

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan laju perkembangan ilmu pengetahuan telah membawa perubahan yang signifikan terhadap berbagai dimensi kehidupan manusia baik ekonomi, sosial, politik, budaya maupun pendidikan. Agar pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan tersebut perlu adanya penyesuaian-penyesuaian, terutama yang berkaitan dengan faktor pendidikan di sekolah seperti; kurikulum, tujuan pendidikan, anak didik, alat dan lingkungan.

Dalam proses lembaga pendidikan dituntut untuk terus berbenah dalam menciptakan generasi-generasi muda yang akan meneruskan cita-cita bangsa.” Sebagai proses yang banyak menentukan corak dan kualitas kehidupan individu dan masyarakat tidak mengherankan apabila semua pihak memandang pendidikan sebagai wilayah yang strategis bagi kehidupan manusia sehingga program-program dan proses yang ada di dalamnya dapat dirancang, daitur, dan diarahkan sedemikian rupa untuk mendapatkan *output* yang diinginkan.<sup>1</sup>

Maka mengingat sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pembangunan bangsa, sekolah dituntut harus mampu menghasilkan *output* yang berkualitas yaitu SDM yang pandai, trampil dan berbudi pekerti luhur.<sup>2</sup>

*Output* yang berkualitas tidak terjadi begitu saja di lembaga pendidikan, diperlukan suatu sistem yang efektif dan efisien. Kualitas yang baik di suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh suatu perencanaan yang baik, oleh karena itu

---

<sup>1</sup> Sirozi, *Politik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) hlm 59

<sup>2</sup>Fatah Syukur, *Teknologi Pendidikan*, (Semarang: Rosail, 2004), hlm. 128.

menentukan tujuan yang baik di suatu lembaga pendidikan untuk menghasilkan *output* yang berkualitas dibutuhkan pengelolaan anajemen yang baik.<sup>3</sup>

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Data statistik menunjukkan bahwa tingkat pencari kerja dan tingkat pengangguran dari tahun ke tahun semakin meningkat. Sementara banyak perusahaan yang mengeluh karena sedikit sekali dari mereka yang memiliki kualitas.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, oleh karena itu proses rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperoleh untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah dan persyaratan yang ditentukan oleh 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 berdedikasi dan profesional dibidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

---

<sup>3</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 88.

Kegiatan rekrutmen adalah kelanjutan dari apa yang telah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerjaseperti yang sudah direncanaan baik dari segi jumlah maupun kuantifikasi yang diinginkan melalui rekrutmen. Upaya-upaya rekrutmen dapat dipandang sebagai sesuatu yang kontinyu atau intensif. Upaya-upaya kontinyu untuk merekrut memiliki keuntungan dalam memperhatikan sebuah organisasi.

Meskipun tujuan rekrutmen terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yangtepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi.

Pada saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat, mengingat ada banyak kandidat yang tersedia tetapisangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai.Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusialdan membutuhkan tanggungjawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumberdaya manusia yang akan digunakan lembaga sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksan.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tanggung jawab yang besar atas keberhasilan dibidang pendidikan. Untuk itu, agar Madrasah dapat menjalankan misi-misinya, maka selama berlangsungnya proses pendidikan

diperlukan adanya suatu keharmonisan kerjasama antar komponen yang ada dalam lembaga tersebut.

Madrasah Tsanawiyah Patra Mandiri Palembang merupakan salah satu madrasah yang ada di Sumatera Selatan yang sudah maju. Hal ini terlihat dari kualitas peserta didik yang ada di sekolah tersebut serta sarana dan prasarana yang memadai, selain itu pula tenaga pendidik dan kependidikan yang berkompeten. Madrasah Tsanawiyah Patra Mandiri Palembang merupakan sekolah yang dinaungi oleh Kementerian Agama.

Bertolak dari uraian dan fenomena yang diuraikan diatas, maka berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Tsanawiyah Patra Mandiri Palembang, penulis menemukan gejala-gejala yang timbul diantaranya kurang profesionalnya guru dalam mengajar.

