

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Strategi Rekrutmen

a. Pengertian Strategi Rekrutmen

Dalam suatu organisasi seperti organisasi yang berorientasi dalam profit maupun non profit, pada dasarnya senantiasa mengharapkan kualitas di sejumlah hal. Melakukan sesuatu rencana agar bisa berhasil atau maksimal maka dibutuhkan suatu strategi. Oleh karenanya dibutuhkan strategi yang baik guna bisa meraih kualitas yang diharapkan tersebut sehingga bisa bersaing dengan berbagai organisasi yang lainnya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi didefinisikan sebagai siasat perang, tempat yang tepat berdasarkan siasat perang, serta rencana yang baik tentang aktivitas guna meraih sasaran.¹ “Strategi ialah proses menentukan sebuah rencana, cara serta upaya yang dijalankan oleh pimpinan puncak yang terfokus pada tujuan jangka panjang supaya tujuan organisasi bisa tercapai”.² Strategi bisa dimaknai berbagai cara serta taktik yang dirancang dengan sistematis untuk menjalankan berbagai fungsi manajemen untuk mencapai tujuan strategis dari organisasi.³

Sesuai dengan paparan tersebut jadi strategi memiliki penjelasan yang sangat luas sehingga bisa diambil simpulan jika strategi termasuk cara serta suatu rencana yang dijamin oleh pemimpin yang dibentuk dengan sistematis untuk menjalankan fungsi manajemen supaya bisa mencapai tujuan dari organisasi. Tanpa adanya strategi dalam melakukan suatu hal hasilnya tidak akan maksimal.

Adapun beberapa paparan Sesuai dengan pendapat para ahli manajemen seperti Porter serta Michael, memaparkan jika strategi ialah upaya melakukan penentuan tindakan serta keputusan guna merubah keadaan yang diharapkan oleh organisasi berdasarkan tuntutan terhadap

¹ Iban Sofyan, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 3.

² Sedermayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), 2.

³ Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), 147.

perubahan lingkungan di masa depan.⁴ Sedangkan menurut Alfred Chandler, memaparkan jika strategi ialah melakukan penentuan tujuan yang bersifat jangka panjang serta menentukan perbuatan yang bakal dijalankan dan melakukan penentuan sumber daya yang dibutuhkan guna meraih tujuan tersebut.⁵

Dari berbagai pendapat para ahli diatas sehingga bisa diambil simpulan jika strategi termasuk penentuan kebijakan atau keputusan yang sifatnya jangka panjang bukan untuk jangka pendek, guna menjamin tujuan yang akan dicapai memenuhi langkah yang tepat. Atau bisa diartikan merubah keadaan organisasi serta melakukan penentuan sumber daya yang dibutuhkan guna meraih tujuan yang hendak diraih untuk masa yang akan datang, dan jangka panjang.

Pada hakikatnya rekrutmen termasuk proses melakukan penentuan serta menarik pelamar yang bisa untuk bekerja pada suatu organisasi.⁶ Perekrutan termasuk kegiatan guna memperoleh beberapa tenaga kerja dari beberapa sumber berdasarkan kualifikasi yang diperlukan oleh karenanya mereka bisa melaksanakan visi organisasi dalam merealisasikan visi serta tujuan.⁷ Sesuai dengan pernyataan tersebut, sehingga bisa diambil simpulan jika rekrutmen ialah proses penentuan guna memperoleh pegawai sesuai dengan kebutuhan serta kualifikasi dari perusahaan dan mampu menjalankan pekerjaan sehingga bisa melaksanakan tujuan dari organisasi yang sudah disusun.

Penarikan (*recruitment*) ialah suatu permasalahan yang penting pada pengadaan tenaga kerja. Apabila penarikan berhasil maknanya banyak pelamar yang mengajukan lamaran, peluang dalam memperoleh tenaga kerja yang baik semakin banyak.⁸ Perekrutan ataupun penarikan tenaga kependidikan termasuk berbagai upaya yang dijalankan guna mendapatkan pegawai yang diperlukan untuk mengisi

⁴ Nanang Fattah, *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*, (Bandung: remaja Rosdakarya, 2016), 4.

⁵ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), 25.

⁶ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik serta Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 62.

⁷ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik serta Bisnis*, 63.

⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 40.

berbagai jabatan yang kosong.⁹ Rekrutmen dilakukan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya dibuka lowongan pekerjaan.

Beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli. Menurut Castetter dalam Suparno Eko, memaknai rekrutmen sebagai rangkaian aktivitas dalam mengelola ketenagakerjaan yang dibentuk untuk mendapatkan tenaga kerja dalam mutu serta jumlah yang diperlukan guna menjalankan berbagai tugas yang terdapat di sekolah.¹⁰ Rekrutmen yang dimaksud disini merekrut tenaga kerja sesuai dengan mutu dan jumlah yang diperlukan dalam suatu lembaga guna menjalankan tugas yang sudah ditentukan.

Menurut E. Mulyasa, rekrutmen adalah suatu upaya untuk menyaring atau mendapatkan calon-calon tenaga pendidik atau kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin kemudian dipilih calon yang terbaik. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, atau ujian lisan mauapaun tulisan serta praktek langsung.¹¹ Rekrutmen disini dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan atau bagian tertentu yang masih kosong. Selain itu, rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses seleksi.

