

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini. Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci kemajuan suatu bangsa. Pendidikan juga mempunyai peranan yang sangat strategis dalam upaya pembangunan Nasional, dengan pendidikan akan terbentuk watak dan sikap manusia kearah yang lebih baik. Memiliki watak dan sikap yang baik maka pencapaian tujuan pembangunan Nasional akan semakin mudah dicapai.

Dalam hal ketenagaan (SDM), rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi Nasional. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (continuous quality improvement).

Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM diperlukan sebuah mekanisme yang mampu mengatur dan mengoptimalkan berbagai komponen dan sumber daya yang ada. Dalam dunia pendidikan, hal ini disebut manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha personal pendidikan untuk mendayagunakan semua sumber daya dalam rangka mencapai tujuan

Pendidikan. Tujuan pendidikan bangsa Indonesia tertera dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 sebagai berikut: mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya manusia yang ada dimuka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt. Sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah demi kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah ayat 13 sebagai berikut.

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara yang praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari pimpinan dan dari stafnya.

Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi harus dikelola secara baik oleh pemimpin didalamnya. Diperlukan sebuah manajemen yang mengatur sumber daya manusia didalam organisasi tersebut.

Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Nomor 3 menyebutkan, Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait

---

<sup>1</sup>Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2004), h. 10.

secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan Nasional.<sup>2</sup> Sebagai Negara kesatuan, Sistem Pendidikan Nasional merupakan sub-sistem dari sistem kehidupan Nasional. Oleh sebab itu, sistem pendidikan Nasional mengacu kepada terwujudnya cita-cita Nasional sebagai negara kesatuan. Pendidikan Nasional merupakan salah satu unsur pengikat, pelestari, penumbuh, pengembang, dan pengarah cita-cita bangsa.<sup>3</sup>

Untuk mewujudkan tujuan Nasional yang telah tercantum dalam Sisdiknas, dalam tatanan pendidikan salah satu faktor utamanya adalah tersedianya sumber daya manusia yang baik, didukung dengan pelaksanaan manajemen yang baik pula. Adapun maksud dan tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.<sup>4</sup> Pembelajaran manajemen sumber daya manusia menggambarkan usaha-usaha yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari manajer pelaksana, dan menunjukkan bagaimana profesionalisme karyawan dalam mendukung usaha tersebut, karena sumber daya manusia menentukan setiap keberhasilan organisasi.<sup>5</sup>

Tersedianya Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan *asset* yang tidak ternilai bagi organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan organisasi bisa diwujudkan. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya

---

<sup>2</sup>Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta:Departemen Pendidikan Nasional RI, 2003), h. 5.

<sup>3</sup>H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*, (Bandung: Rosda Karya, 2001 ), h. 201.

<sup>4</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT.Refika Aditama, 2007), h. 13.

<sup>5</sup>T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta, 1987), h.69.

pendidikan, tenaga kependidikan merupakan komponen sumber daya manusia yang harus mempunyai kemampuan yang berkualitas.

Saat ini upaya peningkatan pendidikan di Indonesia sedang gencar dilakukan pemerintah, namun hal tersebut jika tidak didukung dengan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional maka tidak akan membawa dampak yang berarti apa-apa terhadap kualitas pendidikan di negeri ini. Penyelenggaraan pendidikan, mulai dari pendidikan dasar sampai perguruan tinggi hanya akan efektif jika dikelola oleh tenaga kependidikan atau kinerja yang memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi kinerja yang kemudian lebih akrab disebut dengan staf yang berkualitas atau profesional.<sup>6</sup>

Staf yang berkualitas tidak hadir dengan sendirinya, staf yang berkualitas diciptakan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan secara *continue* dan melewati tahapan-tahapan dan proses yang panjang.

Sudarwan Danim dalam bukunya menyatakan bahwa tenaga edukatif profesional yang dapat memberikan pelayanan optimal kepada siswa dan demi masa depan siswa itu sendiri dan peningkatan mutu generasi muda bangsa, hingga saat ini masih dirasakan amat sulit dan sukar dipecahkan masalahnya. Ini disebabkan oleh karena fungsi lembaga pendidikan yang sangat kompleks, yaitu melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.<sup>7</sup>

Menyadari kondisi tersebut, maka pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi dan kualifikasi staf profesional harus memiliki syarat kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D4 dan memiliki empat kompetensi utama yakni, kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Disaat lembaga pendidikan sadar akan pentingnya kehadiran staf yang berkualitas, rekrutmen merupakan formula yang kiranya dapat membantu sekolah dalam menjawab

---

<sup>6</sup>Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 30.

