

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dunia Pendidikan tidak luput akan pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar. Dalam mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan sekolah tersebut.

Sub sistem tenaga kependidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan.¹ Oleh karena itu proses rekrutmen guru merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan sekolah. Agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia yang biasa saja, tetapi SDM yang

¹ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 58

berdedikasi dan professional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

Proses rekrutmen dan seleksi membawa *image* suatu sekolah. Citra sekolah diperhatikan di sini. Bagaimana kita melakukan rekrutmen dan seleksi akan dipandang, tidak hanya oleh masyarakat di sekitar sekolah, namun juga oleh masyarakat dalam lingkup lebih luas, sehingga citra sekolah pun dipertaruhkan di sini. Bagaimana kita menata rekrutmen dengan baik atau bagaimana kita melakukan rekrutmen dengan “asal-asalan” akan memberikan penilaian tersendiri dari masyarakat terhadap sekolah kita.²

Dengan kita melakukan rekrutmen berarti kita membuka jendela sekolah agar dilihat oleh orang luar, karena dengan melakukan rekrutmen dan seleksi berarti kita harus membuka lowongan di koran-koran atau media massa, datang ke kampus-kampus, mencari tenaga kerja ke sekolah-sekolah, membuat jaringan dengan *vendor* atau konsultan, kemudian mengundang mereka untuk datang ke sekolah dalam proses seleksi dan seterusnya.

Penarikan tenaga kerja (*Recruitment*) dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.³ Prosesnya dimulai dari penetapan kualifikasi calon karyawan yang dibutuhkan, pencarian sumber tenaga kerja, pengumpulan surat lamaran dan dokumen-dokumen yang

² Adi Mardianto, *Recruitment Management*, (Jakarta : Pinasthika, 2014), hlm. 7

³ *Ibid.*, hlm. 8

dibutuhkan dan diakhiri dengan pengumpulan orang-orang yang tertarik dengan pekerjaan yang lowong.

Rekrutmen penting dilakukan agar dapat memenuhi sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebelumnya. Penting juga agar ada yang dipilih melalui proses seleksi. Hasil seleksi ini digunakan untuk memilih dan memutuskan calon karyawan yang akan dipilih untuk dipekerjakan. Proses seleksi terdiri atas serangkaian tes yaitu diantaranya Tes intelegensi (*Test of intelligence*), Tes bakat/kecakapan (*Aptitude Test*), Tes pencapaian (*Attainment Test*), Tes kepribadian (*Personality Test*), Tes preferensi kerja (*Occupational preference test*), wawancara dan sebagainya.⁴ Dengan melakukan rekrutmen dan seleksi yang benar dan berskala sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia (SDM), maka akan tersedia sejumlah tenaga kerja yang diinginkan tepat pada waktunya dibutuhkan.⁵

Pengelolaan program rekrutmen dan seleksi yang buruk tersebut memberikan dampak negatif yang cukup luas bagi perusahaan. Biaya yang tinggi dan pencapaian produktifitas yang terganggu karena adanya kekurangan orang adalah beberapa dampak negatif dari proses rekrutmen dan seleksi yang tidak dijalankan dengan baik. Sisi lain pengelolaan program rekrutmen dan seleksi yang baik, akan membuat para pelanggan merasa puas, dimana secara langsung atau

⁴ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi sekolah*, (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013), hlm. 64

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 89

pun tak langsung akan meningkatkan efektifitas kinerja dan produktifitas perusahaan.⁶

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.⁷

Ruang lingkup kinerja mengajar guru antara lain perencanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar.⁸ Disini dilihat bagaimana cara seorang guru tersebut mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik, mampu menguasai materi, berkomunikasi aktif dengan siswa, dan juga mampu melakukan penilaian hasil belajar terhadap siswa agar tercapainya tujuan pembelajaran yang dilakukan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya sistem perekrutan dan seleksi karyawan. Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan akan menghasilkan produktifitas dan kinerja yang tinggi. Dalam hal penerimaan dan hal perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan haruslah yang berkualitas dan sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya. Disinilah peranan personalia dalam penerimaan tenaga kerja baru.⁹

⁶ Adi Mardianto, *Recruitment Management*, (Jakarta : Pinasthika, 2014), hlm. 4

⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 47

⁸ *Ibid.*, hlm. 54

⁹ M. Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 34

Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah sebagai salah satu lembaga pendidikan di Kota Palembang yang berada dalam naungan yayasan S.H. Habib Husin Almunawar. Sejak berdirinya pada tahun 1958 sampai sekarang selalu berupaya untuk merekrut calon-calon guru yang kelak akan bertugas dengan baik dan professional. Sistem perekrutan dan seleksi guru di Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah tidak hanya mencari guru pengganti posisi, namun juga untuk meningkatkan efektifitas sekolah tersebut.

