

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan berperan penting dalam proses pendewasaan manusia, sejak usia dini manusia sudah terbiasa dengan kegiatan belajar mengajar, bisa dikatakan maju tidaknya sebuah Negara terlihat pada mutu pendidikannya. Kualitas lembaga pendidikan didukung oleh beberapa hal seperti tersedianya sarana prasarana yang memadai, dana, dan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Sumber daya manusia adalah penggerak pendidikan yang berperan penting dalam tingkat perkembangan lembaga pendidikan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) profesional terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Proses rekrutmen yang dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang biasa saja. Tetapi Sumber Daya Manusia yang profesional sesuai bidangnya. (Lisnandari, 2019)

Masalah yang terjadi pada Tenaga Kependidikan saat ini menurut Kadamanta & Mahmudin Yasin (2021) dalam yaitu belum adanya sistem rekrutmen berbasis kompetensi sehingga kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sangat rendah. (Ping & Poernomo, 2021) disamping itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab VI, pasal 28 menyatakan bahwa Kompetensi agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. (Bachtiar, 2016). Berbagai kendala yang biasa dihadapi dalam rekrutmen dapat dilihat dari tiga bentuk yaitu: bersumber dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan para pencari tenaga kerja sendiri dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak. (Siagian, 2008)

Pada penelitian A'in Amalia Rohmah tahun 2021 mengatakan dalam rangka memiliki pendidik yang berkualitas sangat bergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkan individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh madrasah. (A'in, 2021) Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada penelitian yang dilakukan oleh Isman Muhlis et al., diperoleh bahwa terdapat 2 Tenaga Pendidik atau 9,52% memiliki strategi rekrutmen tenaga pendidik yang baik dan 29 Tenaga Pendidik atau 90,48% memiliki strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada seluruh subjek penelitian ini termasuk kategori sangat baik. (Muhlis & Tahir, 2019)

Dari hasil analisis deskriptif dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rakib et al., mengatakan bahwa semakin lama atau banyak pengalaman mengajar guru maka akan semakin tinggi pula profesionalitasnya. Kemudian dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan profesionalitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman mengajar merupakan bagian yang tidak terpisahkan. (Rakib et al., 2016)

Fenomena di atas telah dipaparkan oleh peneliti terdahulu sehingga dapat dijadikan bahan informasi. Berangkat dari hal tersebut peneliti ingin melakukan penelitian yang berlokasi di kabupaten Karawang pada jenjang Madrasah Aliyah Negeri. Menurut website resmi emispendis Kementrian Agama RI (<http://emispendis.kemenag.go.id/dashboard/?content=madrasah&action=detail&prov=32&kab=KARAWANG>) terdapat empat Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang diantaranya sebagai berikut: MAN 1 Karawang yang berlokasi di kecamatan Cilamaya wetan. MAN 2 Karawang berlokasi di kecamatan Karawang timur, MAN 3 Karawang berlokasi di kecamatan Batujaya dan MAN 4 Karawang berlokasi di kecamatan Kutawaluya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada hari Kamis 03 februari 2022 s.d Senin 07 februari 2022 di Madrasah Aliyah Negeri se-

Kabupaten Karawang bahwa adanya rekrutmen tenaga kependidikan melalui internal dari pihak madrasah dan eksternal melalui penempatan tenaga kependidikan ASN dari kementerian agama setempat, selain itu berdasarkan studi dokumen data guru dan pegawai Madrasah Aliyah Negeri 4 Karawang juga diperoleh fakta dari penjelasan bapak Ahmad Bunyamin Yusuf, S.Ag. selaku Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri 4 Karawang. Beliau mengatakan bahwa kegiatan rekrutmen tenaga administrasi hanya mengutamakan calon pelamar dengan kriteria memiliki keahlian dibidang ilmu teknologi atau dapat dikatakan mampu menggunakan komputer. Di samping itu belum adanya pedoman pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan, sehingga proses rekrutmen dari beberapa madrasah melalui sistem kekeluargaan dengan mengutamakan para alumni madrasah tersebut.

Urgensi dari penelitian ini adalah pentingnya tenaga kependidikan sebagai penggerak utama dalam perkembangan lembaga pendidikan sehingga manajemen rekrutmen merupakan sasaran utama dalam menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan. Maka, berdasarkan fenomena di atas, telah terjadi belum optimalnya/lemahnya perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan yang mengakibatkan rendahnya kompetensi tenaga kependidikan. Sehingga permasalahan ini perlu untuk diteliti lebih jauh dengan fokus penelitian untuk mendeskripsikan keterkaitan antara manajemen rekrutmen dengan profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini dapat menjawab permasalahan diatas dengan melakukan penelitian yang berjudul : ***“MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN PROFESIONALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang)”***

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen rekrutmen tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang?
2. Bagaimana profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang?
3. Bagaimana hubungan manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis manajemen rekrutmen tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang
2. Mendeskripsikan dan menganalisis profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang
3. Menguji hipotesis hubungan manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

#### **1. Secara Teoretis**

Secara teoretis manfaat penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang. Selain itu penelitian ini juga berguna untuk mengembangkan Ilmu Pendidikan Islam dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

#### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan sebagai tolak ukur dalam pengembangan Madrasah Aliyah Negeri yang berkaitan dengan

manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dan hubungannya dengan profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang.

- b. Bagi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk panduan skripsi mahasiswa berikutnya dan dapat terealisasikan sesuai dengan profesionalitas dibidangnya.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas dua variabel yaitu manajemen rekrutmen tenaga kependidikan (X) dan profesionalitas tenaga kependidikan (Y).

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upaya terbaiknya melalui tindakan-tindakan manajemen yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat tiga faktor yang terlibat dalam manajemen: pertama, adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia maupun faktor-faktor produksi lainnya. Kedua, adanya proses yang bertahap mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengimplementasian hingga pengendalian dan pengawasan. Ketiga, adanya seni dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga faktor tersebut berkaitan dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan tahapan fungsi manajemen sebagai berikut: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), penggerakan atau pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Menurut Combs *education planning is a rational form of systematic analysis with regard to educational development process that aims to education is more effective and efficient in accordance with the needs and goals of students and society.* (Yulianti & Munir, 2020)

Fungsi dasar (fundamental) dalam manajemen melalui perencanaan terlebih dahulu, kemudian diikuti dengan *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Pengorganisasian sebagai suatu proses penentuan, pengelompokkan, dan pengaturan berbagai macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan,

menempatkan orang-orang pada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut. Kemudian diimplementasikan hasil *planning* dengan pijakan organizing yang disebut pelaksanaan (*actuating*). Fungsi terakhir pengendalian (*controlling*) untuk melihat standar, apa yang sedang dilakukan dalam pelaksanaan, menilai pelaksanaan, apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. (Badrudin, 2015)

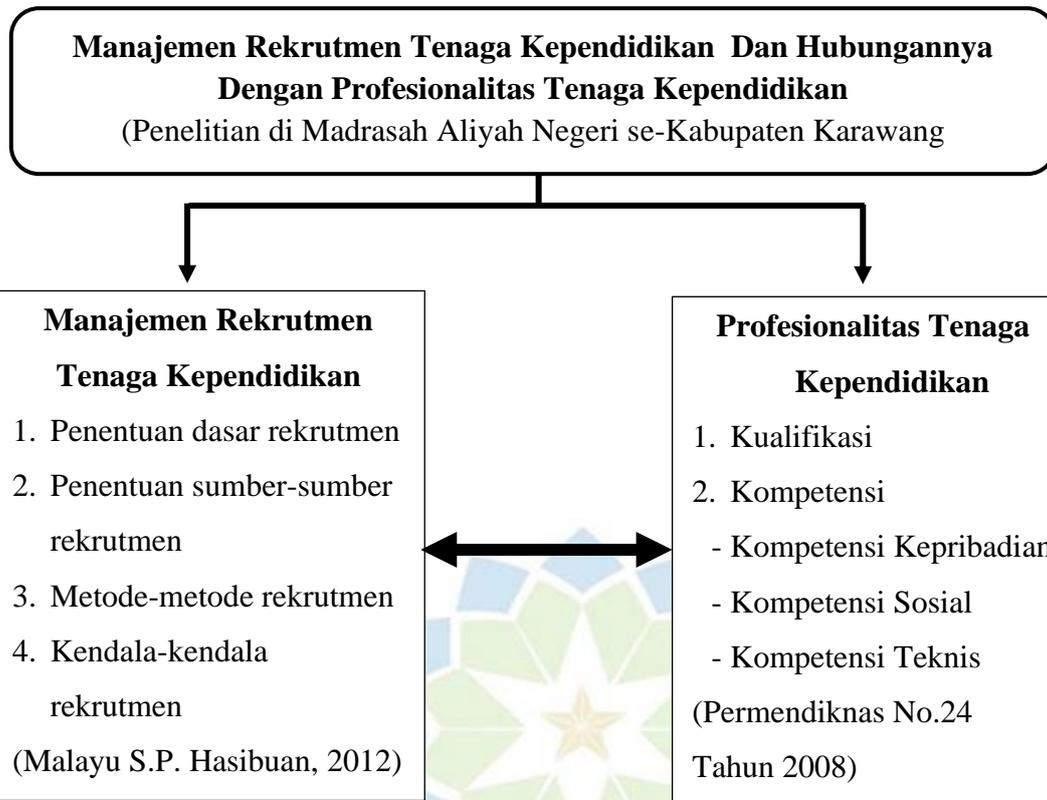
Selanjutnya rekrutmen yang dilakukan untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. (Arifa, 2020) Proses atau langkah-langkah pengadaan tenaga kependidikan melalui peramalan kebutuhan tenaga kerja, penarikan atau rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi karyawan. Maka dapat disimpulkan manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien. Manajemen rekrutmen dilakukan dengan tujuan kegiatan tersebut menjadi terarah sehingga mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan. (Sandela, 2019)

Indikator manajemen rekrutmen tenaga kependidikan disusun dari tahapan-tahapan yang perlu dilalui dalam proses rekrutmen karyawan. Proses rekrutmen karyawan yang baik adalah sebagai berikut: penentuan dasar penarikan, penentuan sumber-sumber penarikan, metode-metode penarikan, kendala-kendala penarikan. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job specification* harus diuraikan secara terinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru adalah “metode tertutup dan metode terbuka”. Pada umumnya kendala penarikan meliputi kebijakan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan, dan lingkungan eksternal. (Hasibuan, 2019)

Salah satu elemen penting bagi tingkat pengembangan pendidikan terdapat pada tenaga kependidikan yang bermutu dimana Tenaga Kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar (UU Nomor 20, Tahun 2003, Penjelasan Pasal 39, ayat (1). Standar pendidik dan tenaga kependidikan mencakup: kriteria pendidikan prajabatan, kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Selain itu tenaga kependidikan memiliki tingkat homogenitas melalui promosi dan mutasi jabatan, promosi atau pengakatan pertama biasanya diangkat sebagai calon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian ia mengikuti latihan prajabatan, dan setelah lulus diangkat menjadi pegawai negeri sipil penuh lalu ditempatkan atau ditugaskan. Semetara itu untuk mutasi terhadap tugas pegawai adalah melakukan pertukaran tugas antara dua personil tenaga kependidikan, mutasi dilakukan dalam 4 tahun sekali. (Lubis, 2019)

Adapun profesionalitas yang dibahas berkaitan dengan kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat tugas-tugasnya. Dengan demikian, profesionalitas lebih menggambarkan suatu keadaan derajat keprofesian dilihat dari sikap, pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. (Rakib et al., 2016) Melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, pemerintah mengatur profesionalitas tenaga kependidikan dengan menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki tenaga kependidikan untuk dapat disebut sebagai profesional.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka yang dijadikan objek penelitian mencakup pada proses rekrutmen tenaga kependidikan dan profesionalitas tenaga kependidikan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan. Secara skematis kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



*Gambar 1. 1 Skema Kerangka Berpikir*

Keterangan :

: Judul Penelitian

: Variabel X

: Variabel Y

←
→
 : Hubungan

### F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

H0: Tidak Terdapat Hubungan/Kolerasi yang signifikan antara Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dengan Profesionalitas Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Karawang.

H1: Terdapat Hubungan/Kolerasi yang signifikan antara Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dengan Profesionalitas Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Karawang.

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai Manajemen rekrutmen tenaga kependidikan hubungannya dengan profesionalitas tenaga kependidikan telah dikaji beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah :

1. Jurnal Penelitian Isman Muhlis, M. Yusuf Tahir dan Mardyawati tahun 2019, yang berjudul “*Hubungan strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Penghargaan Prestasi Terhadap Motivasi Kerja di Sanggar genius Yatim Mandiri Makassar*” dengan jenis penelitian kuantitatif menyatakan bahwa deskripsi strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Sanggar Genius Yatim Mandiri Makassar berada pada kategori baik sebanyak 9,52% dan pada kategori sangat baik sebanyak 90,48%. Deskripsi penghargaan prestasi bagi tenaga pendidik berada pada kategori tidak baik sebanyak 42,86% dan pada kategori sedang sebanyak 57%. Deskripsi motivasi kerja tenaga pendidik berada pada kategori baik sebanyak 38,1% dan pada kategori sedang sebanyak 61,90%. Sehingga Korelasi antara dua variabel secara bersama-sama menunjukkan korelasi positif dan signifikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,777 berada pada tingkat hubungan yang kuat. Perbedaan dengan skripsi peneliti yaitu peneliti lebih memfokuskan pada hubungan manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan variabel Y yaitu profesionalitas tenaga kependidikan yang mencakup kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.
2. Muhammad Rakib, Arfina Rombe dan Muchtar Yunus pada tahun 2016 dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru*” (*Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang pendidikan Ekonomi*). Menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 91,215 dengan nilai  $p$  (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap profesionalitas. Besarnya pengaruh tersebut dilihat pada nilai R Square ( $R^2$ ) yaitu 0,658 atau 65,8%. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara

pelatihan dan pengalaman mengajar secara simultan terhadap profesionalitas guru IPS Terpadu yang memiliki latar belakang pendidikan dan bidang Pendidikan. Dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan profesionalitas guru. Perbedaan dengan skripsi peneliti yaitu peneliti memfokuskan pada manajemen rekrutmen tenaga kependidikan hubungannya dengan profesionalitas tenaga kependidikan yang mencakup kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.

3. Tesis Manajemen Pendidikan Islam A'in Amalia Rohmah tahun 2021 yang berjudul "*Manajemen Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021*". Isi pokok dari tesis tersebut bahwa perencanaan proses rekrutmen dilakukan dengan analisis kebutuhan, persiapan rekrutmen dan penerapan kualifikasi pelamar. Penyelenggaraan rekrutmen dalam sistem kerjasama dengan diadakan pembagian untuk menetapkan bidang-bidang atau fungsi-fungsi yang termasuk ruang lingkup kegiatan yang akan diselenggarakan. Program rekrutmen diserahkan sepenuhnya kepada Tim Rekrutmen, Rekrutmen dilaksanakan setiap dua tahun sekali. Tim rekrutmen madrasah berperan dalam pengawasan yang diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Faktor pendukung dan penghambat terdapat pada faktor internal dan eksternal. Perbedaan dengan skripsi peneliti yaitu peneliti memfokuskan pada manajemen rekrutmen tenaga kependidikan hubungannya dengan profesionalitas tenaga kependidikan yang mencakup kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.
4. Skripsi Diana Dwi Anggraini dengan judul *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Mandrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis*. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa: perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi yaitu dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik, kemudian penyebaran informasi adanya rekrutmen

tersebut. Pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik dengan membagi tugas tiap-tiap pengurus rekrutmen di MTs Darul Ilmi. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik meliputi pemberian berkas lamaran, melakukan interview, melakukan seleksi berkas dan pengumuman penerimaan calon tenaga pendidik. Pengawasan rekrutmen tenaga pendidik dibawah pengawasan kepala yayasan dan atas pertanggungjawaban kepla madrasah. Adapun perbedaan dengan skripsi peneliti yaitu penelitian ini bersifat kualitatif sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuisisioner.

5. Wildasari dalam jurnalnya yang berjudul *Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan* pada tahun 2017. Jurnal ini mendeskripsikan aktivitas yang dilakukan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diawali dengan perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai dan terakhir penilaian kinerja pegawai. Tiap-tiap tahapan di lakukan secara runtut untuk menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, handal dan tepat guna. Adapun perbedaan dengan skripsi peneliti yaitu peneliti lebih memfokuskan pada aktivitas manajemen tenaga kependidikan dari segi pengadaan pada rekrutmen tenaga kependidikan.
6. Jurnal Kristina Hutabarat yang berjudul *Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung* membahas pengaruh rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil penelitian ini menggunakan uji F Perbedaan dengan skripsi peneliti yaitu peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan jenis korelasional.
7. Sedyas Santosa dalam jurnalnya yang berjudul *Profesionalisme Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sistem Dan Kreatifitas*. Jurnal ini mendeskripsikan wujud profesionalisme di kalangan pemangku pendidikan baik pendidik dan tenaga pendidikan. Terdapat kelemahan-kelemahan pemahaman dan aplikasi profesionalisme dalam beberapa

aspek. Serta profesionalisme dunia pendidikan yang diimbangi dengan kemampuan kreatif untuk mengintegrasikan setiap fenomena baru yang berkaitan dengan pendidikan, tidak hanya terpaku pada konsep-konsep beku. Perbedaan dengan skripsi peneliti yaitu peneliti memakai dua variabel dengan metode kuantitatif melalui penyebaran.