<sup>7</sup>Sudarwan Danim, *Media Komunikasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 59.

perihal pemenuhan staf yang berkualitas, karena melalui rekrutmen, sekolah dapat mengidentifikasi dan menentukan seperti apa calon staf yang diharapkan. Rekrutmen dilakukan karena suatu lembaga pendidikan memerlukan tenaga kependidikan yang berkualitas guna mampu menciptakanyang juga berkualitas. Oleh karena itu rekrutmen staf merupakan hal yang dipandang penting namun semua itu 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.

Islam menganjurkan kepada umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan yang baik adalah individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (karyawan) adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar yaitu kuat dan dapat dipercaya (amanah). Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an surah Al-Qashas ayat 26 sebagaimana firman Allah SWT:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ.

Rekrutmen yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia yang biasa saja, tetapi sumber daya manusia yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai pimpinan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk merencanakan perekrutan dan memilih orang-orang yang tepat sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Penerapan rekrutmen, sangat bergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya semakin besar pula kemungkinan untuk mendapatkan individu-individu calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi. Sebagaimana yang terjadi pada Sekolah Menengah

Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah, lembaga pendidikan yang sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Seluruh tenaga kependidikan, staf dan karyawan dituntut untuk bekerja dengan profesional. Bertujuan agar dapat memenuhi visi dan misi dari sekolah tersebut. Terlihat di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah, yang mempunyai tenaga kerja secara keseluruhan berjumlah 19 tenaga pendidik dan kependidikan, 7 PNS, 12 karyawan honorer.<sup>8</sup>

Dan terdapat kekurangan tenaga kependidikan, Kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan dan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan bidang studi mengakibatkan rendahnya tingkat pengetahuan dan penguasaan. Persoalan tersebut merupakan imbas lemahnya bidang penerapan rekrutmen, karena masih terdapat sumber daya manusia yang belum memahami dengan baik tentang rekrutmen.

Dengan demikian jelaslah bahwa penerapan sistem rekrutmen staf yang baik sangat berperan dalam rangka usaha menghasilkan staf yang berkualitas, karena ada penentuan kualifikasi atau persyaratan yang harus dipenuhi oleh para calon staf yang menjadi ketetapan baku dalam pelaksanaannya. Penerapan ini tentu saja tidak akan mudah berjalan karena sangat membutuhkan pemahaman dan pengetahuan tentang rekrutmen yang dimiliki oleh personal yang bersentuhan dengan proses tersebut. Contohnya kepala sekolah yang menciptakan sebuah pola dan diterapkan oleh panitia rekrutmen. Namun sebaliknya apabila penerapan rekrutmen tidak dijalankan dengan baik maka tentu mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang direkrut sehingga tidak tercapainya visi dan misi sekolah.

Berdasarkan Latar Belakang tersebut, bagaimanakah Sistem Rekrutmen Staf di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang pisau Kalimantan Tengah? Berdasarkan pertanyaan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Sistem Rekrutmen Staf di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan**

---

<sup>8</sup>Wawancara Dengan Bapak Agus Kalpinus, S. Pd, Tanggal 17 Juni 2019, di kantor Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah.

**Tengah”.**

## **B. Definisi Operasional**

Agar dapat memperoleh kejelasan mengenai judul yang diangkat yakni “Sistem Rekrutmen Staf di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah”.

Dari judul tersebut ditemukan kata kunci yaitu sebagai berikut:

1. Sistem suatu pendekatan prosedur, yaitu suatu urutan kegiatan yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Prosedur didefinisikan sebagai urutan yang tepat dari tahapan-tahapan instruksi yang menerangkan apa yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, kapan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.<sup>9</sup>
2. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.<sup>10</sup>
3. Staf/Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
4. Sekolah Menengah Kejuruan salah satu jenjang pendidikan menengah dengan kekhususan mempersiapkan lulusan untuk siap bekerja.