Pengertian rekrutmen menurut simamora merupakan serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir pada lamaran mereka serahkan.¹² Rekrutmen menurut paparan para ahli diatas merupakan mencari pelamar sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan.

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson yaitu suatu proses yang menghasilkan pelamar yang berkualifikasi untuk

⁹ Yeti Heryati, Mumuh Muhsin, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), 67.

¹⁰ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 55.

¹¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 153

¹² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal 69

pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sependapat dengan Irawan dkk. Bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja diperusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Ivancevich menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang layak diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerima.¹³

Berdasarkan paparan para ahli diatas dapat disimpulkan rekrutmen merupakan proses pencarian tenaga kerja yang memiliki kemampuan seta keahlian untuk menjadi pegawai yang dilakukan secara terencana agar memenuhi syarat-syarat guna memperoleh jabatan tertentu suatu organisasi. Jadi manajemen rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien.

Sesuai dengan penjelasan tersebut maka rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. rekrutmen termasuk suatu aspek yang penting untuk pengadaan tenaga kerja, sebuah rangkaian aktivitas yang dibentuk guna memperoleh tenaga kependidikan yang sesuai dengan apa yang diperlukan untuk bisa mengisi beberapa jabatan yang kosong.

b. Tujuan Strategi Rekrutmen

Tujuan sebagai hasil akhir (*end result*) yang hendak diraih perusahaan”.¹⁴Sedangkan Nanang memaparkan jika tujuan termasuk target yang sifatnya luas yang hendak diraih oleh organisasi.¹⁵Sesuai dengan pemaparan tersebut, sehingga

¹³ Jurnal Ilmu Administrasi dan organisasi, *Bisnis & Birokrasi*, volume 16, nomor 3, (ISSN 0854-3844), sep-des 2009, hal 131- 139

¹⁴ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, 23.

¹⁵ Nanang Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, 49.

bisa diambil simpulan jika tujuan termasuk hasil akhir yang hendak diraih oleh organisasi ataupun perusahaan dengan menentukan berbagai target.

Tujuan yang baik tentunya mempunyai kriteria yang bisa diukur, tepat waktu, spesifik, realistis serta sesuai. Tujuan wajib bisa diukur, oleh karenanya diperlukan indikator guna mengetahui pencapaian tujuan. Tujuan tersebut harus spesifik untuk menentukan target serta berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk meraih tujuan. Adapun tujuannya wajib sesuai dengan mengisi sarka fisik perusahaan dan tujuan wajib mengisi sifat realistis serta sesuai dengan sumber daya yang ada pada perusahaan.¹⁶

Sesuai dengan paparan diatas, sehingga bisa diambil simpulan jika tujuan termasuk hasil akhir yang hendak diraih dari suatu organisasi dengan menentukan berbagai target. Di mana tujuan yang baik wajib dilakukan penyesuaian dengan karakteristik supaya bisa meminimalisir adanya permasalahan di periode selanjutnya. Apabila strategi rekrutmen dilakukan dengan baik maka tujuan dari strategi rekrutmen akan baik pula dan akan memenuhi target yang diinginkan.

Menurut Pearch serta Robinson memaparkan jika tujuan dikelompokkan ke dua bagian yakni tujuan jangka pendek serta jangka panjang. Tujuan yang sifatnya jangka panjang ialah hasil yang hendak diraih di beberapa periode. Tujuan ini bisa dicapai dengan melalui strategi umum serta strategi utama. Sementara tujuannya sifatnya jangka pendek ialah tujuan yang ada diraih di periode 1 tahun ataupun kurang.¹⁷ Sesuai dengan pemaparan tersebut tentang tujuan strategi, berikutnya penelitian mengambil kesimpulan jika strategi mempunyai tujuan untuk memelihara hasil akhir yang bakal diraih oleh suatu perusahaan. Strategi ini dilakukan penyusunan dalam memberikan peningkatan ketercapaian suatu organisasi.

Rekrutmen mempunyai tujuan untuk memberikan berbagai calon pekerja yang cukup supaya bisa dipilih oleh pemimpin para pedagang yang memiliki kualifikasi yang

¹⁶ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, 23.

¹⁷ John A. Pearce II & Richard B. Robinson Jr, *Stategic Management: Formulation, Implementation, And Control (Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi serta Pengendalian)*, Penerjemah: Nia Pramita Sari, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), 14-15.

sesuai dengan yang diperlukan.¹⁸ Menurut Rivai, rekrutmen mempunyai tujuan untuk menerima para pelamar sebanyak mungkin berdasarkan kebutuhan dari perusahaan di beberapa sumber, oleh karenanya memungkinkan bakal diperoleh pekerja yang mempunyai kualitas optimal.¹⁹ Tujuan dari rekrutmen yakni guna memperoleh sebanyak-banyaknya calon pekerja serta organisasi bisa melakukan pemilihan pekerja yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan perusahaan lebih banyak.²⁰

Sehingga bisa diambil simpulan dari pendapat sejumlah ahli tersebut maka bisa dijelaskan juga rekrutmen ini mempunyai maksud untuk memperoleh calon pekerja sebanyak-banyaknya sehingga perusahaan bisa melakukan pemilihan calon pekerja yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan oleh organisasi.