8. Skripsi Putri Amalia yang berjudul *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor* pada tahun 2010. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan oleh kepala sekolah cukup baik. Kegiatan perekrutan ini diawali dengan menganalisa kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dan keadaan jumlah siswa pada tahun berjalan dan perkiraan pada tahun berikutnya sampai dengan penempatan pegawai baru. Metode yang digunakan tersebut dapat dikatakan sudah cukup efektif bagi lembaga.
9. Lisnandari dalam jurnalnya yang berjudul *Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah* pada tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil dari proses rekrutmen secara kuantitatif: pencapaian rekrutmen yang dilaksanakan Madrasah Aliyah Al-Inaayah mencapai 23 tenaga pendidik, dan secara kualitatif: rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan Madrasah Aliyah Al-Inaayah; yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional. Perbedaan dengan skripsi peneliti memfokuskan pada manajemen rekrutmen tenaga kependidikan hubungannya dengan profesionalitas tenaga kependidikan yang mencakup kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.
10. Jurnal Bella Nur Arifa dengan judul *Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin* tahun 2020. Hasil penelitian ini dilakukan dengan tahapan diantaranya: analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode yang paling tepat, memanggil calon

yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru, penempatan tenaga pendidik baru. Adapun perbedaan dengan skripsi peneliti yaitu penelitian ini bersifat kualitatif sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuisioner.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan

##### 1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berawal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur. Pengaturan melalui proses yang dilakukan dan diatur berdasarkan fungsi-fungsi manajemen. Jadi, makna manajemen adalah sebuah proses dalam mewujudkan suatu tujuan yang diinginkan. (M. S. P. Hasibuan, 2007) Ramayulis (2008: 362) menjelaskan bahwa pengertian manajemen sama dengan hakikat manajemen yaitu *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan afiksasi dari kata *dabbara* (mengatur), hal ini dijelaskan dalam Al-Qur’an surat As-Sajdah ayat 5 seperti firman Allah SWT:

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

Artinya:

*“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.” (Q.S. As-Sajdah: 5)*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT. yang mengatur alam. Sementara itu khalifah di bumi yang mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya seperti Allah SWT. Yang mengatur alam raya ini (Saefullah, 2014)

Menurut George R. Terry manajemen merupakan sebuah kegiatan. Pelaksanaanya disebut *managing* dan orang yang melakukannya disebut manajer (*manager*). Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan oleh individu-individu untuk mencapai tujuan guna menyalurkan upaya terbaiknya melalui tindakan-tindakan manajemen yang telah ditetapkan. (Badrudin, 2015) Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. (M. S. P. Hasibuan, 2007)

Sedangkan menurut George R. Terry mengartikan manajemen sebagai sebuah proses yang khas, terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh sekelompok manusia guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Secara umum manajemen memiliki fungsi-fungsi diantaranya sebagai berikut: Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), penggerakan atau pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). (Terry, 2021) Allah berfirman dalam surat Al-Qiyamah ayat 36 yang berbunyi:

أَيَحْسَبُ الْإِنْسَانُ أَنْ يُتْرَكَ سُدًى

Artinya:

“Apakah manusia mengira, dia akan dibiarkan begitu saja (tanpa pertanggungjawaban) ?” dan surat Al-Isra’ ayat 36 yang berbunyi:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya:

“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati Nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”

Perencanaan (*planning*) menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:91) adalah fungsi dasar (*fundamental*) karena *organizing, actuating dan controlling* harus terlebih dahulu direncanakan. M. Farky (1987) mengatakan perencanaan sebagai proses untuk menyusun berbagai keputusan yang pelaksanaannya dimasa mendatang agar tercapai tujuan yang telah ditentukan. Pengorganisasian menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:118) adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan untuk mencapai tujuan berbagai aktivitas yang diperlukan, dan menempatkan orang-orang yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut. (Badrudin, 2015). Ayat tentang penggerakkan/pelaksanaan Q.S. 18:2:

فَمَا لِيُبَدِّلَ أَسْمَاءَ شَدِيدًا مِنْ دُنْيَا وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Artinya:

“Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan akan siksa yang sangat pedih dari sisi-Nya dan memberikan kabar gembira kepada orang-orang mukmin yang mengerjakan kebajikan bahwa mereka akan mendapat balasan yang baik”.

Ayat tentang Pengendalian Surah al-Infitar ayat 9-12

كَلَّا بَلْ تُكذِّبُونَ بِالذِّينِ وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۖ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۖ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ

Pelaksanaan (*actuating*) merupakan implementasi *planning* dengan pijakan *organizing*. Tindakan dari perencanaan yang telah melalui berbagai analisa yang terperinci dan matang (Saifulloh & Darwis, 2020) Fungsi terakhir pengendalian (*controlling*), dapat didefinisikan menurut GR. Terry sebagai proses penentuan dari standar yang harus dicapai pada implementasi dalam pelaksanaan, penilaian pelaksanaan apabila diperlukan sebuah perbaikan-perbaikan, agar pelaksanaan sesuai dengan rencana dan selaras dengan standar. (Badrudin, 2015)

Manajemen adalah pusat administrasi, berawal dan berakhirnya sebuah administrasi terdapat pada manajemen. Inti dari administrasi adalah Manajemen (Siagian, 1979), h. 5). Karena manajemen merupakan bagian utama dalam menentukan tugas-tugas administrasi, bahkan hakikat manajemen yaitu suatu aktivitas yang menjadi pusat administrasi. Unsur-unsur Manajemen terdiri dari *men, money, methods, materials, machines, and market* yang disingkat dengan 6M. *Men* yaitu manusia atau tenaga kerja, baik pimpinan maupun operasional/pelaksana. *Money* yaitu uang atau biaya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Methods* yaitu cara-cara atau metode yang dilakukan dalam mengusahakan pencapaian tujuan. *Materials* yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. *Machines* yaitu mesin-mesin/alat-alat yang diperlukan atau digunakan untuk mencapai tujuan. *Market* yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa-jasa yang dihasilkan. Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang mempelajari lebih mendalam peranannya dalam memncapai tujuan yang diinginkan. *Men* merupakan salah satu unsur manajemen yang termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang difokuskan pada unsur manusia sebagai tenaga pekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efesien dalam membantu terwujudnya tujuan. Manajemen

Personalia menurut Edwin B. Flippo *Personel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.* Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian mulai dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. (Rachman, 2016)

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia, keempat suku kata yang terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. (Prof. Dr. H. Abdurrahman Fathoni, 2006) Hal-hal pokok yang dipelajari dalam MSDM ini adalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. (D. H. M. S. P. Hasibuan, 2011)

Terdapat berbagai pendekatan (*approach*) yang dapat dilakukan dalam mempelajari ilmu manajemen, yaitu: pendekatan berdasarkan kebiasaan, pendekatan berdasarkan kelakuan antarindividu, pendekatan berdasarkan kelakuan kelompok, pendekatan sistem kerja sama sosial, pendekatan sistem sosio teknik, pendekatan teori keputusan, pendekatan pusat komunikasi, pendekatan matematis, pendekatan situasional, pendekatan sumber daya manusia, dan pendekatan kombinasi. Adapun pendekatan manajemen sumber daya manusia didasarkan pada manusia sebagai kajian atau tinjauan. Pendekatan ini disebut paling baik, karena dalam proses manajemen manusia adalah yang “menentukan tujuan (perencanaan), menikmati hasilnya, dan peningkatan produktivitas”. (D. H. M. S. P. Hasibuan, 2011) according to Chelladurai & Kerwin, 2008 Recruitment is important component of human resource management. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan,

kedisiplinan dan pemberhentian. Fungsi pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan atau rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan madrasah guna mendapatkan tenaga kependidikan yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan madrasah. Pengadaan tenaga kependidikan merupakan langkah awal dalam mencerminkan tingkat keberhasilan suatu madrasah mencapai tujuannya.. (P.Hasibuan, 2012) *According to Chelladurai & Kerwin, 2008 Recruitment is important component of human resource management.* (Paing & Tun, 2021)

## **2. Konsep Rekrutmen Tenaga Kependidikan**

Salah satu ruang lingkup dalam kegiatan manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan rekrutmen. Rekrutmen merupakan sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. (Meldona, 2009) Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. (Notoatmodjo, 2003)

Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Menurut Edwin B. Flippo, *Recruitment is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for job in the organization.* (Penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi. (P.Hasibuan, 2012)

*Recruiting may be defined as the process of seeking, attracting and identifying a pool of qualified candidates in sufficient numbers to fill current and future workforce needs.* (Harvey, Don & Robert Bruce Bowin, Human resources management, An experiential approach, prenticehal, new jersey, p.90.

Menurut Ivancevich dan Gluek (Sukamti, 1989: 133), mendefinisikan *recruiting* sebagai serentetan kegiatan yang digunakan sebuah perusahaan guna menarik calon pegawai dengan kemampuan dan sikap yang diinginkan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Adapun menurut Mathis dan Jakson (Handoko, 2001: 69), perekrutan adalah sebuah proses mengumpulkan sejumlah

pelamar dengan kualifikasi yang baik untuk sebuah pekerjaan dalam perusahaan. Dengan kata lain, penarikan atau rekrutmen sebagai proses mencari dan memikat calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. (Badriyah, 2017)

Rekrutmen yaitu terjadinya kegiatan dalam suatu organisasi berupa lowongan yang harus diisi, maka dapat dikatakan bahwa rekrutmen yaitu proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen dimulai pada saat diambilnya langkah untuk mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah berikutnya yang mengikuti proses, yaitu seleksi, hal ini bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen dilakukan dengan tepat dan baik, maka hasilnya berupa sekelompok pelamar yang akan diseleksi untuk menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratan yang kemudian diterima sebagai tenaga kependidikan dalam organisasi yang memerlukannya (Siagian, 2008)

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashas (28:26).

قالت احد بهما يابت استأجره ان خير من استأجرت القوي الامين

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Berdasarkan ayat tersebut mengisyaratkan bahwa adanya ketentuan dalam memilih calon pegawai, Dalam Hadits riwayat shahih muslim (1825) dari Abu Dzar berkata: “Ya Rasulallah, mengapa anda tidak memngangkatku menjadi pegawai?” Kemudian Abu zar berkata lagi: “Maka beliau (Rasulullah SAW) menepukkan tangannya ke pundakku,mkemudian berkata: “Wahai Abu Dzar! Sesungguhnya kamu itu lemah, sedang apa yang kamu minta itu adalah Amanah, tidak lain hal itu hanyalah kehinaan dan penyesalan pada Hari Kiamat, kecuali

orang yang mengambilnya dengan haknya dan menunaikan kewajiban di dalamnya.”

Dari beberapa penjelasan terkait pengertian manajemen dan rekrutmen maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian manajemen rekrutmen adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh sekelompok manusia terkait kegiatan mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memenuhi syarat ketentuan suatu lembaga pendidikan atau madrasah guna mencapai tujuan lembaga pendidikan yang efektif dan efisien.

Tujuan umum rekrutmen adalah tersedianya sekumpulan calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat bagi madrasah, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen madrasah saat ini dan yang akan datang
- b. Agar konsisten dengan strategi madrasah
- c. Untuk meningkatkan kumpulan calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
- d. Untuk mendukung inisiatif madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang beragam.
- e. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya tenaga kependidikan yang belum lama bekerja.
- f. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan
- g. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon tenaga kependidikan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
- h. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja. (Meldona, 2009)

Menurut Kasmir (2012) dalam penelitian Diana Dwi Anggraini tujuan adanya rekrutmen dikaitkan dengan berbagai pihak dari yang merencanakan tenaga kerja. Maka apa yang akan dilakukan oleh pihak panitia rekrutmen harus sesuai dengan seberapa banyak dibutuhkan tenaga kerja. Dicontohkan dari segi

waktu, jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaan Ketika praktiknya proses rekrutmen ini memiliki tujuan yang akan dicapai yakni: (Anggraini, 2020)

- a. Mendapatkan tenaga pendidik yang professional dan berkualitas
- b. Mendapatkan pelamar kerja yang sudah memenuhi kualifikasi yang disyaratkan
- c. Menentukan kriteria apa saja yang dibutuhkan para calon pelamar
- d. Untuk kebutuhan seleksi yang dilakukan

Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan Tenaga Kependidikan menyatakan bahwa tujuan diadakanya rekrutmen ini untuk disiapkannya tenaga pengajar yang memiliki kualitas dan juga professional. Adapun tujuan spesifik rekrutmen adalah sebagai berikut.

- a. Untuk menentukan jumlah yang dibutuhkan madrasah terhadap perencanaan SDM dan *job analysis*
- b. Untuk meningkatkan calon tenaga kependidikan dengan biaya yang minimum dengan harapan lebih baik
- c. Untuk membantu angka keberhasilan dalam meningkatkan proses seleksi dengan cara menurunkan tenaga kependidikan yang bermutu rendah (*underqualified*) atau tenaga kependidikan yang bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan cara yang jelas.
- d. Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga kependidikan yang setelah diterima kemudian keluar dari madrasah tak lama dari selesainya proses seleksi
- e. Untuk mengawali suatu identifikasi dan proses dalam menyiapkan tenaga kependidikan yang potensial dalam menunjang berjalannya proses pembelajaran sesuai dengan visi madrasah
- f. Untuk meningkatkan keefektifan lembaga pendidikan dalam menentukan kegiatan jangka pendek maupun jangka panjang.
- g. Berguna pada saat diadakan evaluasi untuk mengukur efektif tidaknya rekrutmen tersebut dari beragam jenis pendidikan dan juga kependidikan yang berlaku.

Rekrutmen adalah hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang baik terbuka lebar, karena madrasah dapat memilih terbaik dari yang baik. Rekrutmen tenaga kerja (pelamar) dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang diberikan. Jika balas jasa besar maka pelamar banyak, sebaliknya bila balas jasa kecil maka pelamar sedikit.
  - b. Status karyawan. Jika status karyawan tetap maka pelamar relatif banyak, tetapi apabila status karyawan honorer, pelamar sedikit.
  - c. Kesempatan promosi. Jika kesempatan promosi terbuka lebar, jumlah pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.
  - d. *Job specification*. Jika spesifikasi pekerjaan sedikit, pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya.
  - e. Metode rekrutmen. Apabila penarikan terbuka luas melalui media massa maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya dengan iklan
  - f. Solidaritas perusahaan. Jika solidaritas perusahaan cukup tinggi maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.
  - g. Peraturan perburuhan. Jika peraturan perburuhan longgar, pelamar banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya usia tenaga kerja.
  - h. Penawaran tenaga kerja. Jika penawaran tenaga kerja banyak, pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya banyak penganggur.
- (P.Hasibuan, 2012)

*Recruitment strategy begins with determining workforce planning which includes job design, job specifications, and job descriptions. Next determination process recruitment strategy includes recruitment sources, recruitment methods, and stages of recruitment. The positive implications of recruitment are high motivation, job satisfaction, and increased performance.* (Azmy, 2018) Adapun dalam buku Jaja Jahari dan Sutikno (2008) langkah-langkah perekrutan adalah sebagai berikut: Penentuan jabatan kosong, penentuan prasyarat jabatan, penentuan sumber dan metode perekrutan. (Jahari & Sutikno, 2008) Proses

rekrutmen menurut Meldona (2009: 135) terdiri atas: penyusunan strategi untuk merekrut, perencanaan rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, penyaringan dan kumpulan pelamar. Proses rekrutmen tenaga kependidikan yang baik menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan adalah sebagai berikut:

**a. Penentuan Dasar Rekrutmen**

Dasar rekrutmen calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job specification* harus diuraikan secara terinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya, batas usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman rekrutmen, karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut. Adapun strategi yang dilakukan dalam proses rekrutmen menurut Meldona terdiri atas: kebutuhan karyawan, surat permintaan karyawan baru, rasio hasil, Analisa pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Kegiatan sumber daya manusia terdiri atas empat kegiatan, yaitu: Inventarisasi persediaan sumber daya manusia, perkiraan (peramalan) sumber daya manusia, penyusunan rencana sumber daya manusia, monitoring dan evaluasi.

1) Formulir lamaran

Setiap perusahaan, organisasi atau lembaga pendidikan memiliki formulir lamaran yang biasanya dirancang sendiri sehingga sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan tersebut. Formulir lamaran itu dirancang sedemikian rupa sehingga berbagai informasi tentang pelamar terdapat di dalamnya, format informasi yang diperoleh seragam yang pada gilirannya memudahkan pemrosesan selanjutnya. Meskipun setiap organisasi atau lembaga pendidikan mempunyai sendiri formulir lamaran yang sifatnya khas karena disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan sendiri, pengamatan menunjukkan bahwa terdapat kesamaan pada berbagai format yang dikenal sekarang ini.

Artinya, jenis informasi yang tertuang dalam formulir lamaran pada dasarnya sama.

Pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang delapan hal, yaitu:

- a) Data pribadi,
- b) Status pelamar,
- c) Keahlian dan keterampilan
- d) Riwayat pengalaman,
- e) Latar belakang kemiliteran,
- f) Piagam penghargaan
- g) Kegemaran atau hobi,
- h) Referensi

#### **b. Penentuan Sumber-sumber Rekrutmen**

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

##### 1). Sumber internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong diambil dan dalam lembaga pendidikan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan bersifat vertical (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada tenaga kependidikan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi tenaga kependidikan yang ada.

Apabila tidak ada karyawan yang dapat memenuhi kualifikasi jabatan yang lowong, lembaga pendidikan dapat menarik dari sumber eksternal. (malayu s.p. hasibuan). Selain itu menurut Meldona sumber internal yang dilakukan perusahaan berupa promosi, transfer, rotasi pekerjaan, dan pengkaryaan kembali karyawan. Mia Badriyah juga mengatakan rekrutmen internal bersumber dari beberapa hal diantaranya: rencana seleksi, penawaran terbuka untuk satu jabatan

(*job posting*) pembantuan pekerja, kelompok pekerja sementara, promosi dan pemindahan, keuntungan dan kerugian dari sumber internal.

## 2). Sumber eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong. dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan, antara lain berasal dari: kantor penempatan tenaga kerja (Kementrian Agama setempat) untuk tenaga kependidikan, lembaga-lembaga pendidikan, referensi karyawan atau rekanan, serikat-serikat buruh, pencangkakan dari perusahaan lain, nepotisme dan leasing, pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa, dan sumber-sumber lainnya. Pemasangan iklan ini besar pengaruhnya dalam menarik calon karyawan untuk memasukkan lamarannya, sehingga perusahaan tersebut terbuka lebar untuk mendapatkan karyawan yang baik. Menurut Nawawi, 2000: 178) Pasar tenaga kerja merupakan sumber eksternal yang bervariasi dalam proses penarikan calon pegawai, beberapa bentuknya adalah sebagai berikut: Hubungan dengan universitas, eksekutif mencari perusahaan, agen tenaga kerja, rekrutmen dengan advertensi, dan bentuk eksternal lain, seperti: teman/famili pekerja, balai latihan keterampilan, kantor penempatan tenaga kerja, dan organisasi profesional.

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA. Sumber rekrutmen adalah sebagai berikut:

### a) Pelamar langsung

Salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar pekerjaan ke organisasi. Pelamar langsung ono sering dikenal dengan istilah “*applications at the gate*”. Artinya para pencari pekerjaan dating sendiri ke suatu organisasi untuk melamar.

### b) Lamaran Tertulis

Sumber ini merupakan lamaran tertulis yang dikirimkan oleh para pelamar. Biasanya para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya engan berbagai bahan tertulis mengenai dirinya, seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat berkelakuan baik dari instansi pemerintah yang berwenang, Salinan atau fotokopi ijazah dan piagam yang

dimiliki, surat referensi dan dokumen lainnya yang dianggapnya perlu diketahui oleh perekrut tenaga kerja baru yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut.

c) Lamaran berdasarkan informasi orang dalam

Biasanya para anggota suatu organisasi mengetahui ada tidaknya lowongan di berbagai satuan kerja dalam organisasi di mana mereka berkarya. Karena mereka adalah “orang dalam”, pengetahuan mereka tentang lowongan yang tersedia dapat dikatakan lengkap mencakup berbagai hal, seperti:

- (1) Sifat pekerjaan yang harus dilakukan,
- (2) Persyaratan Pendidikan dan pelatihan,
- (3) Pengalaman kerja,
- (4) Imbalan yang diberikan, dan
- (5) Status dalam hierarki organisasi

d) Iklan

Iklan dapat dipasang diberbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik yang visual seperti di media cetak – surat kabar, majalah, selebaran yang ditempelkan di berbagai tempat yang ramai dikunjungi orang atau yang berifat audio seperti di radio maupun yang bersifat audio-visual seperti televisi dan lain sebagainya.