Berdasarkan fenomena itu, maka penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana rekrutmen guru yang diterapkan oleh pihak madrasah. Sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Implementasi Rekrutmen Guru di MTs Patra Mandiri Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat penulis rumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat implementasi rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Dalam melakukan proses penelitian tentunya peneliti ingin mencapai suatu tujuan. Tujuan yang ingin di capai oleh peneliti terkait dengan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui implementasi rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat implementasi rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju.

### **D. Kegunaan/Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas dapat diketahui bahwa manfaat penelitian yaitu agar memperoleh gambaran mengenai Bagaimana implementasi rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju. Ini diharapkan dapat memberikan manfaat: asas

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan pengetahuan ilmiah serta dapat memberikan ide-ide yang nyata dan memungkinkan dapat dikembangkan lebih lanjut khususnya tentang implementasi rekrutmen guru di Madrasah.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan khususnya mengenai implementasi rekrutmen guru di Madrasah.

- b. Sebagai bahan masukan kepada semua guru dan staf di MTs Patra Mandiri Plaju untuk membantu pihak-pihak yang terkait dalam menyelesaikan persoalan tentang implementasi rekrutmen guru di Madrasah.
- c. Diharapkan untuk peneliti yang lain agar dapat mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang.

#### **E. Definisi Konseptual**

Definisi konseptual adalah suatu bahasan yang bersipat praktis sebagai ketentuan, acuan, dan pedoman dalam penganalisisan selanjutnya. Konsep yang akan dibahas untuk penelitian ini yakni mengenai implementasi rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju.

##### **1. Implementasi**

Implementasi yang berarti penerapan.<sup>4</sup> Selain itu juga makna implementasi adalah pemasangan, pengenalan perihal mempratekkan hal.<sup>5</sup>

##### **2. Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar organisasi pendidikan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.

---

<sup>4</sup>Syafrudin, *ibid.* hal.70

<sup>5</sup>Wahyu Baskoro, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*( Dengan Ejaan yang Disempurnakan), (Jakarta : Setia Kawan, 2009), hlm. 826

Pada latar sekolah dasar, rekrutmen dapat didefinisikan sebagai aktivitas manajemen sekolah dasar yang menjadi guru kelas, guru mata pelajaran, atau lainnya dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar yang bersangkutan.<sup>6</sup>

### 3. Guru

Guru (tenaga pendidik) adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyawara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>7</sup>

Oleh karena itu, guru perlu siap dengan segala kewajiban, baik manajemen maupun persiapan isi materi pengajaran. Guru juga harus mengorganisasikan kelasnya dengan baik. Adapun yang harus dilakukan seorang guru diantaranya.

- a. Menyusun jadwal pelajaran
- b. Pembagian tugas peserta didik
- c. Menjaga kebersihan
- d. Keindahan dan ketertiban kelas
- e. Pengaturan tempat duduk peserta didik
- f. Penempatan alat-alat harus dilakukan dengan sebaik-sebaiknya.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Ibrahim Bafadal, *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2009), hal.21

<sup>7</sup>Undang-Undang *Sisdiknas 2003*,(Bandung: Fokusmedia, 2006), hlm. 3

<sup>8</sup>E. Mulyasa, *Ibid.*, hlm.58

Guru juga dituntut agar semakin kreatif dan berkarakter, serta dapat di implementasikan dalam kegiatan belajar mengajar yang makin menyenangkan, mengembirahkan, mengairahkan, menginspirasi, dan mencerahkan peserta didik.

Adapun guru kreatif dan berkarakter.

Guru kreatif adalah yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik, yang selanjutnya dapat mendukung pelaksanaan tugas guru yang harus mengajar, membimbing, memberi teladan yang baik, mengembangkan bakat dan potensi, serta bertanggung jawab atas tugasnya.

Guru yang berkarakter adalah guru yang terbina potensi jasmani, rohani, intelektual, sosial, dan berbagai kompetensi lainnya secara utuh.<sup>9</sup>

Rekrutmen guru berarti keseluruhan proses mendapatkan guru seperti guru kelas, guru mata pelajaran pendidikan agama, guru mata pelajaran penjas kes dan guru-guru lain yang dibutuhkan oleh madrasah. Rekrutmen dilakukan berdasarkan hasil perencanaan sebelumnya.