Tujuan dari strategi rekrutmen ialah untuk memberikan hasil akhir untuk memperoleh calon pegawai sebanyak-banyaknya oleh karenanya organisasi bisa menyelesaikan calon pekerja yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan oleh perusahaan, apabila lembaga atau organisasi tidak berhasil dalam melakukan proses seleksi sesuai karakteristik yang dibutuhkan perusahaan maka tujuan dari strategi rekrutmen bisa dikatakan belum berhasil.

c. **Perencanaan rekrutmen**

Suatu kegiatan rekrutmen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang baik dan matang. Perencanaan tersebut dilakukan demi terhindar terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut Malayu Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa yang harus dikerjakan. Analisis pekerjaan mempunyai manfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan digunakan. Analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan,

¹⁸Maisah., *Manajemen Pendidikan*, (Ciputat: Referensi, 2013), h. 59.

¹⁹ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik serta Bisnis*, 63.

²⁰ Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Yogyakarta: CV. Andi, 2003), 105

perusahaan maupun lembaga social lainnya. Dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan. Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan. dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapai.

Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, dan pengalaman. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi dapat mengetahui informasi dari berbagai spesifikasi pekerjaan. Dalam hal ini, pegawai bisa bekerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dibutuhkan oleh lembaga tersebut.²¹ Yang dimaksud disini yaitu apabila suatu organisasi akan melakukan rekrutmen maka organisasi atau lembaga yang akan melakukan rekrutmen harus memperhatikan spesifikasi pegawai mampu dalam melakukan pekerjaan yang akan dibutuhkan dalam lembaga tersebut, apabila tidak mampu maka dalam perencanaan tidak akan berjalan maksimal.

d. Sumber-Sumber Rekrutmen

Guna memperoleh pekerja yang sesuai dengan karakteristik perusahaan, terdapat 2 sumber rekrutmen yaitu sumber eksternal serta internal.

1) Sumber internal

²¹ Siti Rahayu, *skripsi "strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs AL-washliyah 16 perbaungan"*, (Sumatra Utara: fakultas Ilmu Tarbiyah Dan keguruan Universtas Islam Negeri Sumteta Utara, 2020), hal 18-19

Sumber internal ialah pegawai yang bakal melakukan pengisian terhadap lowongan pekerjaan yang belum terpenuhi serta pada suatu organisasi.²² Sumber internal ini bisa didapatkan dari yang dipindah, dari saran pihak orang dalam, dari yang dipromosikan serta dari berbagai lainnya.²³

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, memaparkan jika sumber internal rekrutmen diperoleh melalui kegiatan mutasi sesuai dengan hasil evaluasi kinerja karyawan. Terdapat tiga model mutasi yakni promosi jabatan yang mana para pekerja memperoleh kenaikan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dan biasanya sesuai dengan hasil prestasi yang dimiliki, rotasi ataupun transfer pekerjaan ialah pemindahan sektor pekerjaan karyawan ke sektor yang lain yang sesuai ataupun tanpa merubah tingkat jabatan serta demosi jabatan ialah penurunan jabatan karyawan ke tingkatan yang lebih rendah karena dasar prestasi kerja ataupun adanya penyederhanaan struktur organisasi.²⁴

Sesuai dengan pemaparan tersebut, sehingga bisa dikatakan jika sumber internal termasuk sumber yang asalnya dari dalam perusahaan, sumber internet dapat diperoleh dengan metode memindahkan karyawan ke divisi yang berbeda, sementara promosi yakni menaikkan jabatan pegawai serta demosi yakni menurunkan jabatan pegawai sebab kerjanya sudah dijalankan.

2) Sumber Eksternal

Sumber eksternal yaitu perekrutan tenaga dari luar. Apabila sumber yang asalnya dari dalam hukum sudah cukup atau belum cukup ataupun sudah tidak mungkin lagi, maka tindakan lainnya guna bisa menarik para tenaga kerja ialah dari sumber luar perusahaan atau organisasi. Tentu saja tenaga kerja tersebut harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Sumber eksternal tersebut yaitu teman atau anggota karyawan, dalam melakukan rekrutmen biasanya apabila teman atau anggota karyawannya sudah bekerja lama didalam persahaan

²² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42.

²³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 24.