Suatu iklan rekrutmen biasanya berisikan berbagai jenis informasi seperti jenis lowongan, jumlah lowongan, persyaratan yang harus dipenuhi para pelamar seperti umur, jenis kelami, pendidikan, pengalaman, domisili an berbagai informasi lainnya termasuk nama, kegiatan dan alamat organisasi pencari tenaga kerja.

e) Instansi Pemerintah

Di setiap pemerintahan negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsinya adalah mengurus ketenagakerjaan secara nasional dengan nama apapun instansi tersebut dikenal, seperti Departemen Tenaga Kerja, Departemen Pemburuan, Departemen Sumber Daya Manusia atau nomenklatur lain dengan cakupan tugas yang sejenis. Salah satu akriivitas instansi seperti itu adalah membina kerjasama dengan berbagai instansi lainnya di lingkungan pemerintahan dan dengan dunia usaha.

f) Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja

Salah satu perkembangan baru dalam dunia ketenagakerjaan ialah tumbuh dan beroperasinya perusahaan-perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja. Pada mulanya, perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang ketenagakerjaan tersebut lahir sebagai pelengkap kantor tenaga kerja milik pemerintah. Dalam perkembanganselanjutnya pun perusahaan-perusahaan swasta tersebut bekerja sama dengan instansi pemerintah dimaksud.

g) Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional

Perusahaan ini menghususkan pada pencarian tenaga kerja professional yaitu tenaga kerja tertentu saja , misalnya tenaga kerja eksekutif atau tenaga kerja profesional lainnya yang memiliki pengetahuan atau keahlian khusus. Perbedaannya dengan perusahaan penempatan tenaga kerja biasanya mengandalkan iklan sebagai alat rekrutmen, sedangkan perusahaan pencari tenaga profesional secara aktif mencari tenaga kerja yang dibutuhkannya antara para pekerja yang sudah berkarya di organisasi-organisasi lain.



#### h) Lembaga Pendidikan

Lembaga-lembaga pendidikan jelas merupakan salah satu sumber utama rekrutmentenaga kerja baru, baik yang menyelenggarakan Pendidikan umum maupun Pendidikan kejuruan. Lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan sekolah menengah tingkat atas dan pendidikan tinggi. Pembatasan ini didasarkan kepada pemikiran bahwa lembaga-lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada tingkat sekolah dasar meluluskan anak-anak yang belum layak diperlakukan sebagai pencari lapangan kerja.

#### i) Organisasi Profesi

Organisasi ini juga dibentuk guna memberikan bantuan kepada para anggotanya baik yang lama juga yang baru untuk memperoleh pekerjaan baru. Banyak organisasi profesi yang menerbitkan media komunikasi bagi kalangan sendiri, seperti majalah ilmiah atau “*news letter*” dan tidak jarang ditemukan bahwa salah satu rubik dalam media komunikasi tersebut adalah informasi tentang berbagai lowongan yang tersedia.

#### j) Serikat Pekerja

Terdapat serikat pekerja yang keanggotaannya didasarkan pada profesi atau bidang keterampilan, seperti misalnya serikat pekerja bangunan, serikat pekerja instalasi listrik, serikat perawat dan lain sebagainya. Biasanya serikat pekerja seperti itu memiliki daftar pencari pekerjaan yang selalu dapat dimanfaatkan oleh organisasi pemakai tenaga kerja.

#### k) Balai Latihan Kerja Milik Pemerintah

Salah satu maksud dan tujuan didirikannya balai latihan untuk mengurangi tingkat pengangguran, maka yang diberi prioritas mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan adalah warga masyarakat yang menganggur. Balai latihan kerja menyelenggarakan kegiatan latihan, baik yang dimaksudkan sebagai upaya memberikan keterampilan baru kepada para penganggur struktural sehingga mereka memperoleh pekerjaan yang sesuai engan dan memang ditawarkan dipasaran kerja maupun yang diperuntukkan bagi para penganggur yang belum memilki keterampilan tertentu apapun.

Adapun media penarikan menurut Mila Badiyah 2015: 96-98) meliputi: memanfaatkan media iklan, badan-badan penyalur tenaga kerja, Lembaga pendidikan, organisasi pegawai, organisasi profesi, leasing (penyewaan), rekomendasi (karyawan), nepotisme, *open house*, dan *event organisation* (EO).

### c. Metode-metode Rekrutmen

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru adalah “metode tertutup dan metode terbuka”.

#### a) Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

#### b) Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

Adapun metode rekrutmen menurut Meldona (2009 : 144 ) meliputi metode Internal dan metode eksternal. Metode Internal dapat dilakukan dengan cara: *Job posting* (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu), *Persediaan/aftar keterampilan* (*skill Inventories*), rekomendasi dari karyawan/referral (teman, anggota keluarga karyawan, atau karyawan perusahaan lain). Metode Eksternal dapat dilakukan dengan cara: *walk-in applicant*, yaitu sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan untuk mencari kerja. *Write-in*, berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke perusahaan. Iklan (surat kabar, majalah, televisi, radio, dan media lain).

### d. Kendala-kendala Rekrutmen

Agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi kebijaksanaan organisasi, persyaratan jabatan,

metode pelaksanaan rekrutmen, kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan dan lingkungan eksternal.

#### 1). Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijaksanaan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi rekrutmen adalah kebijaksanaan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan, dan sumber tenaga kerja.

##### a) Kebijakan kompensasi dan kesejahteraan

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, pelamar yang serius akan semakin banyak. Sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah, pelamar akan sedikit.

##### b) Kebijakan promosi

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius semakin banyak. Sebaliknya jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas, pelamar akan sedikit. Promosi merupakan idaman setiap karyawan karena dengan promosi berarti status dan pendapatan akan bertambah besar.

##### c) Kebijakan status karyawan

Jika status karyawan menajai karyawan tetap (*full time*) pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika status karyawannya honore, harian, atau *part time* maka pelamar semakin sedikit.

##### d) Kebijakan sumber tenaga kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja local maka pelamar sedikit. Sebaliknya jika tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh Nusantara maka pelamar akan semakin banyak.

#### 2). Persyaratan Jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratannya sedikit, pelamar akan semakin banyak.

#### 3). Metode pelaksanaan rekrutmen

Semakin terbuka rekrutmen melalui surat kabar, radio, atau TV pelamar semakin banyak. Sebaliknya semakin tertutup rekrutmen, pelamar semakin sedikit.

#### 4). Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit, pelamar juga sedikit.

#### 5). Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misalnya besarnya perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar, pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritas perusahaan rendah, pelamar sedikit.

#### 6). Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan banyak, pelamar akan sedikit. Sebaliknya jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil/depresi, pelamar semakin banyak. Kendala-kendala dalam proses rekrutmen antara lain: (Rachmawati, 2008)

- a) Karakteristik organisasi
- b) Tujuan dan kebijakan organisasi
- c) Kondisi lingkungan eksternal organisasi
- d) Biaya rekrutmen organisasi
- e) Kompensasi
- f) Kebiasaan rekrutmen
- g) Pasar tenaga kerja

### **B. Profesionalitas Tenaga Kependidikan**

Dalam Kamus Besar bahasa Indonesia, kata profesional berarti berkaitan dengan profesi, yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan mengharuskan adanya pembayaran (upah gaji) untuk melakukannya. Berdasarkan definisi tersebut berkenaan dengan kinerja yang dilakukan, dalam artian orang tersebut pada pekerjaannya memiliki ilmu dan kemampuan serta menguasai cara-cara khusus dalam pekerjaannya, sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Isra ayat 84 yang berbunyi:

فُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: “Katakanlah Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing” Maka Tuhan kalian lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. (Al-Isra: 84)

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja berdasarkan keadaannya, niatnya, jalannya, tujuannya, dst. Dengan demikian kerja yang dilakukan tersebut berada dalam koridor profesionalisme. Ayat ini mengisyaratkan tentang pekerjaan yang harus dilakukan dengan profesionalitas yang tinggi. (Mahadhir, 2018)

Dari hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Anas bin Malik disebutkan:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُجِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: “Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional.” (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Profesionalitas adalah sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Dengan demikian, sebutan profesionalitas lebih menggambarkan suatu “keadaan” derajat keprofesian seseorang dilihat dari sikap, pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini tenaga kependidikan diharapkan memiliki profesionalitas yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang memadai sehingga mampu melaksanakan tugasnya. (Darissaputra, n.d.)

Profesional didefinisikan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Oleh karena itu, profesionalisme memiliki pengertian sikap seseorang yang menjunjung tinggi nilai profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya. (Dr. H. Jaja Jahari & H. Amirulloh Syarbini, 2013)

Melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, pemerintah mengatur profesionalitas tenaga kependidikan dengan menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki tenaga kependidikan untuk dapat disebut sebagai profesional.

### **1. Tenaga Kependidikan**

Menurut Rugaihah dan Sasmiasi (2013) mengatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan Pendidikan. (Rugaihah & Sismiasi, 2013) Tenaga kependidikan adalah pegawai dengan tugas merencanakan administrasi, melaksanakan, mengelola, mengawasi dan melayani secara teknis guna menunjang kegiatan pendidikan (UU No.20 tahun 2003, pasal 39 (1))

Tenaga kependidikan ialah orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan disatuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya: 1) Wakil-wakil/Kepala Urusan, umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contoh: Kepala Urusan Kurikulum. 2) Tata Usaha, adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola di antaranya; administrasi surat menyurat dan pengarsipan, administrasi kepegawaian, administrasi peserta didik, administrasi keuangan, administrasi inventaris dan lain-lain. 3) Konselor adalah tenaga pendidik profesional yang telah menyelesaikan pendidikan akademik starta 1 (S1) program studi bimbingan dan konseling dan program pendidikan profesi konselor dari perguruan tinggi penyelenggara program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi. Fungsi bimbingan dan konseling secara umum adalah sebagai fasilitator dan motivator client dalam upaya mengatasi dan mencegah problema

kehidupan client dengan kemampuan yang ada pada diri sendiri. Sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa bimbingan dan konseling bertujuan agar peserta didik dapat menemukan dirinya, mengenal dirinya dan mampu merencanakan masadepannya. 4) Tenaga administrasi sekolah adalah sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar, akan tetapi keberadaannya sangat menukung keberhasilan dalam kegiatan sekolah. 5) Laboran merupakan petugas non guru yang membantu guru untuk melaksanakan kegiatan praktikum/peragaan (meliputi penyiapan bahan, membantu pelaksanaan praktikum, serta mengemasi/membersihkan bahan dan alat setelah praktikum). Setelah itu, laboran adalah teknisi yang membantu guru dalam melaksanakan KBM yang berupa peragaan atau praktikum. 6) Pustakawan adalah tenaga kependidikan berkualifikasi serta profesional yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pengelolaan perpustakaan sekolah. Pustakawan ialah seseorang yang bekerja di perpustakaan dan membantu orang menemukan buku, majalah, dan informasi lain. Pada tahun 2000- an, pustakawan juga mulai membantu orang menemukan informasi menggunakan komputer, basis data elektronik, dan peralatan pencarian di internet. Terdapat berbagai jenis pustakawan, antara lain pustakawan anak, remaja, dewasa, sejarah, hukum, dsb. Pustakawan wanita disebut sebagai pustakawati. 7) Pengawas merupakan seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis Pendidikan dan administrasi pada satuan dasar dan menengah. (Yuhanda, 2016)

Syarat profesi kependidikan yang dimaksudkan oleh National Education Association (NEA) adalah sebagai berikut: melibatkan kegiatan intelektual, menggeluti batang tubuh ilmu khusus, memerlukan persiapan profesional lama, memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan, menjanjikan karier hidup, menentukan baku (standar) sendiri. (Rugaihah & Sismiati, 2013) Tenaga kependidikan memiliki tingkat homogenitas melalui promosi dan mutasi jabatan, promosi atau pengangkatan pertama biasanya diangkat sebagai calon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian ia mengikuti latihan prajabatan,

dan setelah lulus diangkat menjadi pegawai negeri sipil penuh. Setelah pengangkatan pegawai, kegiatan berikutnya adalah penempatan atau penugasan. Dalam penempatan ini diusahakan adanya kongruensi yang tinggi antara tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan karakteristik pegawai. Untuk mencapai tingkat kongruensi yang tinggi dan membantu personil supaya benar-benar siap secara fisik dan mental untuk melaksanakan tugas-tugasnya, perlu dilakukan fungsi orientasi baik sebelum atau sesudah penempatan. Semetara itu mutasi terhadap tugas pegawai adalah melakukan pertukaran tugas antara dua personil tenaga kependidikan, mutasi dilakukan dalam 4 tahun sekali. (Lubis, 2019)

## **2. Kualifikasi Tenaga Kependidikan**

Secara etimologis kata kualifikasi diadopsi dari bahasa Inggris *qualification yang berarti training, test, diploma, etc. that qualifies a person.* Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2001) definisi kualifikasi adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu. Jadi, kualifikasi mendorong seseorang untuk memiliki suatu “keahlian atau kecakapan khusus”. Menurut Ningrum (2010) Kualifikasi berarti persyaratan yang harus dipenuhi terkait dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kualifikasi dapat menunjukkan kredibilitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Miarso (2008: 6) mengartikan bahwa kualifikasi sebagai kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki seorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. (Alim, 2010)

Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 bab XI pasal 39 ayat: (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, dan pelayanan untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Menurut Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 menjelaskan bahwa kualifikasi tenaga kependidikan

meliputi: keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, dan lainnya.

a. Kualifikasi Pelaksana Urusan Administrasi Kepegawaian: Berpendidikan minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat, dan dapat diangkat apabila jumlah pendidik dan tenaga kependidikan minimal 50 orang.

b. Kualifikasi Pelaksana Urusan Administrasi Keuangan: Berpendidikan minimal lulusan SMK/MAK, program studi yang relevan, atau SMA/MA dan memiliki sertifikat yang relevan.

c. Kualifikasi Pelaksana Urusan Administrasi Sarana dan Prasarana: Berpendidikan minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat.

d. Kualifikasi Pelaksana Urusan Administrasi Hubungan Sekolah dengan Masyarakat: Berpendidikan minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat, dan dapat diangkat apabila sekolah/madrasah memiliki minimal 9 (sembilan) rombongan belajar.

e. Kualifikasi Pelaksana Urusan Administrasi Persuratan dan Pengarsipan: Berpendidikan minimal lulusan SMK/MAK, program studi yang relevan.

f. Kualifikasi Pelaksana Urusan Administrasi Kesiswaan: Berpendidikan minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat dan dapat diangkat apabila sekolah/madrasah memiliki minimal 9 (sembilan) rombongan belajar.

g. Kualifikasi Pelaksana Urusan Administrasi Kurikulum: Berpendidikan minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat dan diangkat apabila sekolah/madrasah memiliki minimal 12 rombongan belajar.

h. Kualifikasi Pelaksana Urusan Administrasi Umum untuk SD/MI/SDLB Berpendidikan minimal SMK/MAK/SMA/MA atau yang sederajat. (*Sulistriani Sari, 2019*)

Untuk petugas layanan khusus adalah sebagai berikut:

a. Penjaga Sekolah: Berpendidikan minimal lulusan SMP/MTs atau yang sederajat.

b. Tukang Kebun: Berpendidikan minimal lulusan SMP/MTs atau yang sederajat dan diangkat apabila luas lahan kebun sekolah/madrasah minimal 500m<sup>2</sup>.

- c. Tenaga Kebersihan: Berpendidikan minimal lulusan SMP/MTs atau yang sederajat.
- d. Pengemudi: Berpendidikan minimal lulusan SMP/MTs atau yang sederajat, memiliki SIM yang sesuai, dan diangkat apabila sekolah/madrasah memiliki kendaraan roda empat.
- e. Pesuruh: Berpendidikan minimal lulusan SMP/MTs atau yang sederajat.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap jabatan tenaga kependidikan memiliki syarat ketentuan yang menyesuaikan bidangnya masing-masing. Hal ini dapat dikembangkan dengan melihat kompetensi tenaga kependidikan.

### **3. Kompetensi Tenaga Kependidikan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan bahwa kompetensi berarti kewenangan/kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Menurut Usman dalam Mulyono Abdurahman mengatakan bahwa pengertian kompetensi sebagai suatu hal yang dapat memberikan gambaran seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif. *Professional competence includes the ability to function effectively for tasks deemed important in a particular profession or occupation. Professional competence involves two broad domains. First, the existence of special skills for professions or scientific disciplines: (1) disciplines with various special knowledge; (2) technical skills that are considered important in a profession or occupation; and (3) the ability to solve problems encountered in the profession or work. Second, the concept of professional competence is the general characteristics of individuals that can facilitate the development and maintenance of individual competencies, including intellectual abilities, personality, motivation, attitudes, and values.* (Iskandar & MS, 2021). Dalam peraturan undang-undang Republik Inonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat

keterampilan, dan pengetahuan yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai tenaga kependidikan Ketika melakukan tugas profesionalnya. (Anggraini, 2020)

Menurut Usman (2006) dalam Muhammad Rakib, dkk. (2016) menjelaskan bahwa kompetensi profesional secara spesifik dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: 1) Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, fungsi sekolah dan masyarakat, serta prinsip-prinsip psikologi pendidikan. 2) Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah. 3) Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar, 4) Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. (Rakib et al., 2016)

Menurut Sanjaya (2006) Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi merupakan perwujudan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terinternalisasi dalam setiap gerak langkahnya. Standar kompetensi tenaga kependidikan berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 24 tahun 2008 terdiri atas :

- a. Kepribadian, yang meliputi: memiliki integritas dan akhlak mulia, memiliki etos kerja, mengenalkan diri, memiliki rasa percaya diri, memiliki fleksibilitas, memiliki ketelitian, memiliki kedisiplinan, kreatif inovatif, dan memiliki tanggung jawab.
- b. Sosial, yang meliputi: bekerja sama dalam tim, memberikan layanan prima, memiliki kesadaran berorganisasi, berkomunikasi efektif, membangun hubungan kerja.
- c. Teknis, yang meliputi: mengadministrasikan kepegawaian, menggunakan teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), mengadministrasikan

keuangan sekolah/madrasah, mengadministrasikan standar sarana dan prasarana, melaksanakan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat, menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik/warga belajar, dan berakhlak mulia. Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik/warga belajar, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik/warga belajar, dan masyarakat sekitar. Dan kompetensi teknis mengutamakan tenaga kependidikan yang dapat menguasai tugas dan fungsi yang disesuaikan pada bidangnya

### **C. Posisi Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dengan Profesionalitas Tenaga Kependidikan dalam Manajemen Pendidikan Islam**

Manajemen Pendidikan Islam terdiri dari tiga kata, yaitu manajemen, Pendidikan, dan Islam. Manajemen secara bahasa berasal dari bahasa Inggris yang berarti *Management* yang diambil dari kata kerja *to manage* yaitu mengurus. Menurut Muhammad Abdul Jawwad (2004: 118-119), dalam Bahasa Arab manajemen secara etimologi diwakili oleh *term nazhzhama yunazhzhimutanzhiman* yang berarti menata beberapa hal dan menggabungkan antara satu dengan yang lainnya, atau berarti menyusun dan menerbitkan sesuatu. Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang sebagai usaha mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan pada proses, cara dan perbuatan mendidik. Islam secara etimologi (lughah/Bahasa) berasal dari bahasa Arab yaitu kata; *al-salam-aslama-yuslimu-Islaman* yang bermakna kesejahteraan, kedamaian serta tunduk patuh yaitu tunduk patuh serta penyerahan diri secara total kepada syariat Allah Ta'ala. Sedangkan pendidikan Islam merupakan aktivitas pendidikan yang diselenggarakan atau didirikan dengan hasrat dan niat untuk memmanifestasikan ajaran dan nilai-nilai Islam. Maka dapat

disimpulkan bahwa Manajemen Pendidikan Islam adalah mengurus aktivitas pendidikan yang berdasar nilai-nilai Islam (Maya & Lesmana, 2018)

Manajemen rekrutmen adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh sekelompok manusia terkait kegiatan mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memenuhi syarat ketentuan suatu lembaga pendidikan atau madrasah guna mencapai tujuan lembaga pendidikan yang efektif dan efisien. Sedangkan profesionalitas tenaga kependidikan adalah kualitas tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugasnya. Hubungan manajemen rekrutmen dengan profesionalitas tenaga kependidikan adalah usaha mengelola suatu kegiatan mencari atau menarik calon tenaga kerja sehingga menghasilkan tenaga kependidikan yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan yang akan dicapai.