Guru komprehensif ialah guru yang mampu menciptakan inovasi baru dalam proses pembelajaran, mampu menangkap, menerima dengan baik, dan mempunyai wawasan yang luas.

Sedangkan menurut kamus besar Indonesia komprehensif berarti menerima dengan baik, menyusun suatu yang secara luas, dan lingkup yang luas.

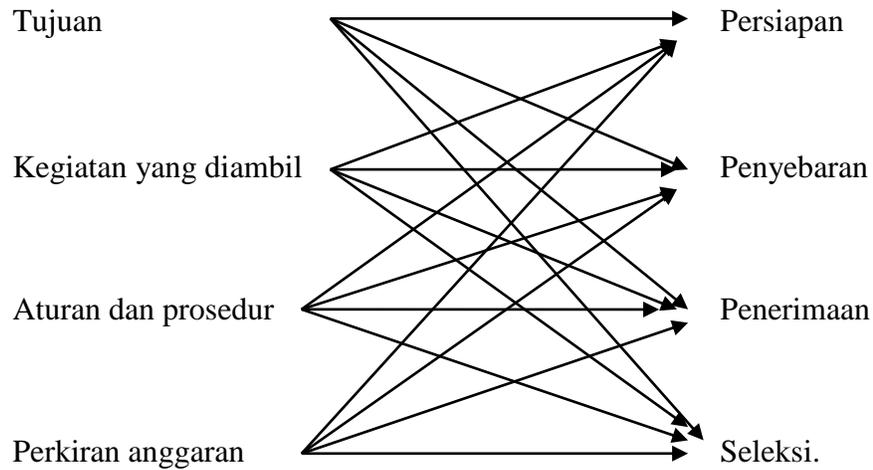
## **F. Kerangka Konseptual**

### **Implementasi**

### **Rekrutmen**

---

<sup>9</sup> H. Abuddin Nata, Pendidikan Islam, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 234.



### G. Tinjauan Pustaka

Sebagai bahan referensi sebelum menyusun skripsi, berikut ini akan penulis cantumkan beberapa terdahulu serta hubungannya dengan skripsi yang akan penulis teliti. Karangan tersebut antara lain:

Berdasarkan tinjauan penulis ditemukan dalam skripsi yang ditulis oleh Mifin Maulina Mutthoharoh 2013 “ *Teknik Rekrutmen Staf Rohis ( Rohani Islam ) Denma ( Detasemen Markas ) V / Brawijaya Surabaya*. Perbedaan ialah di dalam skripsi tersebut menjelaskan bahwa rekrutmen yang diambil ialah anggota militer itu sendiri, dan rekrutmen yang dijalankan sesuai dengan teori yang diterapkan dan dipakai dari tahun ketahun-ketahun oleh kodam V / Brawijaya Surabaya. Panitia itu sendiri dari

anggota militer yang senior. Sedangkan peneliti yang peneliti bahas disini tentang implementasi rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju.<sup>10</sup>

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf Aminudin 2013 “ *Sistem Rekrutmen Guru Sebagai Upaya Dalam Menjamin Mutu Pembelajaran di SMP Muhammadiyah RSBI Surabaya*. Perbedaan ialah dimana sistem rekrutmen yang dipakai di sekolah tersebut berbeda dengan yang lain, karena yang menjadi panitia dan penseleksi calon guru di sekolah tersebut adalah Pimpinan perserikatan Muhammadiyah. Sedangkan peneliti yang peneliti bahas disini tentang implementasi rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju.<sup>11</sup>

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri Amelia 2014 *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu ( SDIT ) Darul Mutakin Parung Surabaya*. Perbedaan dimana dalam Rekrutmen yang dilakukan tidak hanya mencari guru yang berilmu, berwawasan yang luas, profesional akan tetapi sekolah tersebut mencari guru yang benar-benar mampu membaca al-Qur’an dengan baik. Sedangkan peneliti yang peneliti bahas disini tentang implementasi rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju.<sup>12</sup>

Setelah meninjau dari beberapa peneliti yang telah dilakukan, bahwa belum ada yang membahas tentang implementasi rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju.