²⁴ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 34.

tersebut maka teman atau anggota karyawan tersebut yang akan direkrut. Selanjutnya yaitu, lembaga pendidikan merupakan tenaga yang dapat dimanfaatkan untuk mengisi lowongan tersebut sesuai dengan keahliannya atau memenuhi persyaratan pendidikannya. Terakhir, lamaran yang masuk secara kebetulan, perusahaan belum mengumumkan akan dilaksanakan rekrutmen akan tetapi sudah ada yang mendaftar. Pelamar tersebut memenuhi kriteria yang dicari perusahaan tersebut kemungkinan besar pelamar tersebut akan diterima di perusahaan itu.²⁵

Berbagai sumber eksternal yang berpotensi guna memperoleh SDM untuk perusahaan diantaranya ialah: agen pengerahan pekerja yang dimiliki oleh pemerintah ataupun swasta, lamaran perorangan, dengan melalui konsultan manajemen, karyawan lama, pekerja magang, lulusan instansi pendidikan, organisasi karyawan, dengan melalui iklan, dari lembaga pelatihan kerja serta lain sebagainya.²⁶ Sumber rekrutmen eksternal asalnya dari perguruan tinggi, sekolah, perusahaan lainnya serta individu yang belum bekerja.²⁷

Sesuai dengan pemaparan tersebut, sehingga bisa diambil simpulan jika sumber eksternal rekrutmen mencakup berbagai sumber yang diperoleh dari luar perusahaan misalnya dari lembaga pendidikan, pekerja magang, perusahaan lainnya, lembaga pelatihan kerja serta lamaran perorangan.

e. **Kendala Rekrutmen**

Suatu kegiatan apapun tidak akan lepas dengan yang namanya hambatan atau kendala. Begitu pula dalam melakukan kegiatan mencari sumber daya manusia atau merekrut tenaga pekerja pasti akan menemui suatu Kendala. Kendala itu muncul baik dari organisasi itu sendiri maupun lingkungan yang ada di sekitarnya. Adapun kendala-kendala dalam melakukan rekrutmen ada berbagai macam.

²⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), 103

²⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 60

²⁷ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 104

Ada tiga model kendala yakni yang sumbernya dari organisasi itu sendiri, lingkungan luar dari suatu organisasi serta kebiasaan dari pencari kerja. Kendala yang sumbernya dari organisasi itu sendiri pada umumnya berhubungan dengan kebijakan organisasi yang mana sudah terisi seluruh porsi pada organisasi sehingga organisasi tersebut tidak menerima karyawan baru, kurang sesuai upah atau gajinya yang diharapkan oleh para tenaga kerja. Suatu kendala yang berhubungan dengan kebiasaan mencari kerja yakni di mana pencari kerja memiliki kebiasaan yang tidak begitu baik oleh karenanya terdapat suatu kesalahan peserta dari kesalahan tersebut kemudian hadir anggapan negatif oleh karenanya proses rekrutmen tidak dilanjutkan. Berikutnya kendala yang sumbernya dari lingkungan sekitar organisasi yang dapat memberikan pengaruh.

Faktor yang memberikan pengaruh misalnya tingginya tingkat pengangguran. Bisa dipahami jika dengan tingginya tingkat pengangguran tentu biasanya para pencari kerja akan lebih selektif untuk menyeleksi para calon pelamar setiap kemungkinan terdapat banyak diantara pelamar tersebut yang melebihi syarat yang ditentukan. Faktor lainnya yakni langkah tidaknya berbagai keterampilan tertentu. Terdapat aturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan oleh karenanya wajib dipatuhi serta diperhitungkan. Yang terakhir yakni kendala yang harus dipertimbangkan oleh pihak organisasi yang mana tuntutan yang bakal dilaksanakan oleh calon pegawai.²⁸

Berbagai kendala rekrutmen yang dialami oleh sekolah tidak sama, akan tetapi biasanya kendala yang dialami mencakup kebijakan dari organisasi, syarat jabatan, keadaan tenaga kerja, teknik pelaksanaan penarikan, solidaritas organisasi serta lingkungan eksternal.

1) Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Kebijakan organisasi yang dapat memberikan pengaruh pada rekrutmen ialah tentang kesejahteraan serta kompensasi di mana berbagai perusahaan wajib memberi kesejahteraan serta kompensasi yang adil sehingga pelamar bakal semakin banyak serta begitupun juga sebaliknya. Kebijakan promosi dapat menjadi kendala

²⁸ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), 73.

pada rekrutmen, hal itu disebabkan promosi termasuk suatu metode yang bisa digunakan untuk menarik perhatian para pelamar sebab munculnya kesempatan promosi yang cukup luas tentunya pendapatan serta status semakin baik. Kebijakan status pegawai dapat menjadi kendala jika kesempatan dalam menjadi pegawai tetap tidak dapat diwujudkan sehingga semakin sedikit pelamarnya. Sumber tenaga kerja juga dapat menjadi kendala sebab apabila tenaga kerja yang bakal diterima hanya berasal dari pekerja lokal sehingga pelamar sedikit.

- 2) Persyaratan jabatan, Semakin banyak jumlah syarat yang wajib dipenuhi oleh pelamar hal ini bisa membuat jumlah pelamar bakal semakin sedikit. Namun apabila sebaliknya bila persyaratan sedikit maka jumlah pelamar bakal semakin meningkat.
- 3) Metode pelaksanaan penarikan, Semakin tertutup penarikan dengan melalui radio, surat kabar ataupun TV sehingga pelamar juga akan semakin sedikit.
- 4) Kondisi pasar tenaga kerja, Semakin kecil penawaran pekerjaan maka semakin kecil juga pelamar yang akan melamar pekerjaan.
- 5) Solidaritas Perusahaan, Solidaritas perusahaan dimaknai sebagai tingginya kepercayaan masyarakat pada suatu perusahaan contohnya apabila solidaritas perusahaannya rendah maka pelamar juga akan sedikit yang merasa tertarik.
- 6) Kondisi lingkungan eksternal