Posisi manajemen rekrutmen dengan profesionalitas tenaga kependidikan dalam Manajemen Pendidikan Islam berada pada salah satu komponen manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam proses pengadaan. Pengadaan calon tenaga kerja diawali dengan kegiatan rekrutmen. Syarat dan ketentuan dalam proses rekrutmen menyesuaikan lembaga pendidikan islam yang bersangkutan. Jika rekrutmen berhasil maka sangat berpeluang untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang profesional sehingga pengelolaan lembaga pendidikan akan semakin baik.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Arikunto (2019, hlm. 27) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. (Arikunto, 2019) Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. (D. Sugiyono, 2013)

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional. (Wahidmurni, 2017) Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data untuk menentukan hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. (Muhlis & Tahir, 2019)

##### **2. Sumber penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

###### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci. (Puhantara, 2010)

### 1) Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2018)Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan yang ditetapkan oleh peneliti dengan standar dan ciri pada Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang yang berjumlah empat madrasah. Tenaga kependidikan tersebut yang direkrut secara langsung maupun tidak langsung oleh pihak madrasah. Berikut jumlah tenaga kependidikan yang menjadi populasi dalam penelitian ini:

*Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Penelitian*

No	Nama Sekolah	Jumlah Tenaga Kependidikan
1	MAN 1 Kabupaten Karawang	13 orang
2	MAN 2 Kabupaten Karawang	13 orang
3	MAN 3 Kabupaten Karawang	13 orang
4	MAN 4 Kabupaten Karawang	14 orang
<b>Jumlah</b>		<b>53 orang</b>

### 2) Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Dalam penetapan/pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel itu representatif (mewakili) terhadap populasinya. (Syahrurum & Salim, 2016) Adapun teknik sampling yang digunakan adalah teknik random sampling. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam populasi. Apabila populasi yang sudah diketahui jumlahnya, perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Yamane sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel yang diperlukan

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), dengan taraf kesalahan 10%  
Maka perhitungan jumlah sampel yang diperlukan pada penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{53}{1+53(0,1)^2} = 34,640522876$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah populasi 35 dan sampling error 10%, maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 34,64 yang dibulatkan menjadi 35 orang.

#### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:141) mendefinisikan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen. (Sugiyono, 2018) Adapun data sekunder yang diperoleh peneliti melalui studi literatur seperti data Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Karawang, buku, jurnal, penelitian terdahulu dan dokumen yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diambil peneliti.

### C. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Angket (Kuesioner)

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket (kuesioner). Menurut pendapat Hadjar dalam buku Syahrudin dan Salim (2016) angket (kuesioner) adalah suatu daftar pertanyaan dan pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat, dan perilaku. Untuk mendapatkan informasi dengan angket, peneliti tidak harus bertemu langsung dengan subyek, tetapi cukup dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk mendapatkan respon. Pertanyaan atau pernyataan tersebut dibuat secara terstandar sesuai dengan dua variabel yang berhubungan dengan judul penelitian ini. (Syahrudin & Salim, 2016)

Penyusunan angket menggunakan skala likert, yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dengan empat pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skor Skala Likert Variabel X

Skala Likert	Nilai	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Tabel 3. 3 Skor Skala Likert Variabel Y

Skala Likert	Nilai	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Sering	4	1
Sering	3	2
Jarang	2	3
Tidak Pernah	1	4

## 2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian disebut alat ukur dalam penelitian yang pada prinsipnya meneliti adalah melakukan penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik, fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian. (D. Sugiyono, 2013).

### D. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah penelitian setelah terkumpulnya seluruh data dari responden. (D. Sugiyono, 2013) Adapun analisis data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

Arikunto (2010) mengatakan bahwa data yang benar akan sesuai dengan keadaan sebenarnya. Benar atau tidaknya sebuah data bergantung dengan baik tidaknya instrumen pengumpul data atau pengukur objek dari suatu variabel

penelitian. Instrumen penelitian yang baik dapat dilakukan dengan pengukuran uji validitas dan uji reliabilitas. (Yusup, 2018)

#### **a. Uji Keterbacaan**

Tujuan dari uji keterbacaan untuk mengetahui tingkat kelayakan redaksi kata atau kalimat pada setiap item kuisioner yang diberikan kepada responden. Uji keterbacaan dilakukan terlebih dahulu sebelum penyebaran angket. Pada uji keterbacaan ini, peneliti meminta bantuan kepada 10 orang responden selain sampel untuk menelaah ketatabahasaan dalam instrumen penelitian yang telah dibuat. Hasil uji keterbacaan menunjukkan dengan total 31 item instrumen penelitian yang diberikan dapat dipahami secara keseluruhan.

#### **b. Uji Validitas Instrumen**

Menurut Sugiyono (2019 : 192) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini angket (kuisioner) yang diberikan akan di uji validitas tiap butir itemnya dengan menggunakan aplikasi SPSS yaitu sebagai berikut:

- 1) Buka aplikasi SPSS. Kemudian atur format yang ada di Variabel View.
- 2) Masukkan data pada data View dan Variabel View
- 3) Klik *Analyze-Correlate-Bivariate*
- 4) Setelah tampilan muncul, pindahkan semua item pertanyaan ke dalam kotak *va*
- 5) Klik OK, maka akan muncul hasilnya.

Terdapat berbagai ketentuan cara mengatur tingkat validitas sebuah instrument, antara lain sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid

$r_{tabel}$  = dengan taraf signifikan 5% (10) = 0,361

- 1) Validitas Variabel Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan (X)

Hasil dari pengujian variabel Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan (X) yang berjumlah 20 item dan terdiri dari 11 pernyataan positif

dan 9 pernyataan negatif. Dari hasil uji validitas, maka 20 pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan

Hasil uji validitas variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

*Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel (X)*

Item	Indikator	rhitung	>/<	rtabel	Ket	Keputusan
1.	Penentuam Dasar	0,706	>	0,632	Valid	Digunakan
2.		0,658	>	0,632	Valid	Digunakan
3.		0,669	>	0,632	Valid	Digunakan
4.	Rekrutmen	0,750	>	0,632	Valid	Digunakan
5.		0,725	>	0,632	Valid	Digunakan
6.		0,773	>	0,632	Valid	Digunakan
7.	Penentuan Sumber-sumber Rekrutmen	0,642	>	0,632	Valid	Digunakan
8.		0,872	>	0,632	Valid	Digunakan
9.		0,793	>	0,632	Valid	Digunakan
10.		0,658	>	0,632	Valid	Digunakan
11.		0,732	>	0,632	Valid	Digunakan
12.		0,761	>	0,632	Valid	Digunakan
13	Metode-metode Rekrutmen (Metode Terbuka dan Tertutup)	0,700	>	0,632	Valid	Digunakan
14.		0,664	>	0,632	Valid	Digunakan
15.		0,706	>	0,632	Valid	Digunakan
16.		0,676	>	0,632	Valid	Digunakan
17.		0,773	>	0,632	Valid	Digunakan
18.	Kendala-kendala Rekrutmen	0,884	>	0,632	Valid	Digunakan
19.		0,823	>	0,632	Valid	Digunakan
20.		0,689	>	0,632	Valid	Digunakan

## 2) Validitas Variabel Profesionalitas Tenaga Kependidikan (Y)

Hasil dari pengujian variabel Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan (X) yang berjumlah 11 butir dan terdiri dari 11 pernyataan positif yang dinyatakan valid dan layak digunakan

Hasil uji validitas variabel profesionalitas tenaga kependidikan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Item	Indikator	rhitung	>/<	rtabel	Ket	Keputusan
1.	Kualifikasi	0,871	>	0,632	Valid	Digunakan
2.	Tenaga	0,820	>	0,632	Valid	Digunakan
3.	Kependidikan	0,712	>	0,632	Valid	Digunakan
4.		0,792	>	0,632	Valid	Digunakan
5.		0,853	>	0,632	Valid	Digunakan
6.		0,730	>	0,632	Valid	Digunakan
7.	Kompetensi	0,730	>	0,632	Valid	Digunakan
8.	Tenaga	0,747	>	0,632	Valid	Digunakan
9.	Kependidikan	0,644	>	0,632	Valid	Digunakan
10.		0,689	>	0,632	Valid	Digunakan
11.		0,698	>	0,632	Valid	Digunakan

### c. Uji Reliabilitas Instrumen

Sugiyono (2019 : 193) mengatakan bahwa penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan antara data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas angket dapat dilakukan uji *Alfa Cronbach* dengan bantuan perhitungan menggunakan rumus *software SPSS for windows*. Berikut langkah-langkah dalam uji reliabilitas: Tingkat reliabilitas instrumen ditentukan sebagai berikut :

- 1) Klik *Analyze-Scale-Reliability Analysis*.
- 2) Pindahkan data pertanyaan kepada kolom items, pastikan dalam model alpha.
- 3) Klik OK, maka akan muncul hasilnya

Jika nilai cronbach alpha > r tabel : maka instrumen konsisten

Jika nilai cronbach alpha < r tabel : maka instrumen tidak konsisten

R table : 5 % (30) = 0,361

Sebuah instrumen harus memenuhi pesyaratan berikut agar dapat diandalkan:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Reliabilitas variabel Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan (X)  
Semua item dalam variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan (X) dianggap kredibel berdasarkan hasil perhitungan karena uji dengan nilai alpha ialah 0,949 > rtabel 0,632. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

*Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Variabel (X)*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	20

- 2) Reliabilitas Variabel Profesionalitas Tenaga Kependidikan (Y)  
Karena hasil pengujian dengan nilai Cronbach's Alpha 0,911 > rtabel 0,60, maka dapat disimpulkan dari hasil perhitungan bahwa semua item pada variabel profesionalitas tenaga kependidikan dapat digunakan.

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Variabel (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	11

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul melalui angket/kuisisioner sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (D. Sugiyono, 2013)

### a. Analisis Parsial per Indikator

Analisis parsial dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. (P. D. Sugiyono, 2010) Analisis ini dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Untuk variabel X dengan rumus :  $M = \frac{\sum fx}{n}$

Untuk variabel Y dengan rumus :  $M = \frac{\sum fy}{n}$

Keterangan :

$M$  : rata-rata

$\sum fx/y$  : hasil kuisisioner variabel

$n$  : jumlah responden

### b. Interpretasi Variabel

Selanjutnya variabel X dan Y diinterpretasikan ke dalam 5 (lima) absolute berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat rendah

1,80 – 2,59 = Rendah

2,60 – 3,39 = Sedang/cukup

3,40 – 4,19 = Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi (Rahayu, 2019)

### 3. Analisis Korelasi

Analisis ini dinamakan uji statistik yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang diteliti. Menentukan jumlah koefisien korelasi yang tinggi dan rendah dapat menggunakan interpretasi sebagai berikut:

*Tabel 3. 8 Intrepretasi Angka Koefisien Korelasi*

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 1,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang/Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

(Rahayu, 2019)

Langkah-langkah pengujian analisis dilakukan dengan mengetahui normalitas data dan linearitas data. Perhitungan normalitas data dan linearitas adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS versi 26.0, Menurut Sugiyono (2019:172) uji normalitas untuk menentukan sampel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. (Sugiyono, 2018). Adapun Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Klik variabel *view*, lalu tuliskan X dan Y pada kolom *name*.
2. Klik data *view*, masukan data pada tiap variabel.
3. Klik Analyze – Nonparametric test – Legacy Dialogs – 1 – Sampel K-S
4. Maka akan muncul tabel, setelah itu masukkan variabel X dan Y pada kolom *Test Variabel List*. Klik normal pada data distributif.
5. Klik Ok, maka akan keluar output uji normalitas *kolmogorov Smirnov*.

*Tabel 3. 9 Hasil Uji Normalitas Data*

#### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Manajemen	
Rekrutmen	Profesionalitas
Tenaga	Tenaga
Kependidikan	Kependidikan

N		10	10
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	62.80	35.00
	Std. Deviation	12.497	7.364
Most Extreme Differences	Absolute	.269	.200
	Positive	.179	.111
	Negative	-.269	-.200
Test Statistic		.269	.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.039 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## b. Uji Linieritas Data

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Untuk melihat hubungan antar variabel X dan Y yang bersifat positif atau negatif. Pengujian ini menggunakan program SPSS dengan cara *deviation from linierity*. Adapun Langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Klik *variabel view*, lalu tuliskan X dan Y pada kolom nama. Pada kolom label, tuliskan X dengan Manajemen Tenaga Kependidikan dan Y Profesionalitas Tenaga Kependidikan.
- 2) Pindahkan Data ke SPSS pada *data view*
- 3) Klik *Analyze – Compare Means – Means*
- 4) Masukkan variabel X *independent* dan variabel Y *dependent*. Klik *Option*
- 5) Maka akan keluar hasil *deviation from linierity*

Tabel 3. 10 Tabel Uji Linieritas Data

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalitas Tenaga Kependidikan *	Between Groups	(Combined)	486.000	8	60.750	30.375	.139
		Linearity	227.914	1	227.914	113.957	.059
		Deviation from Linearity	258.086	7	36.869	18.435	.178

Kependidikan	Within Groups	2.000	1	2.000		
	Total	488.000	9			

#### 4. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi atau lebih dikenal dengan teknik *korelasi pearson* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X dan variabel Y. Adapun Langkah-langkah dalam menggunakan program SPSS ialah sebagai berikut:

- Klik *variabel view*, lalu ketik X dan Y dalam kolom nama. Pada kolom label, tuliskan X dengan Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dan Y dengan Profesionalitas Tenaga Kependidikan.
- Pindahkan data ke SPSS pada *data view*
- Klik *Analyze – Correlate – Bivariate*
- Masukkan variabel X dan Y pada kotak *variables*. Klik *Pearson – Two Tailed – Flag Significant Correlations*
- Klik OK

Tabel 3. 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi  
**Correlations**

		Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan	Profesionalitas Tenaga Kependidikan
Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan	Pearson Correlation	1	.683*
	Sig. (2-tailed)		.029
	N	10	10
Profesionalitas Tenaga Kependidikan	Pearson Correlation	.683*	1
	Sig. (2-tailed)	.029	
	N	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dalam uji hipotesis ini dapat dilihat kekuatan atau kelemahan hubungan antara variabel x dan variabel y dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3. 12 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

(Rahayu, 2019)

### 5. Koefisien Determinasi (Kontribusi)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk melihat tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%), menjelaskan jelaskan seberapa besar variabel X memberikan distribusi terhadap variabel Y. (Supangat, 2007) Perhitungan dalam pengujian ini dilakukan dengan bantuan *softrware SPSS 16.0 for windows*. Berikut langkah-langkahnya:

- a. Klik variabel view, lalu ketik X dan Y dalam kolom nama. Pada kolom label, tuliskan X dengan Manajemen Tenaga Kependidikan dan Y dengan Profesionalitas Tenaga Kependidikan.
- b. Pindahkan data ke SPSS pada data view.
- c. Klik *Analyze-Regression-Linear*
- d. Masukkan variabel X independent dan variabel Y dependent. Klik OK.
- e. Lalu akan muncul hasil dari *Regression*
- f. Untuk analisis koefisien determinasi hanya menggunakan tabel *Model Summary*

Tabel 3. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.400	5.702

a. Predictors: (Constant), Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan

- g. Persentase pengaruh yang diberikan variabel X kepada variabel Y dapat dilihat dengan mengacu kepada nilai R Square

## E. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang, terdiri dari empat Madrasah Aliyah Negeri yang meliputi:

- a. MAN 1 Karawang berlokasi di Jl. Lapangan Karya Bakti No 5, Mekarmaya, Kecamatan Cilamaya.
- b. MAN 2 Karawang berlokasi di Jl. Syech Quro Km.5 No.1 Plawad, Palawad, Kec. Karawang Timur.
- c. MAN 3 Karawang berlokasi di Jl. Raya Batujaya, Telukbango, Kec. Batujaya.
- d. MAN 4 Karawang berlokasi di Jl. Raya Kutakarya, Kutakarya, Kec. Kutawaluya.

Alasan peneliti memilih lokasi ini strategis dan terdapat fenomena yang berhubungan dengan judul penelitian berupa terjadinya kegiatan rekrutmen tenaga kependidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang sudah memenuhi pencapaian akreditasi A.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dan penulisan skripsi ini dimulai pada bulan Januari 2022 dalam kurun waktu kurang lebih 6 bulan, 5 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data.

*Tabel 3. 14 Waktu Penelitian*

No	Kegiatan	2022					
		Jan	Feb	Jul	Agu	Sep	Okt
1.	Pengajuan Judul Penelitian	✓					
2.	Studi Explorasi Lapangan		✓				
3.	Penyusunan Proposal Penelitian		✓				
4.	Bimbingan Proposal Penelitian		✓				
5.	Sidang Proposal Skripsi		✓				

6.	Bimbingan Lanjutan BAB I, II, III			✓	✓		
7.	Memasuki Lapangan Grand Tour, dan Analisis Data Lapangan Penelitian					✓	
8.	Penyusunan BAB IV & V					✓	✓
9.	Sidang Laporan Penelitian						✓
10.	Penyempurnaan Laporan						✓



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Singkat Lokus Penelitian**

Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang yang berjumlah 4 Madrasah, berikut profil singkat dari masing-masing madrasah:

##### **1. Profil Madrasah Aliyah Negeri 1 Karawang**

Madrasah Aliyah Negeri 1 Karawang pada mulanya bernama Pendidikan Guru Agama Pertama (PGAP) Syarif Hidayatullah yang berdiri pada tanggal 28 Oktober 1965. Kemudian pada tahun 1967 dinegerikan menjadi PGAN 4 tahun berdasarkan KMA. No.118 Tahun 1967.

Pada tahun 1970 PGAN 4 tahun disempurnakan menjadi PGAN 6 tahun berdasarkan KMA nomor 6 Tahun 1970 sesuai dengan perkembangan pendidikan di Indonesia maka berdasarkan surat keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor : 69/E/1991 tanggal 27 Juli 1991 PGAN 6 Tahun Cilamaya dialih fungsikan menjadi MAN Cilamaya. Kemudian melalui Keputusan Menteri Agama Nomor 212 Tahun 2015 MAN Cilamaya berganti nama menjadi MAN 1 Karawang.