Di Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang ini ditemukan kendala pada kriteria rekrutmen yaitu kemampuan mengajar guru , sebagian guru masih kurang mampu menyusun perangkat pengajaran, masih ada guru yang tidak berkomunikasi dengan aktif, dan juga pengetahuan guru tentang internet masih kurang, sehingga kinerja SDM yang dihasilkan belum sesuai dengan yang diinginkan. Untuk meningkatkan SDM yang berkualitas di sekolah diperlukannya keefektifan dalam merekrut dan menyeleksi SDM.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi sekolah tersebut. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan sekolah kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Guru Di MI Munawariyah Palembang”**.

B. Batasan Masalah

Agar masalah tidak terlalu luas dan tidak menyimpang dari sasaran serta lebih terarah, dan tujuannya dapat tercapai, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen yang dimaksud adalah proses rekrutmen guru di MI Munawariyah Palembang.
2. Kinerja yang dimaksud adalah kinerja yang dilihat dari guru di MI Munawariyah Palembang dalam melakukan pembelajaran.
3. Subyek penelitian ini adalah semua guru di MI Munawariyah Palembang.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Rekrutmen Guru di MI Munawariyah Palembang?
2. Bagaimana Kinerja Guru di MI Munawariyah Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru di MI Munawariyah Palembang?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Proses Rekrutmen di MI Munawariyah Palembang
- b. Untuk mengetahui Kinerja Mengajar Guru di MI Munawariyah Palembang

- c. Untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Mengajar Guru di MI Munawariyah Palembang.

2. Kegunaan penelitian

a. Teoritis

- 1) Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat bagi masyarakat yang membaca ataupun peneliti sendiri.
- 2) Hasil penelitian diharapkan akan menjadi rujukan bagi manajemen tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kinerja yang baik.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi penelitian selanjutnya.

b. Praktis

- 1) Bagi pribadi dengan penelitian ini dapat menerapkan secara langsung teori-teori tentang rekrutmen dan kinerja mengajar guru, yang penulis peroleh selama di bangku kuliah.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan dan wawasan bagi manajemen tenaga pendidik (guru) demi meningkatkan kinerja yang berkualitas.
- 3)

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan uraian singkat tentang hasil penelitian terdahulu, yang dilakukan para mahasiswa yang berkaitan dengan penelitian

yang akan dilakukan penulis. Sehubungan dengan adanya ide dan gagasan penulis tentang skripsi yang berjudul, Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Mengajar Guru di MI Munawariyah Palembang. Dengan ini penulis meneliti dan mengkaji terlebih dahulu pada penelitian yang ada hubungannya dengan skripsi yang akan penulis angkat.

Pertama, Dewi Gustini (2013) dalam skripsinya yang berjudul “*Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya*” hasil penelitiannya memaparkan bahwa setiap sekolah yang dibawah naungan Pondok Pesantren ataupun Sekolah Swasta memiliki sistem sendiri untuk melakukan rekrutmen guru. Itu semua juga untuk meningkatkan kualitas peserta didik di sekolah tersebut. Dimana di SMP YPP Nurul Huda Surabaya tidak tiap tahun melakukan rekrutmen guru, semua itu tergantung dari kebutuhan jadi tidak akan ada guru yang merangkap sekaligus karena semua sesuai job masing-masing. Di SMP YPP Nurul Huda Surabaya meskipun melakukan rekrutmen guru tetapi di sekolah tersebut juga memiliki guru yang PNS yang ditugaskan oleh pemerintah mengajar di SMP tersebut, guru ini disebut Guru Tidak Tetap Yayasan (GTY).¹⁰ Persamaan dengan Penelitian penulis adalah rekrutmen guru, perbedaan dengan penelitian penulis tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru.