Apabila keadaan perekonomian mengalami pertumbuhan secara cepat serta saingan banyak maka pelamar bakal sedikit. Apabila tingkat pertumbuhan ekonominya kecil maka pelamar akan bertambah banyak.²⁹

Sesuai dengan pengeluaran tersebut sehingga bisa diambil simpulan jika berbagai kendala yang terdapat dalam perekrutan umumnya bersumber dari luar ataupun dalam organisasi. Kebijakan perusahaan juga bisa memberikan pengaruh pada perekrutan karyawan. Guna meminimalisir adanya kendala yang terjadi saat menjalankan rekrutmen tentunya dibutuhkan analisa yang baik untuk pelaku rekrutmen ataupun manajer personalia.

²⁹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 61.

2. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik termasuk suatu komponen penting pada dunia pendidikan oleh karenanya penulis bakal menguraikan beberapa hal mengenai penellitian, diantaranya ialah pengertian tenaga pedidik, serta syarat tenaga pendidik.

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Pendidik merupakan hal yang tidak bisa dijauhkan dari lembaga pendidikan, atau hal yang penting bagi lembaga pendidikan. Karena beliaulah yang menjadi tonggak atau motor penggerak dalam suatu perubahan, bahkan sebagai agen perubahan (*agent of change*), serta membimbing, mendidik, mengarahkan, mengevaluasi peserta didik sehingga mampu mencapai tujuann yang diinginkan bersama. Jadi, Guru ataupun tenaga pendidik ialah seluruh individu yang mempunyai tanggung jawab serta wewenang pada pendidikan para muridnya secara individu ataupun klasikal seperti di dalam sekolah ataupun di luar ataupun di dalam sekolah.³⁰

Personalia ataupun tenaga pendidikan ialah seluruh individu yang terlibat di berbagai tugas pendidikan yakni para dosen ataupun guru sebagai pihak yang memegang peranan utama, administrator atau manajer, para pegawai serta para supervisor.³¹ Jadi, maka bukan guru saja yang bertugas dalam pendidikan yaitu dosen yang bertugas mengajar diperguruan tinggi, guru pamong bertugas sebagai pengganti guru kelas, tutor bertugas sebagai membimbing di lembaga-lembaga non formal. Instruktur orang yang memiliki keahlian khusus dalam bidang seni. Fasilitator bisa dari kalangan guru untuk mendidik peserta didik dalam membantu meningkatkan belajar.

Menurut UUSPN No.20 Tahun 2003 khususnya Bab I Pasal 1 ayat (5) memaparkan jika tenaga kependidikan ialah berbagai individu yang mengabdikan dirinya serta diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan.³² Seorang tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan diangkat guna untuk menjalankan tugas-tugas sesuai dengan bidangnya

³⁰ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru serta Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 21.

³¹ Yeti Heryati, Mumuh Muhsin, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, 58.

³² Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 245.

yang disusun oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan yang efektif serta terencana. Didalam tenaga kependidikan meliputi pengawas sekolah, kepala sekolah, dan salah satunya yaitu tenaga pendidik.

Tenaga pendidik ialah seorang yang mempunyai tugas untuk mengajar, mendidik, menilai, membimbing, mengarahkan, melatih serta menjalankan evaluasi. Yang paling penting seorang pendidik yaitu mengajar peserta didik. Sebagai pendidik yaitu harus mengajar atau menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada peserta didik. Pendidik mengajar di tingkatan pendidikan anak usia dini di jalur pendidikan formal, pendidikan menengah, pendidikan dasar serta pendidikan atas.³³

Sesuai dengan pemaparan tersebut, maka bisa diambil simpulan jika tenaga pendidik serta kepentingannya seluruh individu yang mempunyai wewenang serta terlibat pada pendidikan dan bertanggung jawab terhadap peserta didik yang ada di luar sekolah ataupun dalam sekolah untuk meningkatkan ataupun mencapai tujuan yang diinginkan sehingga dapat memajukan semuanya.

b. Syarat Tenaga Pendidik

Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 bab XI pasal 39 ayat:

- 1) Tenaga kependidikan bertugas menjalankan administrasi, pengelolaan, pengembangan, serta pelayanan untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidik termasuk tenaga profesional yang bertugas merencanakan serta menjalankan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, menjalankan pembimbingan serta pelatihan, serta menjalankan kajian serta pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.³⁴

Sesuai dengan pemaparan tersebut, tenaga kependidikan termasuk individu yang menjalankan proses administrasi, layanan, menunjang serta mengelola proses pendidikan. Sementara guru ataupun tenaga pendidik ialah tenaga yang profesional dan memiliki tugas untuk merancang, menjalankan, melaksanakan evaluasi proses belajar mengajar

³³ Undang-Undang No 14 tahun 2005 Tentang Guru serta Dosen.

³⁴ Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional 38-39

serta membimbing para peserta didik. Berikutnya standar yang wajib dimiliki oleh tenaga pendidik serta kependidikan sesuai dengan aturan pemerintah republik Indonesia No 32 tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI mengenai standar pendidikan serta tenaga pendidikan pasal 28 seperti yang diungkapkan dibawah ini.