##### **a. Visi dan Misi Madrasah**

###### **1) Visi Madrasah**

Untuk mencerminkan standar keunggulan dan cita-cita Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Karawang yang berorientasi ke masa depan dengan mempertingkan potensi dan keadaan madrasah serta lingkungannya, maka madrasah memiliki visi sebagai berikut:

“Terwujudnya Insan yang Berilmu Amaliah, Beramal Ilmiah dan Berakhlak Mulia”

###### **2) Misi Madrasah**

Untuk memberi arah dalam mewujudkan visi madrasah dan merupakan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu, maka madrasah memiliki misi yang dirumuskan sebagai berikut:

- a) Mengadakan kegiatan pembelajaran yang bermutu
- b) Membiasakan pola hidup ilmiah
- c) Membiasakan pola hidup Islami
- d) Mematuhi dan melaksanakan peraturan madrasah
- e) Mendukung setiap potensi kesejahteraan madrasah secara holistik

**b. Identitas Madrasah**

- 1) Nama Madrasah : MA Negeri 1 Karawang
- 2) SK Pendirian / Alih fungsi
  - a) Tahun berdiri : 1990
  - b) No. SK Pendirian : 64 Tahun 1990
  - c) Tanggal SK : 25 April 1990
- 3) Akreditasi
  - a) Status Akreditasi : A
  - b) Tahun Akreditasi : 2015
  - c) Nomor SK Akreditasi : 02.00/112/BAP-SM/SK/X/2015

**c. Madrasah**

- 1) Identitas Kepala Madrasah
  - a) Nama Lengkap : Drs. H. Ilin Nuryadin, M.PdI
  - b) Jenis Kelamin : Laki-laki
  - c) Status Kepegawaian : PNS
  - d) NIP : 196504041993031003
- 2) Susunan Komite Madrasah
  - a) Ketua : Hj. Eli Sulpiati
  - b) Sekretaris : Tarka Supriatna, SE
  - c) Bendahara : Hj. Tanti Budiawati, SH
  - d) Anggota : Elin Maelani, Amd.  
Iis Parikah Samsudin, SE

**d. Daftar Tenaga Kependidikan**

Adapun jumlah personil Tenaga Kependidikan di MAN 1 Karawang sebanyak 13 orang, yang terdiri dari Kepala Madrasah 1 orang, kaur tata usaha 1 orang, bendahara 1 orang, staf tata usaha 4 orang, operator DIPA 1 orang,

pustakawan 1 orang, operator Emis dan Simpatika 1 orang, pramubakti 1 orang, satpam 1 orang dan penjaga malam 1 orang. Berikut daftar tenaga kependidikan di MAN 1 Karawang:

*Tabel 4. 1 Daftar Tenaga Kependidikan MAN 1 Karawang*

No	NAMA PTK	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN
1	Drs. H. Ilin Nuryadin, M.Pd.I	S2	Kepala Madrasah
2	Iis Parikah Samsudin, S.E	S1	Kaur Tata Usaha
3	Sri Prihatin	SLTA (SMA)	Bendahara
4	Hj. Tanti Budiawati, SH	S1	Staf Tata Usaha
5	Elin Maelani Rohman, A.Md	D3	Staf Tata Usaha
6	Nursamsi	SLTA (SMA)	Operator DIPA
7	Windarti, S.Sos.I	S1	Pustakawan
8	Nurhadi, SM	S1	Staf Tata Usaha
9	Caca Sopandi, S.Pd	S1	Operator Emis dan Simpatika
10	Aslamah Miftahul Jannah, S.Pd	S1	Staf Tata Usaha
11	Didin Pahrudin	Paket C	Pramubakti
12	Ahmad Habibie	Paket C	Satpam
13	Muslim	SLTA (SMA)	Penjaga Malam

## **2. Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Karawang**

Cikal bakal Madrasah Aliyah Negeri 2 Karawang adalah Madrasah swasta Aliyah Al-Hikmah di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Sholihul Ghofur, dengan Izin Operasional Departemen Agama nomor : 3.10.06.05..03/058/87 tahun 1985.

Didirikan oleh para aktivis pendidikan yang agamis dengan visi mengembangkan dunia pendidikan Islam. Para perintis tersebut diantaranya adalah Bapak Drs .H.Adji Mubarak Rahmat MM, Bapak Ahmad Syafei, BA, Bapak H. Solihin dan tokoh lainnya. Letaknya sangat strategis di tengah jantung kota Karawang sehingga mudah di jangkau di berbagai arah yaitu di Jalan

Profesor Sutami no 30 Pasar Johar Karawang. Pada tanggal 25 November 1995 melalui Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 515.A. tahun 1995.

**a. Visi dan Misi Madrasah**

1) Visi Madrasah

“Tebentuknya Peserta Didik yang Berprestasi dan Berakhlakul Karimah”

2) Misi Madrasah

- a) Membentuk siswa yang memiliki pengetahuan keislaman dan berakhlakul karimah
- b) Membentuk siswa yang cerdas, terampil dan berwawasan teknologi
- c) Membentuk siswa yang mampu bersaing dalam memasuki perguruan tinggi
- d) Membentuk siswa yang siap memasuki dunia kerja
- e) Membentuk siswa yang memiliki kemandirian
- f) Membentuk siswa yang menjadi teladan bagi teman-teman masyarakat

**b. Data Umum Madrasah**

- 1) NISM : MA Negeri 2 Karawang
- 2) NPSP : 20280384
- 3) Nama Madrasah : MAN 2 Karawang
- 4) Status Madrasah : Negeri
- 5) Waktu Belajar : Pagi
- 6) NPWP : 00.2.269.3-408.000
- 7) Kode Satker Madrasah : 575375

**c. Lokasi Madrasah**

- 1) Jalan : Syekh Quro KM.5 No.1
- 2) Desa/Kelurahan : Plawand
- 3) Nama Madrasah : Karawang Timur
- 4) Status Madrasah : Karawang
- 5) Waktu Belajar : Jawa Barat
- 6) Kode Pos : 41351

**d. Kontak Madrasah**

- 1) Nomor Telepon : (0267) 409 228

- 2) Nomor FAX : (0267) 409 228  
 3) Alamat Webset : mankarawangblogspot.com  
 4) Alamat Email : Mankarawang48@yahoo.com

**e. Akreditasi Madrasah**

- 1) Status Akreditasi Terakhir : A  
 2) No.SK Akreditasi : 02.00/535/BAP-SM/XI/2015

**f. Nama Kepala Madrasah**

- 1) Nama Lengkap : H. Ahmad Dimiyati S.Ag. M.Si  
 2) NIP : 197004141999031003  
 3) Jenis Kelamin : Laki-laki  
 4) Status Kepegawaian : PNS Kemenag

**g. Daftar Tenaga Kependidikan**

Adapun jumlah personil tenaga kependidikan di MAN 2 Karawang sebanyak 13 orang, yang terdiri dari kepala madrasah 1 orang, kepala tata usaha 1 orang, kepala perpustakaan 1 orang, waka kurikulum 1 orang, waka humas 1 orang, waka sarana 1 orang, waka kesiswaan 1 orang, penjaga perpustakaan 1 orang, staf tata usaha 3 orang, caraka 1 orang dan satpam 1 orang. Berikut daftar Tenaga Kependidikan di MAN 2 Karawang:

*Tabel 4. 2 Daftar Tenaga Kependidikan MAN 2 Karawang*

No	NAMA PTK	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN
1	H. Ahmad Dimiyati, S.Ag., M.Si	S2	Kepala Madrasah
2	Drs. H.Hasim	S1	Kepala Tata Usaha
3	Dra. Hj. Eulis Sopia Fardiani, M.Pd	S2	Kapala Perpustakaan
4	H. Yusup, S.Pd., M.Pd	S2	Waka Kurikulum
5	Linda Amalia, S.Pd	S1	Waka Humas
6	Drs. Buhori	S1	Waka Sarana
7	Ir. Fitri Gumulya, M.M	S2	Waka Kesiswaan
8	KH. Ahmad Syafei	S1	Penjaga Perpustakaan
9	Ade Indrawati	SMA	Staf Tata Usaha

10	Uus Usman	SMA	Caraka/ Pramubakti
11	Wawan Hermawan	SMA	Satpam
12	Ahmad Sopandi	MA	Staf Tata Usaha
13	Ahmad Fauzi Muttaqin, S.Pd	S1	Staf Tata Usaha

### 3. Profil Madrasah Aliyah Negeri 3 Karawang

Pada tanggal 2 April 1996, KH. Ahmad Husaini dan HM. Mawardi mendapatkan kepercayaan untuk menerima wakaf dari H. Basar yakni satu bidang tanah darat dengan pagar tembok permanen seluas: 7.960 M2 SHM yang terletak di KP. Gongcai, Desa Teluk Bango, Kec. Batujaya. Pada tahun 1998 dimulai pembangunan ruang kelas baru sebanyak tiga ruang. Pada tahun ajaran 1998/1999 secara bertahap kegiatan belajar mengajar yang sebelumnya di SDN Darma Karya dipindahkan ke gedung baru MAN Batujaya yang berganti nama menjadi MAN 3 Karawang.

#### a. Visi dan Misi Madrasah

##### 1) Visi Madrasah

“Unggul dalam Prestasi, Terampil dalam IPTEK berdasarkan Iman dan Taqwa”

##### 2) Misi Madrasah

- a) Mencetak lulusan yang berprestasi dalam IPTEK
- b) Mencetak lulusan yang berkepribadian mulia dan berakhlakul karimah
- c) Mencetak lulusan yang terampil dan dapat hidup mandiri
- d) Mempersiapkan lulusan yang dapat melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dan dapat mengabdikan pada masyarakat, bangsa dan negara.

#### b. Data Umum Madrasah

- 1) Nama Madrasah : MAN 3 Karawang
- 2) NPSN : 20280379
- 3) NSS : 131132150001
- 4) Akreditasi : A
- 5) Alamat : Jl. Raya Telukbango Km 3
- 6) Kodepos : 41354

- 7) No Telpn : 02677084022  
 8) Surel : man98batujaya@gmail.com  
 9) Status Madrasah : Negeri  
 10) Waktu Belajar : Pagi

**c. Daftar Tenaga Kependidikan**

Adapun jumlah personil tenaga kependidikan di MAN 3 Karawang sebanyak 13 orang, yang terdiri dari Kepala TU 1 orang, bendahara 1 orang, bendahara TU 1 orang, staf TU 5 orang, operator 1 orang, penjaga 1 orang, satpam 2 orang dan caraka 1 orang. Berikut daftar Tenaga Kependidikan di MAN 3 Karawang:

*Tabel 4. 3 Daftar Tenaga Kependidikan MAN 3 Karawang*

No	NAMA PTK	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN
1	Suhendar, S.Ag	S1	Kepala Tata Usaha
2	Nurlaelah Sari	SMAN	Bendahara
3	Komay, S.Pd.I	S1	Bendahara Tata Usaha
4	Syahroni	MA	Staf Tata Usaha
5	Ahmad Paedhani	S1	Operator
6	Dahlani, S. Pd.I	S1	Penjaga
7	Abdul Wahab	MAN	Staf Tata Usaha
8	Akhmad Bana	MAN	Satpam
9	Neneng Huliyah	MAN	Staf Tata Usaha
10	Muhammad Kholil, S.Pd.I	S1	Staf Tata Usaha
11	Dony Rifaldi Ahmad	MTs	Satpam
12	Syifariani Melati, S.Ak.	S1	Staf Tata Usaha
13	Surja	SD	Caraka

**4. Profil Madrasah Aliyah Negeri 4 Karawang**

Madrasah Aliyah Negeri 4 Karawang mulai berdiri pada tanggal 25 Nopember tahun 1995, berdasarkan Keputusan Menteri Agama/KMA. No 515 A Tahun 1995. Sedangkan mulai beroperasi penerimaan siswa baru (PSB) awal

tahun ajaran 1996/1997. Perlu diketahui bahwa MA Negeri 4 Karawang asal mulanya kelanjutan dari Madrasah aliyah swasta (MAS) Al-Hurriyah Rengasdengklok yang didirikan pada tahun 1983 di bawah yayasan al-Ma'arif. MA Negeri 4 Karawang begitu berdiri sudah memiliki 2 (dua) dan kelas tiga karena sebagai kelanjutan dari MAS Al-hurriyah. Kegiatan belajar mengajar dari tahun 1996 – 2001 masih menumpang di Mts Al-Hurriyah, karena keterbatasan ruang kelas, maka KBM di bagi dua shif yaitu kelas 2 dan 3 pagi dan kelas 1 siang hari. Ini berlangsung selama kurang lebih 5 tahun ajaran. Tahun ajaran 2001/2002 kegiatan belajar mengajar dilaksanakan di gedung milik sendiri dengan luas tanah 4805 m<sup>2</sup>. yang terletak di jalan raya Kutakarya, desa Kutakarya kec. Kutawaluya kab, karawang sampai sekarang.

**a. Visi dan Misi Madrasah**

1) Visi Madrasah

“Mewujudkan Generasi Religius, Berprestasi dan Kompetitif”

2) Misi Madrasah

- a) Meningkatkan profesionalisme guru dan pegawai dengan landasan akhlakul karimah
- b) Mengembangkan sarana dan prasarana madrasah guna meningkatkan prestasi
- c) Meningkatkan pelayanan bimbingan dan konseling untuk motivasi budaya belajar dan semangat berkompetisi peserta didik dalam bidang akademis dan non akademis
- d) menjalin hubungan yang harmonis antara madrasah dengan wali peserta didik, masyarakat, instansi dan lembaga terkait dalam rangka pencapaian visi madrasah yang optimal.

**b. Keadaan Madrasah**

1) Luas Tanah

- a) Tanah Wakaf : 2.378 M<sup>2</sup>
- b) Swadaya Orang Tua : 5.305 M<sup>2</sup>

### c. Daftar Tenaga Kependidikan

Adapun jumlah personil Tenaga Kependidikan di MAN 4 Karawang sebanyak 14 orang, yang terdiri dari Kepala Madrasah 1 orang, Kepala Tata Usaha 1 orang, bendahara komite 1 orang, operator Emis 1 orang, operator DIPA 1 orang, staf tata usaha 5 orang, caraka 1 orang, satpam 1 orang dan penjaga 2 orang. Berikut daftar Tenaga Kependidikan di MAN 4 Karawang:

*Tabel 4. 4 Daftar Tenaga Kependidikan MAN 4 Karawang*

No	NAMA PTK	PENDIDIKAN TRAKHIR	JABATAN
1	H. Muhamim Syarifulloh, M.MPd	S2	Kepala Madrasah
2	Ahmad Bunyamin Yusuf, S.Ag	S1	Kepala Tata Usaha
3	Suhendri	SMA	Staf Tata Usaha
4	Endang Agus, S.Pd.I	S1	Staf Tata Usaha
5	Kholik Abdulrohman, S.Pd.I	S1	Operator Emis
6	Nuraeni	SMA	Bendahara Komite
7	Muhammad Gunawan	SMA	Staf Tata Usaha
8	Asep Ahdiat	SMA	Staf Tata Usaha
9	Muhamad Ikbaldin Fajrin, S.Kom	S1	Operator DIPA
10	Siti Hodijah	SMA	Staf Tata Usaha
11	Asep Sopandi	SMP	Caraka
12	Dedi Mahfudin	SMK	Satpam
13	Zaenal Abidin	SMP	Penjaga
14	M. Toni	SD	Penjaga

### B. Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui kedua variabel peneliti melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 31 item pernyataan dengan masing-masing 20 item pernyataan untuk variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan (X) dan 11 item pernyataan untuk variabel profesionalitas tenaga kependidikan (Y) kepada tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang. Empat alternatif pilihan untuk item pernyataan variabel X yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju) dan item

pernyataan variabel Y yaitu SS (sangat sering), S (sering), J (jarang), TP (tidak pernah). Sebagai keperluan analisis, setiap jawaban memiliki skor tertentu. Untuk pernyataan positif, kriteria skor pada variabel X ialah SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1 dan pada variabel Y ialah SS = 4, S = 3, J = 2, TP = 1. Sedangkan pada pernyataan negatif, kriteria skor pada variabel X ialah SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4 dan pada variabel Y ialah SS = 1, S = 2, J = 3, TP = 4.

### 1. Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Pada analisis variabel manajemen tenaga kependidikan (X) didasarkan oleh empat indikator, yaitu: 1) Penentuan dasar rekrutmen, 2) Penentuan sumber-sumber rekrutmen, 3) Metode-metode rekrutmen, 4) Kendala-kendala rekrutmen. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan rata-rata dari keempat indikator  $M = \frac{\sum fx}{n}$ , dan hasil perhitungannya diinterpretasikan pada batas interval level kualifikasi 1,00 sampai dengan 5,00, yaitu sebagai berikut:

1,00 – 1,79	= Sangat rendah
1,80 – 2,59	= Rendah
2,60 – 3,39	= Sedang/cukup
3,40 – 4,19	= Tinggi
4,20 – 5,00	= Sangat tinggi (Rahayu, 2019)

Berikut tabel yang menunjukkan nilai aktual untuk setiap indikator pada variabel X:

#### a) Penentuan dasar rekrutmen

Hasil pada indikator pertama ialah sebagai berikut:

*Tabel 4. 5 Realitas Indikator 1 Variabel (X)*

Indikator	No Item (+/-)	Jawaban Responden				N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	TS	STS				
Penentuan Dasar Rekrutmen	1 (+)	9	24	2	0	35	112	3,20	Cukup
	2 (+)	14	21	0	0	35	119	3,40	Tinggi
	3 (+)	12	23	0	0	35	111	3,17	Cukup
	4 (-)	4	19	11	1	35	96	2,74	Cukup

	5 (-)	6	19	9	1	35	100	2,85	Cukup
	6 (-)	4	14	16	1	35	91	2,60	Cukup
	<b>TOTAL</b>							<b>2,99</b>	<b>Cukup</b>

Nilai rata-rata yang diperoleh dalam indikator penentuan dasar rekrutmen ialah 2,99. Nilai tersebut berada pada kategori cukup karena berada pada rentang 2,60 – 3,39. Sehingga disimpulkan, respon dari tenaga kependidikan terhadap indikator penentuan dasar rekrutmen pada variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dapat dikategorikan Cukup serta pada item kesesuaian persyaratan rekrutmen dalam kategori Tinggi. .

b) Penentuan sumber-sumber rekrutmen

Hasil pada indikator kedua ialah sebagai berikut:

*Tabel 4. 6 Realitas Indikator 2 Variabel (X)*

Indikator	No Item (+/-)	Jawaban Responden				N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	TS	STS				
		Penentuan Sumber-sumber Rekrutmen	7 (+)	3	18				
	8 (-)	4	20	8	3	35	95	2,71	Cukup
	9 (+)	2	22	10	1	35	95	2,71	Cukup
	10 (+)	6	27	2	0	35	109	3,11	Cukup
	11 (+)	6	25	3	0	35	105	3,00	Cukup
	12 (+)	5	25	4	1	35	104	2,97	Cukup
	<b>TOTAL</b>							<b>2,85</b>	<b>Cukup</b>

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator penentuan sumber-sumber rekrutmen ialah 2,85. Nilai tersebut dinyatakan pada kategori cukup karena berada pada rentang 2,60 – 3,39 dan dapat disimpulkan bahwa respon dari tenaga kependidikan terhadap indikator penentuan sumber-sumber rekrutmen pada variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dikategorikan Cukup.

c) Metode-metode rekrutmen

Hasil pada indikator ketiga ialah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Realitas Indikator 3 Variabel (X)

Indikator	No Item (+/-)	Jawaban Responden				N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	TS	STS				
Metode- metode	13 (-)	4	17	13	1	35	94	2,68	Cukup
	14 (-)	1	10	22	2	35	80	2,28	Rendah
Rekrutmen	15 (+)	12	14	9	0	35	108	3,08	Cukup
	16 (+)	8	23	4	0	35	109	3,11	Cukup
	17 (+)	7	25	3	0	35	109	3,11	Cukup
<b>TOTAL</b>								<b>2,85</b>	<b>Cukup</b>

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator metode-metode rekrutmen ialah 2,85. Nilai tersebut dalam kategori cukup karena berada pada rentang 2,60 – 3,39 dan dapat disimpulkan bahwa respon dari tenaga kependidikan terhadap indikator metode-metode rekrutmen pada variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dikategorikan Cukup serta pada item metode rekrutmen tenaga kependidikan secara langsung (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu atau rekomendasi dari warga sekolah/referral) dalam kategori Rendah.

d) Kendala-kendala rekrutmen

Hasil pada indikator keempat ialah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Realitas Indikator 4 Variabel (X)

Indikator	No Item (+/-)	Jawaban Responden				N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	TS	STS				
Kendala- kendala	18 (-)	9	14	12	0	35	102	2,91	Cukup
	19 (-)	8	19	7	1	35	104	2,97	Cukup
Rekrutmen	20 (-)	4	18	12	0	35	94	2,68	Cukup
<b>TOTAL</b>								<b>2,85</b>	<b>Cukup</b>

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator kendala-kendala rekrutmen ialah 2,85. Nilai tersebut dalam kategori cukup karena berada pada rentang 2,60 –

3,39 sehingga disimpulkan respon dari tenaga kependidikan terhadap indikator kendala-kendala rekrutmen pada variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dikategorikan Cukup.