---

<sup>10</sup> Mifin Maulina Mutthoharoh, *Teknik Rekrutmen Staf Rohis* , Denma (Detasemen Markas ) V/Brawijaya Surabaya. 2013

<sup>11</sup> Muhammad Yusuf Aminudin, *Sistem Rekrutmen Guru Sebagai Upaya Dalam Menjamin Mutu Pembelajaran* di SMP Muhammadiyah RSBI Surabaya. 2013

<sup>12</sup> Putrid Amelia, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasa Islam Terpadu (SDIT) Darul Mutakin Surabaya*. 2014

Karena berdasarkan penelitian diatas, peneliti Mifin Maulina Muthoharoh memfokuskan pada teknik rekrutmen staf Rohis ( rohani islam ) Denma ( Detasemen Markas ) Kodam V / Brawijaya Surabaya. Sedangkan peneliti Muhammad Yusuf Aminudin memfokuskan pada sistem rekrutmen guru sebagai upaya dalam menjamin mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah RSBI Surabaya. Sedangkan peneliti Putri Amelia memfokuskan pada strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan pada sekolah dasar islam terpadu ( SDIT ) Darul Mutakin parung Surabaya.

#### **H. Kerangka Teori**

Kerangka teori merupakan uraian singkat tentang teori yang dipakai dalam menjawab pertanyaan penelitian.

Untuk membantu memecahkan masalah penelitian, kali ini diperlukan teori yang relevan dengan tujuan penelitian.

##### 1. Implementasi

###### a. Pengertian implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Browne dan Wildavsk, mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan”. Sedangkan menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem,

implementasi bukan sekedar aktifitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana untuk mengapai tujuan kegiatan.<sup>13</sup>

Implementasi dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan menurut Fullan bahwa implementasi adalah suatu proses peletakan dalam prktik tentang suatu ide, program atau seperangkat aktifitas baru bagi orang lain dalam mencapai atau mengharapkan suatu perubahan.<sup>14</sup>

Sedangkan menurut Muhammad Joko Susila bahwa implementasi merupakan suatu penerapan ide konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga mendapatkan dampak baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun sikap.<sup>15</sup>

Adapun tahapan implementasi atau penerapan program tersebut ialah sebagai berikut:<sup>16</sup>

- 1) Tujuan kegiatan yang akan dicapai.
  - 2) Kegiatan yang diambil dalam mencapai tujuan.
  - 3) Aturan yang harus dipegang dan prosedur yang harus dilalui.
  - 4) Perkiraan anggaran yang dibutuhkan.
2. Rekrutmen Guru
- a. Pengertian Rekrutmen Guru

---

<sup>13</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Grasindo, Jakarta, 2002 Hlm 70

<sup>14</sup> Abdul Maji, *Implementasi Kurikulum 2013 Kajian Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Interest Media, 2014), hlm.6

<sup>15</sup> Muhammad Fathurrohman dan Sulistyorini, *Implentasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistic*, ( Yogyakarta: Teras, 2012), hlm. 189-191

<sup>16</sup> Suryana, *Kewirausahaan Kiat dan Proses Menuju Sukses*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013)., hlm.101

Rekrutmen secara umum didefinisikan sebagai pencarian dan pengadaan calon pegawai yang berkualitas dan potensial sehingga organisasi dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dan proses yang digunakan secara legal untuk memperoleh sejumlah orang-orang yang berkualitas pada ruang dan waktu yang sesuai sehingga orang-orang dan organisasi dapat memilih satu sama lain minat jangka pendek dan jangka panjang.

Beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli. Menurut Singodimedjo rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Fautisno Cardoso Gomes menyatakan bahwa rekrutmen merupakan mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Kemudian menurut Neo rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksana atau aktivitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.

Mulyasa mengemukakan bahwa "guru adalah pendidik yang menjadi toko, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungan oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Rekrutmen guru berarti keseluruhan proses mendapatkan baru seperti guru kelas, guru mata pelajaran pendidikan agama, guru mata pelajaran penjasokes dan guru-guru lain yang dibutuhkan oleh madrasah. Rekrutmen dilakukan berdasarkan hasil perencanaan sebelumnya.