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik serta kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani serta rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ialah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar serta menengah serta pendidikan anak usia dini mencakup:
 - a) Kompetensi pedagogik;
 - b) Kompetensi kepribadian;
 - c) Kompetensi profesional; dan
 - d) Kompetensi sosial.

Pada pasal 29 ayat 4 berbunyi:

Pendidik pada SMA/MA, ataupun bentuk lain yang sederajat memiliki:

- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) ataupun sarjana (S1)
- b) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
- c) sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.³⁵

Calon guru diharapkan memiliki kualifikasi akademik serta kemampuan yang relevan dengan ketentuan yang ada. Guna menjadi seorang pendidik minimal harus lulusan diploma 4 ataupun lulusan sarjana dan latar belakang pendidikan di perguruan tinggi yang relevan dengan pelajaran yang bakal diampunya, sehingga apabila dalam bekerja tidak sesuai dengan bidangnya maka tujuan yang akan disampaikan tidak terlaksana dengan efektif.

³⁵ Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 2013

Menurut Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 mengenai Standar Nasional Pendidikan Bab VI tentang Tenaga Kependidikan pasal 35: “Tenaga kependidikan pada SMK/MAK ataupun bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, serta tenaga kebersihan sekolah/madrasah.”³⁶

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah yakni: “Tenaga administrasi sekolah/madrasah terdiri atas kepala tenaga administrasi sekolah/madrasah, pelaksana urusan, serta petugas layanan khusus”.³⁷ Untuk dapat diangkat sebagai tenaga administrasi sekolah atau madrasah seseorang wajib memenuhi standar tenaga administrasi sekolah atau madrasah yang berlaku secara nasional.

Sesuai dengan pemaparan tersebut, sudah dijelaskan diatas di berbagai jabatan yang terdapat di sekolah atau madrasah sudah memiliki kualifikasi tersendiri dan sudah ada peraturan di dalam undang-undang yang diberikan pemerintah. Hal itu dimaksudkan supaya pekerjaannya di sana sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai.

c. Tahapan ataupun Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

Proses rekrutmen para tenaga pendidik dapat dijalankan melalui berbagai kegiatan yakni seperti berikut:

1) Persiapan rekrutmen guru

Aktivitas pertama yang terdapat pada proses perekrutan ini ialah menjalankan persiapan rekrutmen terhadap guru baru. Di mana persiapan rekrutmen ini harus matang supaya rekrutmen ini dapat mendapatkan guru ataupun pendidik yang baik. Aktivitas persiapan rekrutmen ini mencakup:

- a) Membentuk panitia rekrutmen
- b) Mengkaji mengenai beberapa undang-undang ataupun aturan pemerintah, peraturan yayasan yang berhubungan dengan aturan penerimaan guru

³⁶ Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 2013

³⁷ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi sekolah/Madrasah,

meskipun di akhir-akhir ini sudah diberlakukan suatu otonomi daerah

- c) Penentuan berbagai syarat untuk melamar jadi pendidik baru
 - d) Penentuan aturan pendaftaran
 - e) Penentuan jadwal rekrutmen
 - f) Mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen misalnya media untuk mengumumkan penerimaan guru baru, serta format rekapitulasi pelamar serta format rekapitulasi pelamar yang sudah diterima
 - g) Menyiapkan tempat ataupun ruang memasukkan lamaran pendidik baru
 - h) Menyiapkan bahan ujian untuk seleksi serta petunjuk pemeriksaan hasil tes serta tempat ujian
- 2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Apabila persiapan sudah selesai dijalankan maka aktivitas selanjutnya yakni menyebarkan sejumlah pengumuman melalui media yang tersedia misalnya siaran radio, brosur, surat kabar serta lainnya. Tentunya media yang dipakai untuk pengumuman tersebut sebaiknya media ataupun alat yang bisa secara mudah didengar serta dibaca oleh masyarakat. Oleh karenanya pengumuman terhadap penerimaan tersebut sebaiknya berisi mengenai persyaratan, waktu, prosedur serta tempat dalam mengajukan lamaran.

- 3) Penerimaan lamaran guru baru

Jika pengumuman terhadap penerimaan lamaran guru baru sudah disebarkan tentunya masyarakat mengetahui jika dalam jangka waktu yang sudah ditentukan seperti yang ada pada pengumuman, terdapat penerimaan pendidik baru di sekolah. Dengan adanya pemberitahuan tersebut maka masyarakat yang mempunyai minat untuk menjadi pendidik baru bisa memasukkan lamarannya. Pihak panitia juga mulai menerima berbagai lamaran tersebut.