Berdasarkan hasil penyebaran 20 item kepada 35 tenaga kependidikan sebagai sampel, maka tabel berikut menunjukkan temuan interpretasi variabel X yaitu manajemen rekrutmen tenaga kependidikan sebagai berikut:

*Tabel 4. 9 Interpretasi Variabel (X)*

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Penentuan Dasar Rekrutmen	2,99	Cukup
Penentuan Sumber-sumber Rekrutmen	2,85	Cukup
Metode-metode Rekrutmen	2,85	Cukup
Kendala-kendala Rekrutmen	2,85	Cukup
<b>Nilai Rata-rata Keseluruhan</b>	<b>2,88</b>	<b>Cukup</b>

Hal ini menunjukkan bahwa tim rekrutmen tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang sudah cukup baik dalam mempersiapkan rangkaian kegiatan rekrutmen mulai dari analisis kebutuhan, penyiaran kegiatan dan melaksanakan tahapan kegiatan rekrutmen dengan efektif. Jajaran tenaga kependidikan yaitu kepala sekolah dan para wakasek sudah cukup profesional dalam mengelola kegiatan rekrutmen di Madrasah dengan sangat teliti serta mengutamakan kesesuaian persyaratan tenaga kependidikan.

## **2. Profesionalitas Tenaga Kependidikan**

Pada analisis variabel Y yaitu profesionalitas tenaga kependidikan yang didasarkan pada empat indikator yaitu: 1) Kualifikasi tenaga kependidikan, 2) Kompetensi tenaga kependidikan. Penentuan rata-rata kedua indikator tersebut dapat dilakukan dengan rumus  $M = \frac{\sum fx}{n}$ , dan pada batas interval level kualifikasi 1,00 hingga 5,00 yang diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1,00 – 1,79 = Sangat Rendah
- 1,80 – 2,59 = Rendah
- 2,60 – 3,39 = Cukup
- 3,40 – 4,19 = Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi (Rahayu, 2019)

Tabel di bawah ini menunjukkan nilai aktual untuk indikator variabel Y:

a) Kualifikasi Tenaga Kependidikan

Hasil pada indikator pertama adalah sebagai berikut:

*Tabel 4. 10 Realitas Indikator 1 Variabel (Y)*

Indikator	No Item (+/-)	Jawaban Responden				N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	TS	STS				
Kualifikasi Tenaga Kependidikan	1 (+)	8	18	2	7	35	97	2,77	Cukup
	2 (+)	9	15	4	7	35	96	2,74	Cukup
	3 (+)	12	19	2	2	35	111	3,17	Cukup
	<b>TOTAL</b>							<b>2,89</b>	<b>Cukup</b>

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator profesionalitas tenaga kependidikan ialah 2,89. Yang berada pada kisaran 2,60 – 3,39 hal ini termasuk dalam kategori cukup. Sehingga disimpulkan bahwa respon dari tenaga kependidikan terhadap indikator kualifikasi tenaga kependidikan pada variabel profesionalitas tenaga kependidikan dikategorikan Cukup.

b) Kompetensi Tenaga Kependidikan

Hasil pada indikator kedua ialah sebagai berikut:

*Tabel 4. 11 Realitas Indikator 2 Variabel (Y)*

Indikator	No Item (+/-)	Jawaban Responden				N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	TS	STS				
Kompeten si Tenaga Kependi kan	4 (+)	11	19	4	1	35	110	3,14	Cukup
	5 (+)	9	25	0	1	35	112	3,20	Cukup
	6 (+)	9	24	2	0	35	112	3,20	Cukup
	7 (+)	13	21	2	0	35	119	3,40	Tinggi
	8 (+)	6	28	1	0	35	110	3,14	Cukup
	9 (+)	8	24	3	0	35	110	3,14	Cukup

	10 (+)	6	26	3	0	35	108	3,08	Cukup
	11 (+)	6	25	4	0	35	107	3,05	Cukup
	<b>TOTAL</b>							<b>3,16</b>	<b>Cukup</b>

Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator kompetensi tenaga kependidikan ialah 3,16. Nilai tersebut dalam kategori cukup karena berada pada rentang 2,60 – 3,39 sehingga disimpulkan bahwa respon dari tenaga kependidikan terhadap indikator kompetensi tenaga kependidikan pada variabel profesionalitas tenaga kependidikan dikatagorikan Cukup.

Berdasarkan hasil penyebaran 11 item kepada 35 tenaga kependidikan sebagai sampel, maka tabel berikut menampilkan temuan interpretasi variabel Y yaitu Profesionalitas Tenaga Kependidikan sebagai berikut:

*Tabel 4. 12 Interpretasi Variabel (Y)*

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Kualifikasi Tenaga Kependidikan	2,89	Cukup
Kompetensi Tenaga Kependidikan	3,16	Cukup
<b>Nilai Rata-rata Keseluruhan</b>	<b>3,02</b>	<b>Cukup</b>

Hal ini menunjukkan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang cukup memenuhi standar kualifikasi tenaga kependidikan dan mengikuti semua persyaratan rekrutmen di Madrasah. Calon pelamar juga menunjukkan kompetensi yang dimiliki baik *softskill* maupun *hardskill* sehingga profesional dibidangnya.

### **3. Hubungan Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dengan Profesionalitas Tenaga Kependidikan**

#### **a. Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 26, uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa variabel X mewakili manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dan variabel Y mewakili profesionalitas tenaga kependidikan, dengan nilai signifikan  $0,154 > 0,05$ . Oleh

karena itu, nilai sisa diasumsikan terdistribusi secara normal. Tabel berikut menunjukkan hasil komputasi secara lebih rinci:

*Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y*  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.87548106
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.101
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## b. Uji Linieritas

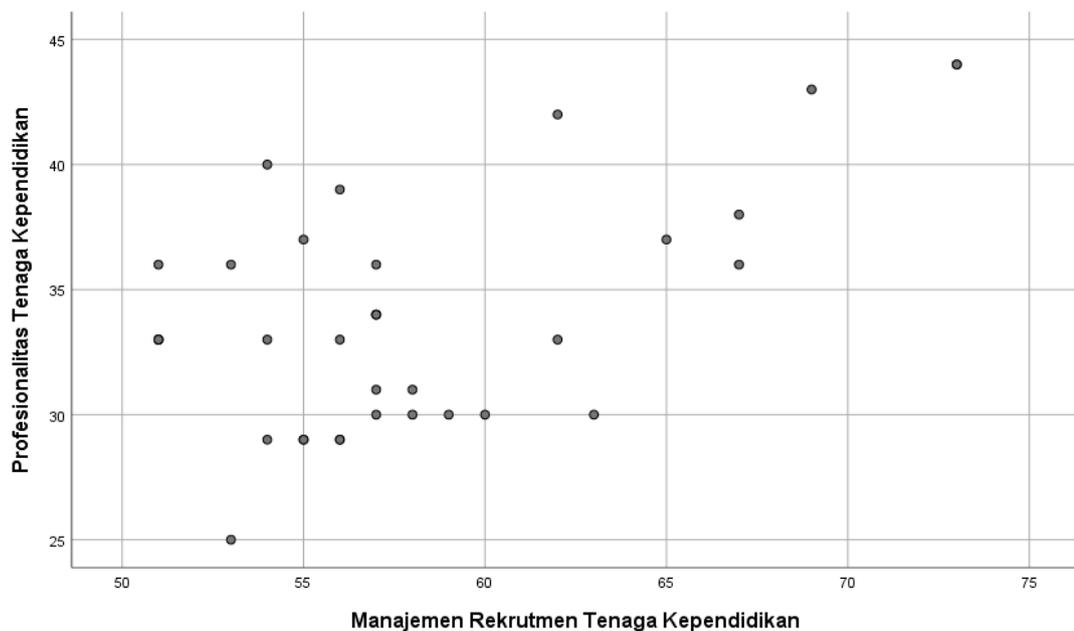
Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Berikut perhitungannya menggunakan SPSS 26 *deviation from linearity*:

*Tabel 4. 14 Hasil Uji Linieritas Variabel (X) dan (Y)*

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalitas Tenaga Kependidikan *	Between Groups	(Combined) Linearity	459.250	14	32.804	2.139	.059
Manajemen Rekrutmen		Deviation from Linearity	203.908	13	15.685	1.023	.468
Tenaga Kependidikan	Within Groups		306.750	20	15.337		
	Total		766.000	34			

Nilai signifikasinya sebesar 0,468, seperti terlihat pada tabel 4.1 oleh karena itu, berdasarkan nilai signifikansi  $0,468 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan adalah linier. Selain itu, grafik berikut menunjukkan hasil uji linieritas variabel X dan Y:

Gambar 4. 1 Grafik Uji Linieritas Variabel (X) dan (Y)



Titik-titik plot data dalam grafik scatter plot dapat diamati membentuk pola garis lurus yang membentang dari kiri ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen tenaga kependidikan (X) dan profesionalitas tenaga kependidikan (Y) memiliki hubungan yang linear dan menguntungkan (Y). Hubungan ini bersifat positif, bermakna bahwa jika manajemen rekrutmen tenaga kependidikan mengalami peningkatan, maka profesionalitas tenaga kependidikan juga akan meningkat.

### c. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Langkah selanjutnya dari penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan seberapa besar hubungan antara manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang. Hal ini dinamakan uji korelasi *pearson* yang dinyatakan koefisien korelasi dengan menggunakan program *SPSS 26*. Jenis hubungan antara

variabel X dan Y dapat bersifat positif atau negatif. Adapun kriteria pengujian koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka berkorelasi
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak berkorelasi

Hasil dari uji korelasi adalah sebagai berikut:

*Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi*

		Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan	Profesionalitas Tenaga Kependidikan
Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan	Pearson Correlation	1	.577**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Profesionalitas Tenaga Kependidikan	Pearson Correlation	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dapat dilihat hasil uji koefisien hubungan antara manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan yaitu 0,000. Maka nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dinyatakan terdapat korelasi atau hubungan antara manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan.

Nilai hasil uji koefisien korelasi menunjukkan 0,577 yang berarti hubungan antara kedua variabel dalam tingkatan Sedang, hal ini dikarenakan berada pada kisaran  $0,40 - 0,599 =$  Sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang memiliki hubungan yang Sedang.

Hasil hubungan variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan berada pada angka korelasi pearson 0,577 menunjukkan angka positif dan tidak bertanda negatif (-). Artinya semakin

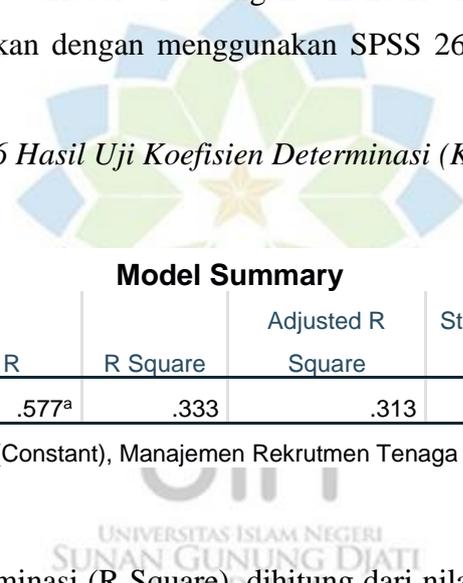
tinggi manajemen rekrutmen tenaga kependidikan maka semakin tinggi pula profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang.

Sehingga hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  : diterima. Oleh karena itu terdapat hubungan yang signifikan dan searah (positif) antara manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan.

**d. Uji Koefisien Determinasi (Kontribusi)**

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan mencari koefisien determinasi. Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26, dan hasilnya sebagai berikut:

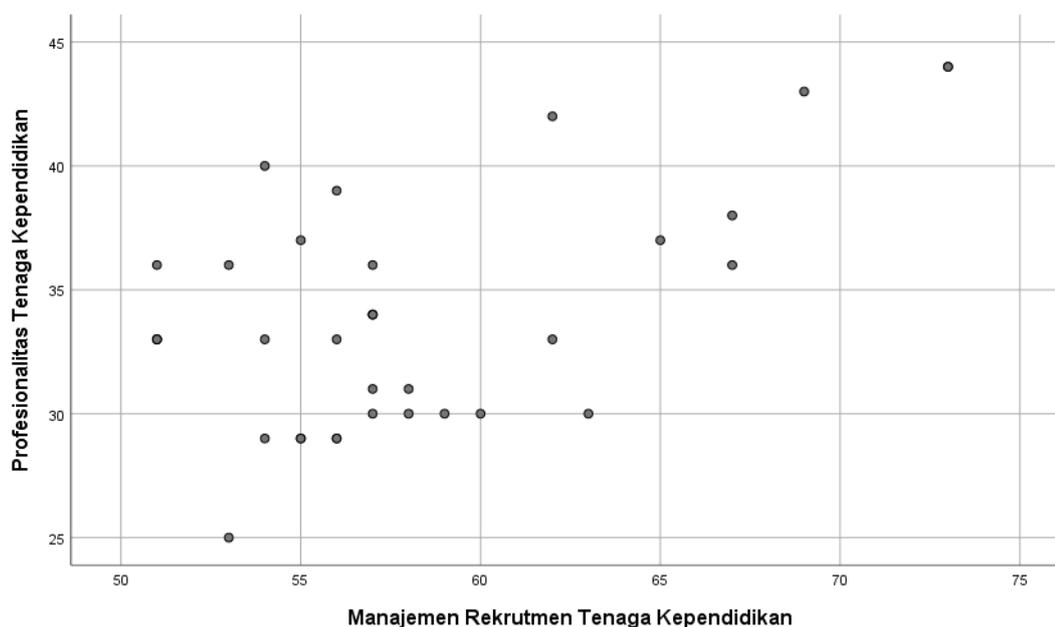
*Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Kontribusi)*



Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.313	3.934

a. Predictors: (Constant), Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Koefisien determinasi (R Square), dihitung dari nilai tabel yang diberikan, adalah 0,313. Yaitu, kontribusi variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan terhadap profesionalitas tenaga kependidikan merupakan 31,3 % yang berarti pengaruh manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan ialah Rendah.



Gambar 4. 2 Kurva Koefisien Determinasi

Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi positif manajemen rekrutmen tenaga kependidikan terhadap profesionalitas tenaga kependidikan serta terdapat faktor selain manajemen rekrutmen yang lebih dominan dalam memenuhi profesionalitas tenaga kependidikan.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Interpretasi data secara statistik telah dilakukan untuk menjelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil interpretasi secara statistik, maka pembahasan lebih dalam disajikan sebagai berikut:

#### 1. Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Manajemen rekrutmen tenaga kependidikan menurut Badrudin (2014:32) adalah salah satu langkah awal pada kegiatan tenaga kependidikan yang dilakukan di Madrasah, baik pada tingkat Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas maupun Perguruan Tinggi. (Risdianti, 2017) Rekrutmen merupakan sebuah keputusan dalam merencanakan pengelolaan sumber daya manusia terkait jumlah tenaga kependidikan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, dan kriteria apa saja yang diperlukan pada sebuah organisasi. (Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, 2016)

Hasil analisis statistik pada variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan berkisar pada rentang interval 2,60 – 3,39 dengan nilai rata-rata 2,88 yang menyatakan berada pada kategori Cukup. Hal ini menunjukkan bahwa tim rekrutmen tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang sudah cukup baik dalam mempersiapkan rangkaian kegiatan rekrutmen mulai dari analisis kebutuhan, penyiaran kegiatan dan melaksanakan tahapan kegiatan rekrutmen dengan efektif. Jajaran tenaga kependidikan yaitu kepala sekolah dan para wakasek sudah cukup profesional dalam mengelola kegiatan rekrutmen di Madrasah dengan sangat teliti serta mengutamakan kesesuaian persyaratan tenaga kependidikan.

Panitia rekrutmen tenaga kependidikan memiliki nilai yang cukup baik dalam penentuan dasar rekrutmen, hal ini menunjukkan bahwa panitia rekrutmen telah merencanakan kegiatan dengan matang dan terstruktur. Nilai yang diperoleh pada indikator penentuan dasar rekrutmen adalah 2,99 dan dinyatakan cukup dengan kisaran 2,60 – 3,39 selain itu terdapat nilai dalam kategori Tinggi dengan nilai 3,40 dalam item persyaratan dalam mengisi formulir lamaran saat pendaftaran hal ini menyatakan terdapat kesesuaian persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan dalam perencanaan manajemen rekrutmen tenaga kependidikan . Sumber-sumber rekrutmen didapatkan melalui berbagai informasi secara langsung maupun tidak langsung, panitia tenaga kependidikan cukup baik dalam menyebarkan informasi rekrutmen yang dapat memudahkan para calon pelamar. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai indikator sumber-sumber rekrutmen 2,85 yang berada direntang 2,60 – 3,39 pada kategori cukup. Selain itu metode yang digunakan pada kegiatan rekrutmen sangat banyak sehingga para pelamar tidak perlu khawatir merasa kesulitan mengikuti tahapan rekrutmen, rentang nilai indikator metode-metode rekrutmen berkisar 2,60 – 3,39 dan berada pada nilai 2,85 yaitu dalam kategori cukup yang menunjukkan bahwa panitia tenaga kependidikan cukup optimal dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen, akan tetapi terdapat metode rekrutmen dalam kategori Rendah dengan nilai 2,28 pada item metode rekrutmen diinformasikan secara langsung (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu atau rekomendasi dari warga sekitar/referral) hal ini

menunjukkan bahwa belum terjalannya sosialisasi yang baik dalam perekrutan tenaga kependidikan dalam metode rekrutmen secara langsung dan tertutup. Adapun kendala-kendala yang dihadapi pada saat pelaksanaan rekrutmen dapat dilihat pada nilai indikator kendala-kendala rekrutmen yaitu 2,85 yang dinyatakan cukup. Kendala ini dapat diatasi dengan adanya evaluasi panitia rekrutmen sehingga kegiatan rekrutmen berjalan dengan efektif.

Pemaparan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina Hutabarat dikutip menurut Sudiro (2011:52) mengatakan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi merupakan serangkaian aktivitas memikat dan mencari pelamar kerja melalui motivasi, keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi merencanakan tenaga kependidikan. (Hutabarat, n.d.) dan penelitian A'in Amalia Rohmah tahun 2021 mengatakan bahwa tenaga kependidikan yang berkualitas sangat bergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, maka semakin besar pula kemungkinan didapatkan individu-individu yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan yang diharapkan oleh madrasah, Sehingga penerapan pada metode rekrutmen tenaga kependidikan yang semakin baik akan menghasilkan tenaga kependidikan yang profesional dan kompeten.