Kedua, Muhammad Aji Nugroho (2014) dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.*

¹⁰ Dewi Gustini, *Sistem Rekrutmen dan Seleksi guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya*, (Surabaya: Skripsi, 2013)

Angkasa (Persero) Bandara Internasional Sultan Mahmud Badarudin II Palembang” hasil penelitiannya memaparkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa (Persero) Bandara Internasional Sultan Mahmud Badarudin II Palembang adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen.¹¹ Persamaan dengan Penelitian penulis adalah sama membahas tentang pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja, perbedaan dengan penelitian penulis yaitu pada ruang lingkupnya penelitian di atas mencakup kepada perusahaan sedangkan penulis ke pendidikan.

Ketiga, Putri Amalia (2012), dalam skripsinya yang berjudul “Strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Nahdlatul Ulama (NU) Palembang” hasil penelitiannya memaparkan bahwa strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA NU Palembang telah melakukan seefektif mungkin melakukan rekrutmen guru baru. Sebelum melakukan rekrutmen guru pihak sekolah telah melakukan analisis jabatan terlebih dahulu untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. Semua itu dilakukan supaya orang yang mengisi lowongan pekerjaan benar-benar orang yang berkompentensi dalam mengajar. Hanya saja pada saat proses seleksi, pihak

¹¹ Muhammad Aji Nugroho, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa (Persero) Bandara Internasional Sultan Mahmud Badarudin II Palembang*, (Palembang: Skripsi, 2014)

sekolah tidak melaksanakan tes uji kompetensi professional dan kompetensi pedagogik, sehingga masih terdapat guru yang kurang professional.¹² Persamaan dengan Penelitian penulis adalah rekrutmen guru, , perbedaan dengan penelitian penulis tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah proses pemberian penjelasan dan memprediksikan tentang fenomena sosial yang pada umumnya dilakukan dengan cara mengaitkan hal-hal yang diminati dengan fenomena lain.

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Prosesnya dimulai dari penetapan kualifikasi calon karyawan yang dibutuhkan, pencarian sumber tenaga kerja, pengumpulan surat lamaran dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dan diakhiri dengan pengumpulan orang-orang yang tertarik dengan pekerjaan yang lowong.¹³

¹² Putri Amalia, *Strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Nahdlatul Ulama (NU) Palembang*, (Palembang: Skripsi, 2012)

¹³ Adi Mardianto, *Recruitment Management*, (Jakarta : Pinasthika, 2014), hlm. 8

b. Tujuan Rekrutmen

Pada dasarnya tujuan dari aktifitas rekrutmen yang diselenggarakan perusahaan adalah:¹⁴

- 1) Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/pekerjaan.
- 2) Mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.
- 3) Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan diskriminasi.
- 4) Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima.
- 5) Memastikan keuntungan dari investasi sumber daya manusia.

c. Ruang lingkup Rekrutmen

Ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari penetapan kualifikasi calon karyawan yang dibutuhkan, pencarian sumber tenaga kerja, pengumpulan surat lamaran dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan, pengumpulan orang-orang yang tertarik dengan pekerjaan yang lowong, upaya penarikan pegawai, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh pegawai yang berkualitas.

d. Tahapan/ proses rekrutmen

Proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut:

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 8

- 1) *Sourcing process* adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan *internal resourcing* dan *external resourcing*. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu *direct mail*, *job fair/* bursa kerja, iklan, *head hunter*, asosiasi profesi dan sebagainya.
- 2) *Selection process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadi kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa psikometri, wawancara, tes teknis, dan skill.
- 3) *User process* adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi.¹⁵

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja guru

Kinerja berasal dari kata *Performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut UU guru dan dosen no.14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 10

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menalakan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.¹⁶

b. Ruang lingkup Kinerja guru

1) Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan penjabaran operasional dari kurikulum, sedangkan aplikasi dari perencanaan akan terlihat dalam kegiatan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran, terutama sebagai alat proyeksi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan selama pembelajaran.

2) Kegiatan Pembelajaran

Pembelajaran pada hakekatnya merupakan suatu proses komunikasi transaksional yang bersifat timbal balik, baik antara guru dengan

¹⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 54

siswa maupun antara siswa dengan siswa, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi transaksional adalah bentuk komunikasi yang dapat diterima, dipahami dan disepakati oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses pembelajaran. Tujuan pembelajaran merupakan rumusan perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar tampak pada diri siswa sebagai akibat dari perbuatan belajar yang telah dilakukan.