Rekrutmen guru (tenaga kependidikan) merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Beberapa definisi tentang rekrutmen pegawai yang dikedepankan Gorton yaitu *the active pursuit of potential candidates for the purpose influencing them to apply for positions in the school district.*'' Definisi tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen merupakan prose aktif untuk mendapatkan calon pegawai yang sangat potensial dalam menduduki posisi tertentu disekolah pada kabupaten atau kota tertentu.

Harris, McIntyre, Littleton, dan Long Menurut para pakar manajemen tersebut, rekrutmen pegawai adalah serangkaian kegiatan terintegrasi yang terdiri atas seleksi, pengangkatan, dan penempatan pegawai baru dalam posisi tertentu.

Berdasarkan kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu atau melaksanakan tugas tertentu disebuah lembaga.<sup>17</sup>

#### a. Prinsip-Prinsip Rekrutmen Guru

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

---

<sup>17</sup>Ibrahim Bafadal, Peningkatan Profesionalme Guru Sekolah Dasar, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), cet 5, hlm.21

- 1) Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
  - 2) Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya .panitian seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
  - 3) Agar didapat calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.<sup>18</sup>
3. Faktor pendukung dan Penghambat implementasi rekrutmen guru.
1. faktor pendukung.
    - a. Pimpinan /kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.<sup>19</sup> sementara Indrachrudin (2006: 2) mengatakan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu. Kemudian menurut Ukas (2004: 268) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia

---

<sup>18</sup> Ibrahim Bafadal, *Ibid.*, hlm.22

<sup>19</sup> Afriantoni dkk, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Palembang: Rafah Pres, 2013), hlm.151.

mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan.<sup>20</sup>

- b. Anggaran merupakan rencana operasional yang dinyatakan secara kuantitatif dalam bentuk satuan uang. Yang digunakan sebagai pedoman melaksanakan kegiatan lembaga dalam kurun waktu tertentu (Fattah, 2002).

- c. Sarana dan prasarana

Sarana adalah alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya ruangan, buku, perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya.<sup>21</sup>

Dalam kamus besar bahasa indonesia, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, alat dan media.<sup>22</sup> Sedangkan menurut rumusan tim penyusun pedoman pembukuan Media Pendidikan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, yang dikutip oleh Suharsimi Arikinto dan Lia Yuliana dalam bukunya Manajemen Pendidikan, menyatakan bahwa sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar

---

<sup>20</sup> Afriantoni, *Ibid.*, hlm 151.

<sup>21</sup> Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), hlm 76

<sup>22</sup> Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 999.

mencapai tujuan pendidikan dan berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien.<sup>23</sup>

Sedangkan prasarana dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha; pembangunan proyek dan sebagainya).<sup>24</sup> Prasarana adalah alat tidak langsung untuk mencapai tujuan, dalam pendidikan misalnya lokasi/tempat bangunan sekolah, jalan dan sebagainya.<sup>25</sup> Sarana dan Prasarana pendidikan adalah semua benda bergerak maupun tidak bergerak yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar pada lembaga pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>26</sup>

- d. Panitia rekrutmen adalah institusi adhoc yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan organisasi dalam upaya melaksanakan sesuatu program kerja dan bertanggung jawab kepada seluruh pengurus organisasi.<sup>27</sup>

## 2. faktor penghambat.

---

<sup>23</sup> Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), hlm.273.

<sup>24</sup> *Ibid.*,999

<sup>25</sup> Yusak Burhanuddin, *Op. Cit.*, hlm. 77

<sup>26</sup> Mudjahid AK, dkk, *Manajemen Mandrasah Mandiri*, (Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2003), hlm. 181.

<sup>27</sup> <https://zeqjs.wordpress.com>.