## **2. Profesionalitas Tenaga Kependidikan**

Undang-undang menetapkan bahwa tenaga kependidikan untuk dapat disebut profesional harus memenuhi kualifikasi akademik dengan berpendidikan tinggi program sarjana atau minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat dan memenuhi tiga kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, sosial dan teknis. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan seseorang yang mencerminkan kepribadian yang stabil, dewasa, arif, mantap, dan berwibawa. Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, dengan peserta didik, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat. Kemampuan teknis adalah kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya. (Santosa, 2010)

Hasil pengujian statistik variabel profesionalitas tenaga kependidikan berada pada kategori Cukup pada rentang 2,60 – 3,39 dengan nilai rata-rata 3,02 berdasarkan indikator kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan. Hal ini menunjukkan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang cukup memenuhi standar kualifikasi tenaga kependidikan dan mengikuti semua persyaratan rekrutmen di Madrasah. Calon pelamar juga menunjukkan kompetensi yang dimiliki baik *softskill* maupun *hardskill* sehingga profesional dibidangnya.

Indikator kualifikasi tenaga kependidikan memiliki nilai rata-rata 2,89 termasuk dalam kategori cukup pada rentang 2,60 - 3,39. Hal ini dibuktikan oleh calon pelamar yang telah memenuhi standar kualifikasi sebagai tenaga kependidikan sesuai dengan program studi yang relevan. Kemudian, selain pelatihan dan pengembangan *skill* tenaga kependidikan di madrasah, salah satu cara untuk melihat kemampuan calon tenaga kependidikan dapat melalui proses wawancara pada rangkaian rekrutmen, sehingga dapat dilihat hasil nilai rata-rata pada indikator kompetensi tenaga kependidikan sebesar 3,16 yang dinyatakan cukup pada rentang 2,60 – 3,39. Artinya, tenaga kependidikan memiliki integritas dan etos kerja yang cukup baik dalam menjalankan tupoksi tenaga kependidikan seperti menerima, mencatat dan meneruskan surat masuk atau keluar, melakukan pengetikan dan pengadaan, mengatur, memelihara dan mengamankan arsip, menyusun rencana kebutuhan perlengkapan madrasah, dan mengawasi dan menjaga keamanan barang-barang milik sekolah dengan rasa penuh tanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, dalam hal mengatur profesionalitas tenaga kependidikan dengan menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki tenaga kependidikan untuk dapat disebut sebagai profesional.

### **3. Hubungan Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dengan Profesionalitas Tenaga Kependidikan**

Menurut Adi Soenarno (2006:43) strategi pada rekrutmen adalah langkah awal yang menjadi perhatian pendidik dalam meningkatkan mutu madrasah dan merupakan komponen penting dalam pencarian sumber daya manusia yang handal. Tanpa rekrutmen yang tepat, lembaga pendidikan akan “menyesal” dikemudian hari, bahkan ada yang sangat ekstrim mengatakan bahwa akan cepat “hancur” jika proses rekrutmen tidak benar. Karena dengan proses rekrutmen yang tepat maka lembaga pendidikan memiliki orang-orang yang tepat pula (*the right man in the right place*). (Amalia et al., 2010)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen Tenaga Kependidikan memiliki hubungan yang signifikan terhadap profesionalitas Tenaga Kependidikan dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu  $0,000 < 0,05$ , yang artinya terdapat korelasi atau hubungan antara manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan. Hasil perhitungan analisis koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,577. Nilai tersebut berada pada tingkatan Sedang, yaitu berada pada kisaran  $0,40 - 0,599 =$  Sedang yang artinya tenaga kependidikan di Madrasah Aliya Negeri se-kabupaten Karawang sudah memenuhi syarat tenaga kependidikan dengan mengikuti prosedur rekrutmen, menggunakan ijazah akademik starta 1 (S1) dengan program studi yang sesuai dengan bagian tenaga kependidikan dan menguasai semua fungsi-fungsi *Microsoft office*. Manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan mengarah kepada sifat positif dengan melihat angka *pearson correlation* yaitu 0,577 dengan tidak terlihat tanda negatif (-) pada angka tersebut. Sehingga kedua variabel tersebut searah dan memiliki arti bahwa semakin baik manajemen rekrutmen maka semakin tinggi profesionalitas tenaga kependidikan. Kemudian, perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,313 pada kategori rendah. Dalam artian kontribusi variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan terhadap profesionalitas tenaga kependidikan adalah 31,3 %. Artinya terdapat kontribusi positif manajemen rekrutmen tenaga kependidikan terhadap profesionalitas tenaga

kependidikan serta terdapat faktor selain manajemen rekrutmen yang lebih dominan dalam memenuhi profesionalitas tenaga kependidikan.

Hasil temuan ini didukung oleh teori A'in Amalia Rohmah yang mengatakan bahwa tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional bergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Sejalan dengan saran Williams Johnson (2013) mengatakan bahwa yang berkepentingan terkena dampak dari proses perencanaan (rekrutmen) harus terlibat dalam diskusi dan rencana penerapan sebagai sebuah usaha atau proses dan pengelolaan untuk menjadi kinerja harian sekolah yang komprehensif. (Al Kadri & Widiawati, 2020) Hal ini dapat dibuktikan melalui langkah-langkah rekrutmen tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang sudah cukup baik yang melibatkan panitia rekrutmen tenaga kependidikan dan civitas akademika/warga sekolah mulai dari memenuhi persyaratan calon pelamar, memberikan informasi melalui lembaga pendidikan yang bersangkutan maupun orang dalam baik secara langsung dan tidak langsung dan menyebarkan informasi rekrutmen secara terbuka dan tertutup sehingga dapat terlihat kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan untuk dikatakan profesional dibidangnya.

#### **4. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini tentunya masih memiliki kekurangan. Adapun kekurangan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini terdapat 35 responden. Tentunya jumlah ini memenuhi syarat untuk dijadikan responden. Akan tetapi sampel ini dapat dikatakan cukup terbatas dengan keseluruhan empat madrasah yang terdiri dari 10 Tenaga Kependidikan di MAN 1 Karawang, 10 Tenaga Kependidikan di MAN 2 Karawang, 5 Tenaga Kependidikan di MAN 3 Karawang dan 10 Tenaga Kependidikan di MAN 4 Karawang.
- b. Dalam proses pengambilan data, terkadang hasil jawaban responden dalam penelitian tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya. Hal ini dikarenakan terdapat perbedaan pemikiran, anggapan, atau pemahaman dari tiap responden.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dengan menggunakan penelitian kuantitatif terhadap teknik kuisisioner atau angket yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang mengenai Hubungan antara Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dengan Profesionalitas Tenaga Kependidikan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen rekrutmen tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang dinilai cukup baik berkisar pada rentang interval **2,60 – 3,39** dengan nilai rata-rata **2,88** yang menyatakan berada pada kategori Cukup. Hal ini menunjukkan bahwa tim rekrutmen tenaga kependidikan sudah cukup baik dalam mempersiapkan rangkaian kegiatan rekrutmen mulai dari penentuan dasar rekrutmen, penentuan sumber-sumber rekrutmen, metode-metode rekrutmen dan mengatasi kendala yang dihadapi dalam rekrutmen.
2. Profesionalitas Tenaga Kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang dinilai cukup baik pada rentang **2,60 – 3,39** dengan nilai rata-rata **3,02** berdasarkan indikator kualifikasi dan kompetensi Tenaga Kependidikan. Hal ini menunjukkan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Karawang cukup memenuhi standar kualifikasi tenaga kependidikan dan mengikuti semua persyaratan rekrutmen di Madrasah. Calon pelamar juga menunjukkan kompetensi yang dimiliki baik *softskill* maupun *hardskill* sehingga profesional dalam bidangnya.
3. Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan memiliki hubungan yang signifikan terhadap profesionalitas tenaga kependidikan dengan nilai signifikansi **0,000**. Oleh karena itu **0,000 < 0,05**, yang artinya terdapat korelasi atau hubungan antara manajemen rekrutmen tenaga kependidikan dengan profesionalitas tenaga kependidikan. Hasil

perhitungan analisis koefisien korelasi yang diperoleh adalah **0,577**. Nilai tersebut berada pada kisaran **0,40 – 0,599** yang terdapat pada kategori Sedang serta mengarah kepada sifat positif Sehingga kedua variabel tersebut memiliki arti bahwa semakin baik Manajemen Rekrutmen maka semakin tinggi profesionalitas tenaga kependidikan. Kemudian, perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar **0,313** pada kategori rendah. Artinya kontribusi variabel manajemen rekrutmen tenaga kependidikan terhadap profesionalitas tenaga kependidikan adalah **31,3%**. Artinya terdapat kontribusi positif manajemen rekrutmen tenaga kependidikan terhadap profesionalitas tenaga kependidikan serta terdapat faktor selain manajemen rekrutmen yang lebih dominan dalam memenuhi profesionalitas tenaga kependidikan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil simpulan diatas, peneliti memberikan rekomendasi saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga/ Madrasah Aliyah se-Kabupaten Karawang
  - a. Terus menerus melakukan pengembangan dan peningkatan rekrutmen tenaga kependidikan, khususnya pada metode-metode rekrutmen baik secara terbuka maupun tertutup.
  - b. Melakukan inovasi baru dengan mengadakan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi.
  - c. Mengadakan evaluasi rekrutmen tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan.
2. Bagi Mahasiswa/Calon Peneliti
  - a. Menentukan jumlah sampel yang memenuhi syarat untuk dijadikan responden penelitian
  - b. Memperhatikan kuisisioner yang sesuai dengan pemikiran, anggapan, atau pemahaman dari tiap responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- A'in, A. R. (2021). *Manajemen Rekrutmen An Seleksai Pegawai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021*. UNISNU Jepara.
- Al Kadri, H., & Widiawati, W. (2020). Strategic Planning In Developing The Quality Of Educators And Education Personnel. *Indonesian Research Journal In Education [IRJE]*, 4(2), 324–346. <https://doi.org/10.22437/Irje.V4i2.9410>
- Alim, M. S. (2010). *Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Keikutertaan Diklat Dan Sikap Pada Profesi Terhadap Kompetensi Guru PAI SD Di Kabupaten Pekalongan*. 12–72.
- Amalia, P., Studi, P., Pendidikan, M., Islam, J. K., Ilmu, F., & Dan, T. (2010). *Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu ( Sdit ) Darul Muttaqien*.
- Anggraini, D. D. W. I. (2020). *Oleh : Universitas Islam Negeri*.
- Arifa, B. N. (2020). *Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutupendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin*. 5(2), 167–176.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*.
- Azmy, A. (2018). Recruitment Strategy To Hire The Best People For Organization. *Journal Of Management And Leadership*, 1(2), 1–16.
- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Publikasi Pendidikan*, 6(3). <https://doi.org/10.26858/Publikan.V6i3.2275>
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). CV Pustaka Setia.
- Badrudin. (2015). *Dasar - Dasar Manajemen.Pdf* (P. 319). [http://digilib.uinsgd.ac.id/4002/1/DASAR - DASAR MANAJEMEN.Pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/4002/1/DASAR-DASAR-MANAJEMEN.Pdf)
- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, S. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo*. 16(04), 453–464.

- Darissaputra. (N.D.). *Pengertian Profesionalitas Guru*. Dunia Informatika. Retrieved June 20, 2022, From [Https://Duniainformatikaindonesia.Blogspot.Com/2013/04/Pengertian-Profesionalitas-Guru.Html](https://Duniainformatikaindonesia.Blogspot.Com/2013/04/Pengertian-Profesionalitas-Guru.Html)
- Dr. H. Jaja Jahari, M. P., & H. Amirulloh Syarbini, M. A. (2013). *Manajemen Madrasah* (A. I. P. I. (IKAPI) (Ed.); Kesatu). Alfabeta.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*.
- Hutabarat, K. (N.D.). *Rekrutmen Dan Seleksi Berbasis Kompetensi Terhadap Kinaerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung (Survei Pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung)*.
- Iskandar, R., & MS, Z. (2021). Professionality Analysis Of Basic Education Teacher As Agents To Improve Creativity In Digital Era. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 5.
- Jahari, H. J., & Sutikno, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Nurlaeli (Ed.); Cetakan Pe). Prospect.
- Lisnandari, L. (2019). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), 76–83. [Https://Doi.Org/10.15575/isema.v3i2.5011](https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5011)
- Lubis, A. H. A. A. (2019). *Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MTS Al-Washliyah Tembung Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*.
- Mahadhir, M. S. (2018). *Profesionalisme Guru Dalam Pandangan QS. Al-ISRA': 84. Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 3(2), 83–90. [Https://Doi.Org/10.48094/Raudhah.v3i2.32](https://doi.org/10.48094/raudhah.v3i2.32)
- Maya, R., & Lesmana, I. (2018). Pemikiran Prof. Dr. Mujamil Qomar, M.Ag. Tentang Manajemen Pendidikan Islam. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(02), 291. [Https://Doi.Org/10.30868/Im.v1i2.281](https://doi.org/10.30868/im.v1i2.281)
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. H. Fathani (Ed.); Kesatu). UIN-Malang Press (Anggota IKAPI).

- Muhlis, I., & Tahir, M. Y. (2019). *S* □ 262. *III*(2), 262–276.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (P. A. Mahasatya (Ed.); Cetakan Ke). PT Rineka Cipta.
- P.Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT Bumi Aksara (Ed.); Edisi Revi).
- Paing, T. Y., & Tun, S. A. (2021). Challenges And Barriers Recruitment Of Professionals And Management Trainees In A Transitional Situation To The New Normal. *Journal Of Asian Multicultural Research For Economy And Management Study*, 2Vo. 2 No.(Management Trainee, Professional, New Normal).
- Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). *Gaudium Vestrum : Jurnal Kateketik Pastoral Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. 5(1), 1–12.
- Prof. Dr. H. Abdurrahman Fathoni, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. A. Mahasatya (Ed.); Cetakan Pe). PT Rineka Cipta.
- Puhantara, W. (2010). *Metode Penelitian: Prosedur Penelitian*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (R. Sikumbang (Ed.); Cetakan Pe). Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, H. I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. H. Triyuliana (Ed.)). C.V Andi Offset.
- Rahayu, Y. N. (2019). *Statistika Pendidikan*. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Rakib, M., Rombe, A., & Yunus, M. (2016). *Pengaruh Pelatihan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru*.
- Risdianti, D. (2017). *Manajemen Rekrutmen Peserta Didik*. 2(2), 60–70.
- Rugaihah, H., & Sismiati, A. (2013). *Profesi Kependidikan* (R. Sikumbang (Ed.); Cet. Kedua). Ghalia Indonesia.
- Saefullah, K. H. U. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. CV Pustaka Setia.
- Saifulloh, A. M., & Darwis, M. (2020). *Manajemen Pembelajaran Dalam Meningkatkan Efektivitas Proses Belajar Mengajar Di Masa Pandemi Covid-*

19. *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 3(2), 285.  
<https://doi.org/10.36835/Bidayatuna.V3i2.638>
- Santosa, S. (2010). Profesionalisme Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sistem Dan Kreatifitas. *Al Bidayah*, 2, 149–170.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. Mandiriabadi (Ed.); Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 335–336.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif*.
- Sulistriani Sari. (2019).
- Supangat, A. (2007). Statistika Dalam Kajian Deskriptif. *Inferensi, Dan Nonparametrik*, (Jakarta: Prenadiamedia Group).
- Syahrum, & Salim. (2016). *Buku 3.Pdf*.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *UIN Maulana Malik Ibrahim*, 8.5.2017, 1–16.
- Yuhanda, R. (2016). *Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan – BSNP*. 6(3), 63–71. <https://bsnp-indonesia.org/standar-pendidikan-dan-tenaga-kependidikan/>
- Yulianti, R., & Munir, M. (2020). *Recruitment Planning Of Teachers And Education Staff At Mts Yaspina Cianjur*. 400(Icream 2019), 130–133.  
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.154>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.  
<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>

## LAMPIRAN

*Lampiran 1 Uji Keterbacaan Angkat Penelitian*

### Uji Keterbacaan Kuisisioner Penelitian

#### MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN HUBUNGANNYA DENGAN PEROFESIONALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN

(Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang)

#### 1. Petunjuk Pengisian

Kepada responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesedian Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi data kuisisioner yang diberikan, informasi yang akan anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya. Oleh karena itu kepada responden, saya sebagai penulis mengharapkan :

- a. Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan benar atau salah.
- b. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.
- c. Setelah melakukan pengisian, mohon anda menyerahkan kepada pemberi kuisisioner.

#### 2. Identitas Responden

**Nama Lembaga** : .....

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Jabatan : .....

### 3. Pernyataan Mengenai Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan

(X)

Keterangan pengisian lembar pernyataan :

DD = Dapat Dipahami

TDD = Tidak Dapat Dipahami

No	Pernyataan	DD	TDD	Saran
1	Jumlah pelamar rekrutmen tenaga kependidikan ditentukan setiap tahunnya oleh madrasah			
2	Calon tenaga kependidikan diharuskan mengisi formulir lamaran sesuai dengan data pribadi pada saat pendaftaran			
3	Calon tenaga kependidikan harus memenuhi semua persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan yang telah diberikan			
4	Calon tenaga kependidikan diluluskan, tetapi tidak memenuhi salah satu persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan			
5	Rekrutmen tenaga kependidikan belum memiliki pedoman pelaksanaan rekrutmen yang dapat memperjelas proses rekrutmen			
6	Tidak terdapat kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi yang dapat memudahkan proses rekrutmen di madrasah			
7	Rekrutmen tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan promosi pekerjaan tanpa melalui prosedur rekrutmen di Madrasah			
8	Syarat rekrutmen tenaga kependidikan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang			

	dilampirkan			
9	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui informasi orang dalam			
10	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui lembaga pendidikan yang bersangkutan			
11	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui kantor penempatan tenaga kerja			
12	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui lamaran langsung atau lamaran tertulis			
13	Informasi rekrutmen tenaga kependidikan hanya dinformasikan kepada warga sekitar madrasah			
14	Rekrutmen tenaga kependidikan diinformasikan secara langsung (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu atau rekomendasi dari warga sekolah/referral)			
15	Penyebaran informasi rekrutmen melalui media internet memudahkan untuk diakses			
16	Pendaftaran rekrutmen melalui <i>walk-in applicant</i> (pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di madrasah) sehingga lebih efektif			
17	Pendaftaran rekrutmen melalui <i>write-in</i> berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke madrasah agar lebih praktis			
18	Rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan			

	secara terburu-buru sehingga terjadi kekeliruan dalam memilih calon pelamar			
19	Prosedur rekrutmen tenaga kependidikan terlalu rumit			
20	Proses rekrutmen hanya mengandalkan wawancara sehingga panitia rekrutmen tidak dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki calon pelamar			



#### 4. Profesionalitas Tenaga Kependidikan (Y)

Keterangan pengisian lembar pernyataan :

DD = Dapat Dipahami

TDD = Tidak Dapat Dipahami

No	Pernyataan	DD	TDD	Saran
1	Saya menggunakan ijazah SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat setiap melamar pekerjaan			
2	Saya menggunakan ijazah SMA/MA/SMK/MAK dengan program studi yang relevan dan atau menggunakan sertifikat yang sesuai dengan pekerjaan yang saya ambil setiap melamar pekerjaan			
3	Saya menggunakan ijazah akademik strata 1 (S1) dengan program studi yang sesuai dengan pekerjaan saya setiap melamar pekerjaan			
1	Saya lebih memprioritaskan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi pada jam kerja			
2	Saya bekerja dengan disiplin dan rasa tanggung jawab setiap hari			
3	Saya selalu memperhatikan detail dan ketelitian saat bekerja			
4	Saya dapat bekerja sama dalam tim dan membangun hubungan kerja yang baik sesama anggota			
5	Saya memiliki kesadaran berorganisasi yang tinggi setiap bekerja			
6	Pada saat bekerja, saya menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan baik			

7	Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik ketika diberikan tugas terkait pengolahan data			
8	Saya dapat menggunakan semua fungsi-fungsi <i>Microsoft Office</i> dan terus meningkatkan <i>soft skill</i> yang saya miliki			



**Uji Keterbacaan Kuisisioner Penelitian**  
**MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN**  
**HUBUNGANNYA DENGAN PEROFESIONALITAS TENAGA**  
**KEPENDIDIKAN**

**(Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang)**

**1. Petunjuk Pengisian**

Kepada responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesedian Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi data kuisisioner yang diberikan, informasi yang akan anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya. Oleh karena itu kepada responden, saya sebagai penulis mengharapkan :

- a. Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan benar atau salah.
- b. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.
- c. Setelah melakukan pengisian, mohon anda menyerahkan kepada pemberi kuisisioner.