Jadi, terkait dengan lokasi dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen staf di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah adalah komponen-komponen proses rekrutmen yang saling berhubungan secara teratur dan sistematis dalam perekrutan tenaga kerja/staf di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah.

---

<sup>9</sup>Bahra, *Analisis dan Design Sistem Informasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h.2.

<sup>10</sup>Wayne R Mondy, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*, (Bandung: Erlangga, 2008), h. 132.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut. Bagaimana Sistem Rekrutmen Staf di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis didalam mengadakan penelitian mempunyai tujuan yang hendak dicapai adalah. Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen staf di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah.

### **E. Alasan Memilih Judul**

Alasan peneliti memilih judul penelitian “Sistem Rekrutmen Staf di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah”, adalah sebagai berikut.

1. Karena saya sebagai orang Kalimantan Tengah, dan dari lahir hingga besar saya menempuh pendidikan 12 tahun di Kalimantan Tengah, oleh sebab itu saya sebagai orang Kalimantan Tengah ingin lebih tau pengelolaan sekolah bagaimana cara perekrutan, terutama sumber daya manusia dalam dunia pendidikan terutama dalam tenaga kependidikan/staf.
2. Dan terdapat fenomena di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah, terhadap sumber daya manusia terutama kekurangan tenaga kerja/staf dan kurang sesuai dengan latar pendidikan yang di ampu. Alasan dari mengapa penulis memilih judul tersebut karena ingin lebih tau lebih dalam bagaiman

sistem rekrutmen staf di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah.

## **F. Signifikasi Penelitian**

### **1. Signifikasi Teoritis**

Secara teoritis bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu hasil penelitian dapat diharapkan dapat berguna serta bermanfaat untuk kedepannya.

### **2. Signifikasi Praktis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak, terutama pihak-pihak yang memiliki hubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Adapun pihak-pihak yang dimaksud yakni sebagai berikut:

#### **a. Bagi penulis**

- 1) Memberikan pemahaman yang baru bagi penulis tentang sistem rekrutmen di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah.
- 2) Menumbuhkan kepekaan penulis terhadap pentingnya sistem rekrutmen di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Pulang Pisau Kalimantan Tengah.
- 3) Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan sistem rekrutmen staf dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas dan profesional.

#### **b. Objek penelitian**

Lembaga pendidikan yang bersangkutan. Dengan harapan dapat dijadikan bahan masukan dalam meningkatkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui sistem rekrutmen staf.

c. Bagi Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Bagi akademik Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin khususnya di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian keilmuan untuk pengembangan kegiatan pengelolaan dalam penerapan sistem rekrutmen, dapat memberikan sumber pengetahuan dan menambah wawasan yang luas.

## G. Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian sebelumnya oleh K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, dari lembaga Institut Agama Islam Negeri Thaha Saifuddin Jambi, dengan memiliki Judul, “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi”, Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif yang digunakan, Lokasi Temuan MAN Insan cendikia Jambi Isinya tentang Berdasarkan hasil Tenaga Pendidik dan Rekrutmen sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka temuan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Peneliti menyarankan agar kegiatan rekrutmen tenaga Pendidik pada MAN Insan Cendekia Jambi di pertahankan, bila perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi.<sup>11</sup>

Perbedaan antara penelitian saya terhadap penelitian terdahulu yang ada di atas membahas tentang proses dalam meningkatkan mutu kinerja guru sehingga berbeda dengan penelitian yang saya akan tinjau dalam penelitian dengan membahas tentang sistem perekrutan staf yang akan mempunyai tujuan agar mengetahui personalia dalam sistem perekrutan.

---

<sup>11</sup>K. A. Rahman, dkk, “Rekrutmen Tenaga Pendidikan Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi”, dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1. Institut Agama Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2015, h. 24-26.