- a. Lingkungan pendidikan adalah segala sesuatu yang ada disekitar manusia baik berupa benda mati, makhluk hidup ataupun peristiwa-peristiwa yang terjadi termasuk kondisi masyarakat terutama yang dapat memberikan pengaruh kuat kepada individu.<sup>28</sup>
- b. Pengunduran diri adalah keluarnya karyawan dari suatu perusahaan karena keputusan karyawan. Dengan demikian berakhirnya hak dan kewajiban dari pihak karyawan maupun perusahaan. menurut Methis dan Jackson (2006) alasan karyawan mengundurkan diri:
  - a) Komponen organisasi: nilai dan budaya, strategi dan peluang, dikelola dengan baik terorientasi pada hasil, kontinuitas dan keamanan kerja.
  - b) Peluang karier kontinuitas pelatihan, pengembangan dan bimbingan perencanaan karier.
  - c) Hubungan karyawan perlakuan yang adil/tidak, deskriminatif, bimbingan dari supervisor/manajemen, hubungan rekan kerja.
  - d) Penghargaan, gaji, dan tunjangan yang kompetitif, perbedaan penghargaan kinerja, pengakuan tunjangan dan bonus special.
  - e) Rencana tugas dan pekerjaan : tanggungjawan dan otomi kerja, kondisi kerja, keseimbangan kerja/hidup.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> <https://www.rijal09.com>

<sup>29</sup> <https://www.Academi.Edu>

## I. Metodologi Penelitian

Metode berasal dari kata “*method*” yang berarti cara yang tepat untuk melakukan sesuatu. Dan *logos* yang berarti ilmu dan pengetahuan. Jadi, metodologi adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.<sup>30</sup> Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif dimana metode ini sebagai metode yang praktis untuk menjelaskan dan menjabarkan tentang Implementasi Rekrutmen Guru di MTs Patra Mandiri Plaju.

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

#### a. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu *field research* (penelitian lapangan). Dimana penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung dengan mengobservasi keadaan yang ada di Mts Patra Mandiri Plaju Palembang.

#### b. Pendekatan penelitian

pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif, pengertian pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada gejala-gejala yang bersifat alamiah karena orientasinya demikian, maka sifatnya naturalistik dan mendasar atau bersifat kealamiahannya serta tidak dilakukan dilaboratorium melainkan harus terjun di lapangan.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup>ChoidNarbuko, Dkk, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: BumiAksara, 2007), Hlm. 13.

<sup>31</sup>Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1986), Hlm. 159.

Jadi, yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan penelitian data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang, perilaku yang dapat diamati sehingga menemukan kebenaran yang dapat diterima oleh akal sehat manusia.

## 2. Informan penelitian

Informan penelitian adalah orang yang benar-benar mengetahui dan atau terlibat langsung dengan fokus permasalahan sehingga peneliti dapat merangkum informasi yang penting dalam fokus penelitian. Untuk memperoleh data guna kepentingan penelitian serta adanya hasil yang representatif, maka diperlukan informan kunci ( mengingat penelitian ini adalah studi kasus ) yang memahami dan mempunyai kaitan dengan permasalahan yang sedang dikaji/diteliti melalui informan kunci.

Informan kunci (*key informan*) yang merupakan informan awal yang akan dipilih secara purposive (*purposive sampling*). Sedangkan informan selanjutnya ditentukan dengan cara *snowball sampling* yaitu dipilih secara bergulir sampai menunjukkan tingkat kejenuhan informasi. Informan yang dimaksud adalah :

- a. Kepala sekolah di Mts Patra Mandiri Plaju (*Key Informan*).
- b. Wakil kepala sekolah, ( Informen Pendukung)
- c. Staf Tu, guru, serta yang menjadi panitia rekrutmen guru (InformenPendukung).

Pengambilan sampel melalui key informan yang kemudian dari key informan inilah akan berkembang ke informan-informan yang lain.

### 3. Data dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang merupakan hasil pengamatan yang mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis berdasarkan observasi. Data dalam penelitian ini berupa data mengenai implementasi rekrutmen guru di Mts serta bagaimana faktor pendukung dan penghambat.

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini terdapat dua macam yaitu data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat sekolah melalui wawancara, observasi, dan yang lainnya. data primer diperoleh secara mentah-mentah dari masyarakat sekolah dan memerlukan analisa lebih lanjut. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kegiatan observasi penelitian, wawancara peneliti terhadap kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang menjalankan kegiatan rekrutmen di sekolah. Selanjutnya data yang diperoleh dari perpustakaan disebut dengan data skunder. Data ini digunakan untuk data primer mengingat bahwa data primer merupakan data langsung dalam praktek dilapangan. Data skunder penelitian ini diperoleh berdasarkan literatur buku yang diperoleh peneliti terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.