**2. Identitas Responden**

Nama Lembaga : ..MAN.1.KARAWANG  
Nama : ..ILG.PARIKAH.S,SE  
Jenis Kelamin : ..PEREMPUAN.  
Jabatan : ..KEPALA.TU..

### 3. Pernyataan Mengenai Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan (X)

Keterangan pengisian lembar pernyataan :

DD = Dapat Dipahami

TDD = Tidak Dapat Dipahami

No	Pernyataan	DD	TDD	Saran
1	Jumlah pelamar rekrutmen tenaga kependidikan ditentukan setiap tahunnya oleh madrasah	✓		
2	Calon tenaga kependidikan diharuskan mengisi formulir lamaran sesuai dengan data pribadi pada saat pendaftaran	✓		
3	Calon tenaga kependidikan harus memenuhi semua persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan yang telah diberikan	✓		
4	Calon tenaga kependidikan diluluskan, tetapi tidak memenuhi salah satu persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan	✓		
5	Rekrutmen tenaga kependidikan belum memiliki pedoman pelaksanaan rekrutmen yang dapat memperjelas proses rekrutmen	✓		
6	Tidak terdapat kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi yang dapat memudahkan proses rekrutmen di madrasah	✓		
7	Rekrutmen tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan promosi pekerjaan tanpa melalui prosedur rekrutmen di Madrasah	✓		
8	Syarat rekrutmen tenaga kependidikan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dilampirkan	✓		

9	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui informasi orang dalam	✓		
10	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui lembaga pendidikan yang bersangkutan	✓		
11	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui kantor penempatan tenaga kerja	✓		
12	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui lamaran langsung atau lamaran tertulis	✓		
13	Informasi rekrutmen tenaga kependidikan hanya diinformasikan kepada warga sekitar madrasah	✓		
14	Rekrutmen tenaga kependidikan diinformasikan secara langsung (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu atau rekomendasi dari warga sekolah/referral)	✓		
15	Penyebaran informasi rekrutmen melalui media internet memudahkan untuk diakses	✓		
16	Pendaftaran rekrutmen melalui <i>walk-in applicant</i> (pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di madrasah) sehingga lebih efektif	✓		
17	Pendaftaran rekrutmen melalui <i>write-in</i> berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke madrasah agar lebih praktis	✓		

18	Rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan secara terburu-buru sehingga terjadi kekeliruan dalam memilih calon pelamar	✓		
19	Prosedur rekrutmen tenaga kependidikan terlalu rumit	✓		
20	Proses rekrutmen hanya mengandalkan wawancara sehingga panitia rekrutmen tidak dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki calon pelamar	✓		

#### 4. Profesionalitas Tenaga Kependidikan (Y)

Keterangan pengisian lembar pernyataan :

DD = Dapat Dipahami

TDD = Tidak Dapat Dipahami

No	Pernyataan	DD	TDD	Saran
1	Saya menggunakan ijazah SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat setiap melamar pekerjaan	✓		
2	Saya menggunakan ijazah SMA/MA/SMK/MAK dengan program studi yang relevan dan atau menggunakan sertifikat yang sesuai dengan pekerjaan yang saya ambil setiap melamar pekerjaan	✓		
3	Saya menggunakan ijazah akademik strata 1 (S1) dengan program studi yang sesuai dengan pekerjaan saya setiap melamar pekerjaan	✓		
1	Saya lebih memprioritaskan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi pada jam kerja	✓		
2	Saya bekerja dengan disiplin dan rasa tanggung jawab setiap hari	✓		

3	Saya selalu memperhatikan detail dan ketelitian saat bekerja	✓		
4	Saya dapat bekerja sama dalam tim dan membangun hubungan kerja yang baik sesama anggota	✓		
5	Saya memiliki kesadaran berorganisasi yang tinggi setiap bekerja	✓		
6	Pada saat bekerja, saya menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan baik	✓		
7	Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik ketika diberikan tugas terkait pengolahan data	✓		
8	Saya dapat menggunakan semua fungsi-fungsi <i>Microsoft Office</i> dan terus meningkatkan <i>soft skill</i> yang saya miliki	✓		

**Kuisisioner Penelitian**

**MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN  
HUBUNGANNYA DENGAN PEROFESIONALITAS TENAGA  
KEPENDIDIKAN**

**(Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang)**

**1. Petunjuk Pengisian**

Kepada responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesedian Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi data kuisisioner yang diberikan, informasi yang akan anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya. Oleh karena itu kepada responden, saya sebagai penulis mengharapkan :

- d. Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab setiap pernyataan dengan sejujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan benar atau salah.
- e. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.
- f. Setelah melakukan pengisian, mohon anda menyerahkan kepada pemberi kuisisioner.

**2. Identitas Responden**

**Nama Lembaga** : .....

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Jabatan : .....

### 3. Pernyataan Mengenai Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Keterangan pengisian lembar pernyataan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>Penentuan Dasar Rekrutmen</b>					
1	Jumlah pelamar rekrutmen tenaga kependidikan ditentukan setiap tahunnya oleh madrasah				
2	Calon tenaga kependidikan diharuskan mengisi formulir lamaran sesuai dengan data pribadi pada saat pendaftaran				
3	Calon tenaga kependidikan harus memenuhi semua persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan yang telah diberikan				
4	Calon tenaga kependidikan diluluskan, tetapi tidak memenuhi salah satu persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan				
5	Rekrutmen tenaga kependidikan belum memiliki pedoman pelaksanaan rekrutmen yang dapat memperjelas proses rekrutmen				
6	Tidak terdapat kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi yang dapat memudahkan proses rekrutmen di madrasah				
<b>Penentuan Sumber-sumber Rekrutmen</b>					
1	Rekrutmen tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan promosi pekerjaan tanpa melalui prosedur rekrutmen di Madrasah				
2	Syarat rekrutmen tenaga kependidikan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dilampirkan				

3	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui informasi orang dalam				
4	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui lembaga pendidikan yang bersangkutan				
5	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui kantor penempatan tenaga kerja				
6	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui lamaran langsung atau lamaran tertulis				
<b>Metode-metode Rekrutmen (Metode Terbuka dan Tertutup)</b>					
1	Informasi rekrutmen tenaga kependidikan hanya dinformasikan kepada warga sekitar madrasah				
2	Rekrutmen tenaga kependidikan diinformasikan secara langsung (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu atau rekomendasi dari warga sekolah/referral)				
3	Penyebaran informasi rekrutmen melalui media internet memudahkan untuk diakses				
4	Pendaftaran rekrutmen melalui <i>walk-in applicant</i> (pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di madrasah) sehingga lebih efektif				
5	Pendaftaran rekrutmen melalui <i>write-in</i> berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke madrasah agar lebih praktis				
<b>Kendala-kendala Rekrutmen</b>					
1	Rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan secara terburu-buru sehingga terjadi kekeliruan dalam memilih calon pelamar				
2	Prosedur rekrutmen tenaga kependidikan terlalu rumit				
3	Proses rekrutmen hanya mengandalkan wawancara				

sehingga panitia rekrutmen tidak dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki calon pelamar				
---	--	--	--	--

#### 4. Profesionalitas Tenaga Kependidikan

Keterangan pengisian lembar pernyataan :

1 = Tidak Pernah (TP)

2 = Jarang (J)

3 = Sering (S)

4 = Sangat Sering (SS)

No	Pernyataan	TP	J	S	SS
<b>Kualifikasi Tenaga Kependidikan</b>					
1	Saya menggunakan ijazah SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat setiap melamar pekerjaan				
2	Saya menggunakan ijazah SMA/MA/SMK/MAK dengan program studi yang relevan dan atau menggunakan sertifikat yang sesuai dengan pekerjaan yang saya ambil setiap melamar pekerjaan				
3	Saya menggunakan ijazah akademik strata 1 (S1) dengan program studi yang sesuai dengan pekerjaan saya setiap melamar pekerjaan				
<b>Kompetensi Tenaga Kependidikan</b>					
1	Saya lebih memprioritaskan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi pada jam kerja				
2	Saya bekerja dengan disiplin dan rasa tanggung jawab setiap hari				
3	Saya selalu memperhatikan detail dan ketelitian saat bekerja				
4	Saya dapat bekerja sama dalam tim dan membangun hubungan kerja yang baik sesama anggota				
5	Saya memiliki kesadaran berorganisasi yang tinggi				

	setiap bekerja				
6	Pada saat bekerja, saya menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan baik				
7	Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik ketika diberikan tugas terkait pengolahan data				
8	Saya dapat menggunakan semua fungsi-fungsi <i>Microsoft Office</i> dan terus meningkatkan <i>soft skill</i> yang saya miliki				

### Kuisisioner Penelitian

## MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN HUBUNGANNYA DENGAN PEROFESIONALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN

(Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang)

### 1. Petunjuk Pengisian

Kepada responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi data kuisisioner yang diberikan, informasi yang akan anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya. Oleh karena itu kepada responden, saya sebagai penulis mengharapkan :

- Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan benar atau salah.
- Pilihlah jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.
- Setelah melakukan pengisian, mohon anda menyerahkan kepada pemberi kuisisioner.

### 2. Identitas Responden

Nama Lembaga : MAN 2 Karawang  
 Nama : Sujifa Adinas Sugiharkni, S.IP.  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Jabatan : Staff TU

### 3. Pernyataan Mengenai Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan (X)

Keterangan pengisian lembar pernyataan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>Penentuan Dasar Rekrutmen</b>					
1	Jumlah pelamar rekrutmen tenaga kependidikan ditentukan setiap tahunnya oleh madrasah			✓	
2	Calon tenaga kependidikan diharuskan mengisi formulir lamaran sesuai dengan data pribadi pada saat pendaftaran			✓	
3	Calon tenaga kependidikan harus memenuhi semua persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan yang telah diberikan				✓
4	Calon tenaga kependidikan diluluskan, tetapi tidak memenuhi salah satu persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan		✓		
5	Rekrutmen tenaga kependidikan belum memiliki pedoman pelaksanaan rekrutmen yang dapat memperjelas proses rekrutmen		✓		
6	Tidak terdapat kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi yang dapat memudahkan proses rekrutmen di madrasah			✓	
<b>Penentuan Sumber-sumber Rekrutmen</b>					
1	Rekrutmen tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan promosi pekerjaan tanpa melalui prosedur rekrutmen di Madrasah			✓	
2	Syarat rekrutmen tenaga kependidikan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dilampirkan		✓		

3	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui informasi orang dalam			✓	
4	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui lembaga pendidikan yang bersangkutan			✓	
5	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui kantor penempatan tenaga kerja			✓	
6	Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui lamaran langsung atau lamaran tertulis			✓	
<b>Metode-metode Rekrutmen (Metode Terbuka dan Tertutup)</b>					
1	Informasi rekrutmen tenaga kependidikan hanya dinformasikan kepada warga sekitar madrasah			✓	
2	Rekrutmen tenaga kependidikan diinformasikan secara langsung (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu atau rekomendasi dari warga sekolah/referral)			✓	
3	Penyebaran informasi rekrutmen melalui media internet memudahkan untuk diakses			✓	
4	Pendaftaran rekrutmen melalui <i>walk-in applicant</i> (pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di madrasah) sehingga lebih efektif			✓	
5	Pendaftaran rekrutmen melalui <i>write-in</i> berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke madrasah agar lebih praktis			✓	
<b>Kendala-kendala Rekrutmen</b>					
1	Rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan secara terburu-buru sehingga terjadi kekeliruan dalam memilih calon pelamar			✓	
2	Prosedur rekrutmen tenaga kependidikan terlalu rumit			✓	

3	Proses rekrutmen hanya mengandalkan wawancara sehingga panitia rekrutmen tidak dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki calon pelamar		✓		
---	---	--	---	--	--

#### 4. Profesionalitas Tenaga Kependidikan (Y)

Keterangan pengisian lembar pernyataan :

1 = Tidak Pernah (TP)

2 = Jarang (J)

3 = Sering (S)

4 = Sangat Sering (SS)

No	Pernyataan	TP	J	S	SS
<b>Kualifikasi Tenaga Kependidikan</b>					
1	Saya menggunakan ijazah SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat setiap melamar pekerjaan	✓			
2	Saya menggunakan ijazah SMA/MA/SMK/MAK dengan program studi yang relevan dan atau menggunakan sertifikat yang sesuai dengan pekerjaan yang saya ambil setiap melamar pekerjaan	✓			
3	Saya menggunakan ijazah akademik strata 1 (S1) dengan program studi yang sesuai dengan pekerjaan saya setiap melamar pekerjaan				✓
<b>Kompetensi Tenaga Kependidikan</b>					
1	Saya lebih memprioritaskan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi pada jam kerja			✓	
2	Saya bekerja dengan disiplin dan rasa tanggung jawab setiap hari			✓	
3	Saya selalu memperhatikan detail dan ketelitian saat bekerja			✓	
4	Saya dapat bekerja sama dalam tim dan membangun hubungan kerja yang baik sesama anggota			✓	

5	Saya memiliki kesadaran berorganisasi yang tinggi setiap bekerja			✓	
6	Pada saat bekerja, saya menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan baik			✓	
7	Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik ketika diberikan tugas terkait pengolahan data			✓	
8	Saya dapat menggunakan semua fungsi-fungsi <i>Microsoft Office</i> dan terus meningkatkan <i>soft skill</i> yang saya miliki			✓	

Lampiran 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

*Kisi-Kisi Instrumen Variabel X*

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>No Item</b>	<b>Skala</b>	<b>Ket</b>
Penentuan dasar rekrutmen	1. Terdapat perencanaan rekrutmen melalui analisis kebutuhan pekerjaan	1. Jumlah pelamar rekrutmen tenaga kependidikan ditentukan setiap tahunnya oleh madrasah	1	S K A L A  L I K E R T	+
	2. Terdapat kesesuaian persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan.	2. Calon tenaga kependidikan diharuskan mengisi formulir lamaran sesuai dengan data pribadi pada saat pendaftaran	2		+
		3. Calon tenaga kependidikan harus memenuhi semua persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan yang telah diberikan	3		+
		4. Calon tenaga kependidikan diluluskan, tetapi tidak memenuhi salah satu persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan	4		-
	3. Tidak terpenuhinya ketentuan dalam	1. Rekrutmen tenaga kependidikan belum memiliki pedoman pelaksanaan rekrutmen yang dapat	5		-

	perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan	memperjelas proses rekrutmen			
		2. Tidak terdapat kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi yang dapat memudahkan proses rekrutmen di madrasah	6		-
Penentuan sumber-sumber rekrutmen (internal dan eksternal)	1. Terpenuhinya kebijakan rekrutmen tenaga kependidikan	1. Rekrutmen tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan promosi pekerjaan tanpa melalui prosedur rekrutmen di Madrasah	7		+
		2. Syarat rekrutmen tenaga kependidikan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dilampirkan	8		-
	2. Terpenuhinya rekrutmen tenaga kependidikan secara terbuka	1. Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui informasi orang dalam	9		+
		2. Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui lembaga pendidikan yang bersangkutan	10		+
		3. Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui kantor penempatan tenaga kerja	11		+
		4. Saya mendapatkan informasi rekrutmen tenaga kependidikan melalui lamaran langsung atau lamaran	12		+

		tertulis			
Metode-metode rekrutmen (metode terbuka dan tertutup)	1. Tidak terjalannya sosialisasi yang baik dalam perekrutan tenaga kependidikan	1. Informasi rekrutmen tenaga kependidikan hanya dinformasikan kepada warga sekitar madrasah	13		-
		2. Rekrutmen tenaga kependidikan diinformasikan secara langsung (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu atau rekomendasi dari warga sekolah/referral)	14		-
	2. Terjalannya sosialisasi yang baik dalam penggunaan media massa	1. Penyebaran informasi rekrutmen melalui media internet memudahkan untuk diakses	15		+
		2. Pendaftaran rekrutmen melalui <i>walk-in applicant</i> (pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di madrasah) sehingga lebih efektif	16		+
		3. Pendaftaran rekrutmen melalui <i>write-in</i> berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke madrasah agar lebih praktis	17		+
	Kendala-kendala rekrutmen	1. Terdapat kendala rekrutmen pada pelaksanaan rekrutmen	1. Rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan secara terburu-buru sehingga terjadi kekeliruan dalam memilih calon pelamar	18	

	2. Terdapat kendala dalam kebijakan rekrutmen	1. Prosedur rekrutmen tenaga kependidikan terlalu rumit	19		-
		2. Proses rekrutmen hanya mengandalkan wawancara sehingga panitia rekrutmen tidak dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki calon pelamar	20		-



*Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y*

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>No Item</b>	<b>Skala</b>	<b>Ket</b>
Kualifikasi Tenaga Kependidikan	1. Terpenuhiya kriteria tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri	1. Saya menggunakan ijazah SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat setiap melamar pekerjaan	1	S K A L A  L I K E R T	+
		2. Saya menggunakan ijazah SMA/MA/SMK/MAK dengan program studi yang relevan dan atau menggunakan sertifikat yang sesuai dengan pekerjaan yang saya ambil setiap melamar pekerjaan	2		+
		3. Saya menggunakan ijazah akademik strata 1 (S1) dengan program studi yang sesuai dengan pekerjaan saya setiap melamar pekerjaan	3		+
Kompetensi Tenaga Kependidikan	1. Terpenuhiya integritas dan perilaku yang harus dimiliki tenaga kependidikan	1. Saya lebih memprioritaskan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi pada jam kerja	4		+
		2. Saya bekerja dengan disiplin dan rasa tanggung jawab setiap hari	5		+
		3. Saya selalu memperhatikan detail dan ketelitian saat bekerja	6		+

	(kompetensi kepribadian)				
	2. Terpenuhinya sikap bersosialisi yang baik di madrasah (kompetensi sosial)	1. Saya dapat bekerja sama dalam tim dan membangun hubungan kerja yang baik sesama anggota	7		+
		2. Saya memiliki kesadaran berorganisasi yang tinggi setiap bekerja	8		+
	3. Terpenuhinya keterampilan dan kemampuan <i>soft skill</i> tenaga kependidikan (kompetensi teknis)	3. Pada saat bekerja, saya menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan baik	9		+
		4. Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik ketika diberikan tugas terkait pengolahan data	10		+
		5. Saya dapat menggunakan semua fungsi-fungsi <i>Microsoft Office</i> dan terus meningkatkan <i>soft skill</i> yang saya miliki	11		+

Lampiran 4 Hasil Uji Keterbacaan Variabel X dan Y

**1. Hasil Uji Keterbacaan Variabel (X)**

Keterangan:

DD = Dapat Dipahami

TDD = Tidak Dapat Dipahami

No Item	Responden									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
2	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
3	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
4	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
5	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
6	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
7	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
8	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
9	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
10	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
11	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
12	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
13	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
14	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
15	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
16	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
17	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
18	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
19	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD
20	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD	DD