3) Penilaian hasil belajar

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

c. Indikator kinerja

- 1) Jumlah pelatihan yang dilakukannya sepanjang tahun.
- 2) Jumlah keseluruhan peserta program pelatihan.
- 3) Peningkatan dalam diri peserta pelatihan.
- 4) Pertambahan nilai peserta dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program.
- 5) Jumlah kesalahan, ketidakhadiran, keterlambatan peserta pelatihan dibandingkan dengan yang tidak mengikutim program.¹⁷

d. Penilaian kinerja guru

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 48

Instrument sebagai alat penilaian kinerja atau kemampuan guru telah dikembangkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Dan disebut sebagai tiga komponen penting bagi seorang guru dalam proses pembelajaran, yaitu: persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan hubungan antarpribadi.

3. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru

Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan baru ataupun karyawan lama.

Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan akan menghasilkan produktifitas dan kinerja yang tinggi. Dalam hal penerimaan dan hal perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan haruslah yang berkualitas dan sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya. Disinilah peranan personalia dalam penerimaan kerja baru.¹⁸

¹⁸ M. Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 34

Pengelolaan program rekrutmen dan seleksi yang baik, akan membuat para pelanggan merasa puas, di mana secara langsung atau pun tidak langsung akan meningkatkan efektifitas kinerja dan produktifitas perusahaan.¹⁹

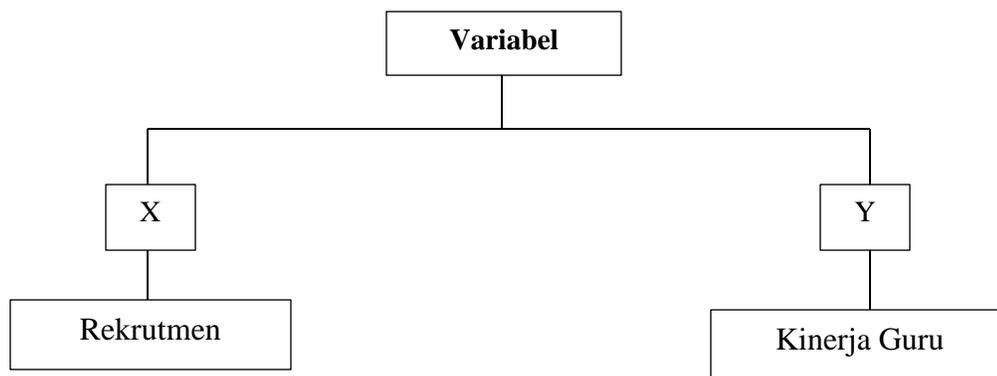
G. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Kata “variabel” berasal dari bahasa inggris *variable* dengan arti “ubahan”, “faktor tak tetap”, atau “gejala yang dapat diubah-ubah”.²⁰ Dalam penelitian ini terdapat dua variabel pokok, yaitu rekrutmen sebagai variabel pengaruh, kinerja guru sebagai variabel terpengaruh. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada sketsa berikut:

Variabel dalam penelitian ini adalah rekrutmen sebagai variabel X dan kinerja guru sebagai variabel Y.

Sebagaimana tergambar berikut ini:



¹⁹ Adi mardianto, *Recruitment Management*, (Jakarta: Pinasthika, 2014), hlm. 4

²⁰ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm. 36

Keterangan:

X : Rekrutmen

Y : Kinerja Guru

2. Definisi Operasional

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2009 : 281) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional variable tersebut adalah :

- a. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.”

Sementara itu, Surakhmad menyatakan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya. Jadi, dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.²¹

²¹ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah: dasar, metode, dan teknik*, (Bandung:Tarsito, 1982), hlm. 7

- b. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian rekrutmen adalah pemilihan dan pengangkatan orang untuk mengisi peran tertentu dalam sistem sosial berdasarkan sifat dan status (kedudukan), seperti suku, kelahiran, kedudukan sosial dan prestasi atau kombinasi dari kesemuanya. Sedangkan Stoner mendefinisikan rekrutmen sebagai proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.²²
- c. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja memiliki arti tentang sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Menurut Bernardin dan Russel, mendefinisikan istilah kinerja sebagai terjemahan dari kata *Performance*. Didefinisikan “*Performance is defined as the record of out-comes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”. Yang bermakna kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula.²³
- Sedangkan Supardi mendefinisikan kinerja mengajar guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.²⁴

²² Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (CV Pustaka setia, 2006), hlm. 81

²³ Supardi, *Kinerja guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 53

²⁴ *Ibid.*, hlm. 54

H. Hipotesis

Hipotesis, secara sederhana merupakan dugaan sementara yang diharapkan terjadi dalam penelitian.