#### **J. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian. Oleh karena itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara senja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.<sup>32</sup> dalam hal ini peneliti akan mengamati secara langsung mengenai situasi dan kondisi dilingkungan lembaga pendidikan yang terkait dengan masalah yang akan dibahas yaitu implementasi rekrutmen guru di Mts patra mandiri Plaju.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung dalam lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi atau keterangan.<sup>33</sup> Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini terutama dilakukan wawancara kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dilanjutkan dengan informan yang lain seperti staf tu, dan guru yang dilakukan dengan *snowball sampling*. Dalam kegiatan wawancara ini akan mencari informasi terkait dengan implementasi rekrutmen guru yang dilakukan di Mts patra mandiri Plaju.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada.<sup>34</sup> Adapun metode ini digunakan untuk mengetahui data-data yang berkenaan dengan visi-misi, profil sekolah, yang bersifat arsip atau dokumen sesuai

---

<sup>32</sup> Ronny Hunitidio Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (jakarta : Ghalia Indonesia, 1985) hlm.62

<sup>33</sup> Cholid Narbuko & Abu Ahmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 83.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 84.

dengan masalah yang ada hubungannya dengan penelitian yang tidak termasuk dalam wilayah wawancara dan observasi.

#### **K. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)* beliau menyatakan bahwa Teknik analisa data kualitatif meliputi aspek reduksi data, penyajian data dan kesimpulan atau verifikasi data.<sup>35</sup>

##### **a. Reduksi data**

Reduksi data yang dimaksudkan sebagai langkah atau proses mengurangi atau membuang data yang tidak perlu, penyederhanaan, memfokuskan, menyeleksi atau menajamkan data yang diperoleh. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan menceritakannya bila diperlukan. Reduksi data bisa dibantu dengan alat elektronik seperti komputer. Dimana dengan komputer ini dapat membantu memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Dengan reduksi, maka peneliti dapat merangkum, mengambil data yang penting, membuat kategorisasi berdasarkan huruf besar, huruf kecil dan angka.

---

<sup>35</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 338-339.

b. Penyajian data

Setelah data di reduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dimana data display disini adalah suatu rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan dapat dilakukan serta disusun secara logis dan sistematis bila dibaca. Display data dalam penelitian kualitatif ini bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan, antar kategori dan sebagainya. Selain itu, penyajian data yang sudah direduksi ini sudah dibuat dalam bentuk tabel atau gambar, sehingga mudah untuk dikuasai dan mudah pula dalam penarikan kesimpulan.

c. Kesimpulan atau verifikasi data

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Dimana kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan-kesimpulan mungkin tidak muncul sampai pengumpulan data berakhir. Hal ini sangat tergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan pengkodeannya, penyimpanan, metode pencarian ulang yang digunakan, dan kecakapan peneliti. Jadi bukan berarti sesudah dilakukan penarikan kesimpulan merupakan final dari analisis karena pada dasarnya makna-makna yang muncul dari data-data harus diuji kebenarannya, yaitu yang merupakan validitasnya.

**L. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini, penulis bagi dalam lima bab, kemudian dari masing-masing bab, penulis bagi dalam beberapa bagian yang masing-

masing merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan. Secara sistematis disusun sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, dalam bab Ini terdiri dari, Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan/Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Definisi Konseptual, Metodologi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II: Landasan Teori, dalam bab ini terdiri dari teori yang berkaitan tentang Implementasi Rekrutmen Guru di MTs Patra Mandiri Plaju.

BAB III: Kondisi Objektif Penelitian, menguraikan tentang gambaran secara umum lokasi penelitian baik dari segi sejarah berdirinya, struktur organisasi, profil guru dan karyawan, keadaan guru dan administrasi, keadaan sarana dan prasarana, keadaan siswa serta kegiatan lainnya.

BAB IV: Analisis Data, membahas dan menganalisa mengenai Impl Rekrutmen Guru di MTs Patra Mandiri Plaju.

BAB V: Penutup berisikan Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian.