Tindakan yang wajib dijalankan oleh panitia mencakup:

- a) Memberikan layanan terhadap masyarakat yang menyerahkan lamaran kerja

- b) Melakukan pengecekan seluruh berkas yang wajib disertakan dengan surat lamaran.
- c) Melakukan pengecekan seluruh isian yang ada pada surat lamaran misalnya alamat pelamar serta nama pelamar
- d) Merekap seluruh pelamar pada format rekapitulasi pelamar

Untuk mengajukan lamaran maka seseorang diharapkan bisa mengajukan surat lamarannya. Surat lamaran ini dilengkapi dengan sejumlah hal seperti ijazah, surat keterangan, surat keterangan WNI, surat keterangan kelahiran yang memperlihatkan umur pelamar, surat keterangan kesehatan serta surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

4) Seleksi pelamar

Sesudah pelamaran ataupun pendaftaran pendidik baru ditutup maka aktivitas selanjutnya ialah penyaringan ataupun seleksi terhadap berbagai pelamar. Penyaringan termasuk sebuah proses dalam membuat perkiraan tentang pelamar yang memiliki kemungkinan banyak untuk bisa berhasil dalam pekerjaan sesudah diangkat menjadi seorang guru. Terdapat 5 tehnik dalam hal itu yakni wawancara, inventaris biografis, pemeriksaan badan, tehnik tes serta penilaiannya dilaksanakan oleh pusat penilaian.

B. Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu termasuk kajian guna memperkuat kajian teoritis, mempertajam metodologi, serta mendapatkan informasi tentang kajian yang serupa yang dijalankan oleh penulis lainnya.

Peneliti menggali berbagai informasi atau menjalankan penelusuran buku serta tulisan ilmiah yang lain yang berhubungan dengan pembahasan pada penulisan ini guna bisa dipergunakan sebagai sumber acuan pada kajian ini.

1. Penulisan skripsi oleh Dewi Mustika Ningsih yang berjudul Implementasi Rekrutmen Guru di SMA Dwi Warna (*Boarding School*) Parung Bogor. Kajian ini bertujuan guna memahami pelaksanaan rekrutmen di SMA Dwi Warna Parung Bogor. Metode yang dipakai ialah kajian lapangan dengan pendekatan kualitatif, adapun hasil kajiannya bisa diambil simpulan jika pelaksanaan rekrutmen guru sudah cukup efektif. Sebab kepala sekolah tidak mengikut sertakan semua guru dalam pelaksanaan

rekrutmen tersebut, sebab kepala sekolah sudah menyerahkan tugas kepada bagian personalia, guru-guru hanya sekedar mendapatkan informasi saja tentang kegiatan perekrutan guru baru”.

2. Penulisan skripsi oleh Siti Tsuwaibah yang berjudul Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di YPI AL Khoiriyah Semarang Tahun 2010, kajian ini bertujuan guna memahami manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI AL Khoiriyah Semarang, metode yang dipakai kajian ini ialah kajian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari kajian ini ialah jika dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI AL Khoiriyah Semarang sudah cukup baik dalam arti semua kegiatan manajemen rekrutmen tenaga pendidik mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi sudah dijalankan, namun dalam pelaksanaan belum berjalan sesuai maksimal sebab perencanaan tenaga pendidik yang dijalankan secara mendadak sementara proses rekrutmen membutuhkan waktu yang cukup lama.
3. Penulisan skripsi oleh Putri Amalia yang berjudul Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik serta Kependidikan pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor yang disusun Tahun 2010. Kajian ini bertujuan guna memahami nilai dari aspek strategi rekrutme, metode yang dipakai pada kajian ini ialah metode kajian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari kajian ini ialah jika perekrutan tenaga pendidik cukup baik, kegiatan perekrutan dimulai dengan menganalisa kebutuhan tenaga pendidik serta kependidikan, perekrutan dikatakan berjalan dengan baik sebab terbukti tidak adanya tenaga pendidik yang mangkir dari tugas.
4. Skripsi yang disusun oleh Ika Mustikasari, berjudul “Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cendekia Serpong”. Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah serta Keguruan, 2014. Tujuan dari kajian ini ialah guna memahami strategi rekrutmen guru di MAN Insan Cendekia Serpong. Metode yang dipakai ialah jenis kajian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil kajiannya ialah strategi rekrutmen guru yang dijalankan sudah baik, mulai dari perencanaan rekrutmen sampai penerimaan guru, hal itu terbukti dengan kualitas guru yang sangat baik dari hasil rekrutmen tenaga pendidik ataupun guru.
5. Ayu Istikomah, dengan skripsi berjudul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Paramarta Unggulan”. Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah serta Keguruan, 2014. Tujuan dari kajian ini ialah guna memahami strategi

rekrutmen tenaga pendidik di SMP Paramarta Unggulan. Metode yang dipakai ialah jenis kajian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil kajian memperlihatkan jika strategi rekrutmen yang dijalankan sudah bagus akan tetapi belum optimal disebabkan minimnya persiapan rekrutmen yang dijalankan. Rekrutmen ini dijalankan hanya untuk bisa memenuhi kebutuhan saja Dengan tidak melihat kualifikasi serta kualitas guru. Terdapat perbedaan serta persamaan diantara penulis penelitian ini dengan penelitian yang bakal dijalankan oleh penulis. Persamaannya ialah terletak dalam strategi rekrutmen serta perbedaannya ialah yang dijalankan kajian ini yang terfokus dalam tenaga pendidik.