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja guru MI Munawariyah Palembang.
- H_o : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja guru MI Munawariyah Palembang.

I. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Sumber data

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan Kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2) Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen sekolah dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja guru MI Munawariyah Palembang.

2. Populasi dan sampel penelitian

a. Populasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, maka peneliti terlebih dahulu menentukan populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁵

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru yang ada di MI Munawariyah Palembang yang berjumlah 27 orang guru.

b. Sampel

Sampel adalah keseluruhan dari populasi yang diambil dengan menggunakan data tertentu. Mengutip dari pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100 orang maka sampel diambil secara keseluruhan, sedangkan populasi di atas 100

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan RAD*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 297

maka sampel diambil 10%- 15% atau 20%- 25% dari populasi.²⁶ Maka sampel dalam penelitian ini adalah 27 orang guru.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Observasi

Secara umum, observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan.²⁷ Metode ini dipergunakan untuk mengadakan pengamatan secara langsung ke tempat lokasi penelitian, keadaan wilayah, letak geografis, keadaan sarana dan prasarana serta kondisi saat proses pelaksanaan pembelajaran di MI Munawariyah Palembang.

b. Metode Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang MI Munawariyah Palembang. Seperti: keadaan guru dan tenaga administrasi, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana.

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Bandung: Rineka Cipta, 2004), hlm. 102

²⁷ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 76

c. Metode Angket

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Teknik analisis data

Terlebih dahulu data dikumpulkan, kemudian direkapitulasi, selanjutnya di analisis dengan deskriptif kuantitatif, yaitu dengan cara membahas, menjabarkan, menguraikan, dan mencari hubungan-hubungan masalah yang telah dianalisis kemudian ditarik kesimpulannya secara deduktif.

Analisis pada penelitian ini menggunakan rumus Regresi Linear sederhana. Adapun rumus yang digunakan yaitu:²⁸

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen sebagai variabel yang diduga/ di prediksi

X = Variabel independen, nilai variabel yang diketahui

a = Koefisien sebagai intersep (*intercept*); jika nilai X = 0 maka nilai Y = a.

Nilai a ini dapat diartikan sebagai sumbangan faktor-faktor lain terhadap variabel Y.

b = koefisien regresi sebagai *slop* (kemiringan garis *slop*). Nilai b ini merupakan besarnya perubahan pada variabel Y apabila variabel X berubah.

²⁸ Sofar Silaen, *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: In Media, 2013), hlm.206

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penulisan tugas akhir ini, penulis menggunakan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab, dan masing-masing bab dibagi dalam sub-bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN yang didalamnya mencakup latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori, kajian pustaka, definisi operasional, hipotesis, metodologi penelitian, teknik pengumpulan data dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI. Bab ini membahas tentang rekrutmen dan kinerja mengajar guru meliputi: pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, ruang lingkup rekrutmen, proses rekrutmen, pengertian kinerja guru, ruang lingkup kinerja guru, indikator kinerja, dan penilaian kinerja guru.

BAB III : DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN. Bab ini memuat tentang: 1. Sejarah berdirinya MI Munawariyah Palembang. 2. Visi, misi, dan program kerja MI Munawariyah Palembang. 3. Keadaan guru di MI Munawariyah Palembang. 4. Fasilitas atau sarana dan prasarana di MI Munawariyah Palembang.

BAB IV: ANALISIS DATA. Bab ini membahas tentang proses rekrutmen guru di MI Munawariyah Palembang, Kinerja mengajar guru di MI Munawariyah Palembang, dan Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja mengajar guru di MI Munawariyah Palembang.

BAB V : PENUTUP. Berisikan dari keseluruhan pembahasan yang dibagi dalam kesimpulan, saran, dan bagian akhir (daftar rujukan, lampiran-lampiran).