2. Hasil penelitian sebelumnya oleh Murnawati, dari Lembaga Universitas Lancang Kuning, dengan memiliki judul “Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik Pada SD Kalam Kudus Pekanbaru”, Metode Penelitian Deskriptif yang di gunakan, Lokasi Temuan SD Kalam Kudus Pekanbaru, dan Isinya tentang Berdasarkan hasil Tenaga Pendidik dan Rekrutmen sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka temuan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sistem rekrutmen tenaga pendidik pada SD kalam kudus kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di SD Kalam Kudus Kota Pekanbaru, kebutuhan guru sebanyak 65 sedangkan guru tetap sebanyak 40 guru dan sisanya guru honor sebanyak 25 guru. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel seluruh populasi. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari wawancara langsung dan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persyaratan administrasi dalam rekrutmen guru diperoleh rata – rata skor sebesar 3,49. Artinya persyaratan administrasi dalam rekrutmen guru pada SD Kalam Kudus Pekanbaru dinilai baik.<sup>12</sup>

Perbedaan antara penelitian saya terhadap peneltian yang terdulu diatas yang tinjau dalam sistem perekrutan staf dalam melakukan penerimaan personalia yang sesuai dengan peraturan pemerintah dengan tujuan agar dapat mengetahui kemampuan personalia dengan cara sistem rekrutmen.

3. Hasil penelitian sebelumnya oleh Mochamad Iskarim, dari lembaga Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, dengan memiliki judul “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM dan Islam”, Metode Penelitian Deskriptif yang di gunakan Populasi dan Sampel, dan Lokasi Temuan Pekalongan, dan

---

<sup>12</sup>Murnawati, “Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidikan SD Kalam Kudus Pekanbaru”, dalam *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Lancang. 2015, h. 521.

Isinya tentang Berdasarkan hasil Analisis kinerja Organisasi, Rekrutmen SDA sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka temuan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

Keberhasilan dalam rekrutmen pegawai menjadi starting point menuju organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan jabatan yang diperlukan, ada beberapa prosedur yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai, yaitu: Identifikasi jabatan, Analisis jabatan, Sumber rekrutmen, Metode rekrutmen, Pemanggilan kandidat, Seleksi, dan Penawaran kerja.<sup>13</sup>

Perbedaan anantara tinjauan penelitian yang ada diatas dalam melakukan perekrutan berbeda, dalam tinjauan yang saya teliti dalam sistem perekrutan staf yang sangat berperan dalam melakukan perekrutan personalia sehingga mengetahui kualitas dan kemampuan peserta.

4. Hasil penelitian sebelumnya oleh Maryono, dari lembaga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seluma dengan memiliki Judul, “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pembinaan Kepala sekolah”, Metode Penelitian Deskripsi, Lokasi Temuan jawa, dan Isinya tentang Berdasarkan hasil analisis dan sistem sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka temuan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

Kesimpulan ini direduksi dari beberapa kesimpulan khusus sejalan dengan pertanyaan pertanyaan penelitian sebagai berikut: *Pertama*, sistem rekrutmen terhadap calon kepala sekolah (SMK) di kabupaten Seluma dilaksanakan dengan cara melakukan pendataan secara langsung ke sekolah-sekolah terhadap guru-guru SMK yang telah memenuhi persyaratan, baik persyaratan administrasi maupun non administrasi oleh pejabat teknis dilingkungan

---

<sup>13</sup>Mochamad Iskarim, “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam”, dalam *Jurnal Manajemen pendidikan Islam*, Vol. 2No. 2. Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2017, h. 307.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Seluma melalui bidang Tenaga Teknis dan Non Teknis (TTNT), Pengawas SMA/SMK, dan kepala sekolah tempat calon bertugas.<sup>14</sup>

Perbedaan anatara tinjauan penelitian yang ada diatas dalam melakukan perekrutan berbeda, dalam tinjauan yang saya teliti dalam sistem perekrutan staf yang sangat berperan dalam melakukan perekrutan personalia sehingga

## **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini terdiri beberapa bab yang kemudian dirinci dalam berbagai sub bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, terdiri atas latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, alasan memilih judul, signifikasi penelitan, penelitian terdahulu dan sistematika penelitian.

Bab II Landasan Teori, terdiri dari pengertian sistem, pengertian rekrutmen, pengertian staf/tenaga kependidikan, dan pengertian sistem rekrutmen staf.

Bab III Metodologi Penelitian, terdiri atas jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data dan prosedur penelitian.

Bab IV Laporan Hasil Penelitian, terdiri atas gambaran singkat lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

BAB V Penutup, terdiri atas simpulan dan saran.

Pada bagian akhir skripsi ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

---

<sup>14</sup>Maryono, "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pimbinan Kepala Sekolah", dalam *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol. 9 No. 2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seluma, 2015, h. 147.