Dari kelima judul tersebut bisa diambil simpulan jika kelimanya sama-sama melakukan pembahasan mengenai rekrutmen guru. Akan tetapi terdapat berbagai perbedaan dari penelitian tersebut yakni pada skripsi yang pertama menitikberatkan dalam hal bagaimana penerapan rekrutmen tenaga pendidik, skripsi kedua menganalisa mengenai manajemen rekrutmen sementara yang ketiga mengenai strategi rekrutmen tenaga pendidik, yang ke empat membahas mengenai rekrutmen tenag pendidik tingkat atas ataupun aliyah, serta yang terakhir membahas mengenai perekrutan tenaga pendidik tingkat SMP.

Kajian di atas berbeda dengan kajian yang penulis kaji sebab kajian di atas terfokus pada rekrutmen tenaga pendidik dari pihak luar sementara kajian penulis terfokus pada strategi rekrutmen di tingkat MTs ataupun sekolah menengah pertama dari Alumninya. walaupun sama-sama membahas mengenai perekrutan guru ataupun tenaga pendidik. Oleh karenanya, peneliti berusaha untuk melakukan pembahasan mengenai permasalahan itu dengan mengambil kajian di MTs Assalam Bangilan Tuban.

Gambar 3.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul penulisan	Persamaan	Perbedaan
1	Skripsi Dewi Mustika Ningsih yang berjudul Implementasi rekrutmen guru di SMA Dwi Warma (<i>Boarding School</i>) Parung Bogor.	Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang mengenai rekrutmen	Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dijalankan oleh peneliti yaitu penelitian

			tersebut menitik beratkan dalam hal bagaimana penerapan rekrutmen tenaga pendidik
2	Skripsi Siti Tsuwaibah yang berjudul Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga pendidik (guru) di YPI AL Khoiriyah Semarang Tahun 2010	Persamaannya yaitu sama membicarakan tentang proses rekrutmen	Perbedaannya yaitu menganalisis mengenai manajemen rekrutmen, dalam pelaksanaannya rekrutmen belum berjalan maksimal karena perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dijalankan secara mendadak sementara proses rekrutmen membutuhkan waktu yang cukup lama
3	Skripsi Putri Amalia yang berjudul Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik serta Kependidikan pada SDIT Darul Muttaqin Parung Bogor	Persamaannya yaitu membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik	Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai strategi rekrutmen tenaga pendidik

4	Skripsi Ika Mustikasari yang berjudul Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cendekia Serpong. Mahasiswi jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah serta Keguruan tahun 2014	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dikaji oleh peneliti yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik	Perbedaannya yaitu mengenai rekrutmen tenaga pendidik tingkat aliyah tetapi yang direkrut terfokus dari pihak luar.
5	skripsi Ayu Istikomah yang berjudul strategi rekrutmen tenaga pendidik di SMP Paramarta Unggulan. Jurusan manajemen pendidikan, fakultas Ilmu Tarbiyah serta keguruan	Persamaannya yaitu membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik (guru)	Perbedaan dengan skripsi yang peneliti kaji yaitu membahas mengenai perekrutan tenaga pendidik ditingkat menengah SMP, serta merekrut tenaga pendidik dari luar bukan dari alumninya tersebut

C. Kerangka Berfikir

Madrasah membutuhkan SDM yang professional untuk bisa memberikan peningkatan kualitas tenaga pendidik, sehingga mampu memberi kontribusi yang bermanfaat untuk terselenggaranya pendidikan yang efisien serta efektif. Begitu halnya dengan MTs Assalam yang berada di lingkungan Pondok Pesantren Assalam, dimana di pondok Pesantren Assalam mempunyai lembaga pendidikan mulai dari MI, MTs serta MA. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik maka MTs Assalam menjalankan perekrutan tenaga pendidik.

Perekrutan tenaga pendidik dijalankan oleh Madrasah Tsanawiyah Assalam, melalui tahap seleksi. Tahap seleksi diperlakukan secara ketat oleh pihak Madrasah, walau perekrutan

tenaga pendidik yang direkrut ialah alumni dari Madrasah Aliyah Assalam. Perekrutan tenaga pendidik di MTs Assalam dijalankan untuk menjadikan MTs Assalam tetap kepada metode pendidikan yang sudah diajarkan kepada peserta didik ataupun siswa semenjak menempuh pendidikan di bangku Madrasah Aliyah. Perkrutan ini dijalankan supaya santri ataupun peserta didik mampu mengamalkan ilmu yang sudah didapat serta mendidik santri ataupun peserta didik untuk belajar mengabdikan serta belajar ikhlas. Namun bukan berarti Alumni tidak mempunyai kemampuan untuk mengajar ataupun mendidik, karena di Madrasah Aliyah ada pelajaran khusus mengenai pengajaran yakni mata pelajaran tarbiyah wa talim. Selain mempunyai kemampuan untuk mengajar ataupun mendidik santri juga diajarkan berbagai hal mulai dari berorganisasi, berwirausaha, serta lain sebagainya yang semuanya itu mengandung pendidikan. Hal itu diberikan kepada santri supaya mampu mengamalkan apa yang sudah diperoleh dari Pondok pesantren Assalam dalam kehidupan masyarakat. Sesuai dengan pemaparan di atas bisa digambarkan seperti berikut.



Gambar 3.2
Kerangka berfikir

