

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI  
TERHADAP PROFESIONALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN  
DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) SWASTA  
SE-KECAMATAN TUBAN**

**SKRIPSI**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**Oleh:**

**AULIA RAHMA KHUMAIRO'  
D03219004**

**Dosen Pembimbing I**

**Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd.  
197612252005011008**

**Dosen Pembimbing II**

**Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd.  
197905262014111001**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : AULIA RAHMA KHUMAIRO'

NIM : D03219004

JUDUL : PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP  
PROFESIONALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI  
MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) SWASTA SE-  
KECAMATAN TUBAN.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 09 Juni 2023

Yang Menyatakan,



AULIA RAHMA KHUMAIRO'  
NIM. D03219004

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

NAMA : AULIA RAHMA KHUMAIRO'

NIM : D03219004

JUDUL : PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI  
TERHADAP PROFESIONALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN  
DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) SWASTA SE-  
KECAMATAN TUBAN.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 09 Juni 2023

**Pembimbing I**



**Dr. Ali Mustofa, S. Ag. M. Pd.**  
197612252005011008

**Pembimbing II**



**Ahmad Fauzi, S. Pd. I, M. Pd.**  
197905262014111001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Aulia Rahma Khumairo' ini telah dipertahankan di depan  
Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 27 Juni 2023

Mengesahkan,

**Dekan**



**Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd.**  
NIP. 197407251998031001

**Penguji I**



**Prof. Dr. Hj. Husniyatus Salamah Zainiyati, M.Ag.**  
196903211994032003

**Penguji II**



**Dr. H. Muh. Khoirul Rifa'i, M.Pd.I**  
198207122015031001

**Penguji III**



**Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd.**  
197612252005011008

**Penguji IV**



**Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd.**  
197905262014111001

## PERNYATAAN PUBLIKASI



### KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

#### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AULIA RAHMA KHUMAIRO'  
NIM : D03219004  
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM  
E-mail address : [auliakhumairo28@gmail.com](mailto:auliakhumairo28@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

#### **PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP PROFESIONALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) SWASTA SE-KECAMATAN TUBAN**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 Juni 2023

Penulis

(AULIA RAHMA KHUMAIRO')

## ABSTRAK

**Aulia Rahma Khumairo', (D03219004), 2023. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Profesionalitas Tenaga Kependidikan di MTs Swasta se-Kecamatan Tuban.* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Dosen Pembimbing I Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd. dan Dosen Pembimbing II Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M. Pd.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Swasta se-Kecamatan Tuban. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner yang diisi oleh seluruh sampel penelitian dengan total 79 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji koefisiensi korelasi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) rekrutmen dan seleksi secara bersamaan berpengaruh terhadap profesionalitas tenaga kependidikan dengan perolehan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwasannya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. 2) rekrutmen secara parsial berpengaruh negatif terhadap profesionalitas tenaga kependidikan. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} -3,116$  dengan nilai  $T_{tabel} 1,995$ . 3) seleksi berpengaruh positif secara parsial terhadap profesionalitas tenaga kependidikan dengan perolehan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 8,481$  dengan nilai  $T_{tabel} 1,995$ .

**Kata kunci :** rekrutmen, seleksi, profesionalitas.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	15
A. Profesionalitas Tenaga Kependidikan.....	15
1. Pengertian Profesionalitas Tenaga Kependidikan .....	15
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas .....	19
3. Aspek-Aspek Profesionalitas .....	19
4. Ciri-Ciri Sikap Profesional .....	21
B. Rekrutmen.....	22
1. Pengertian Rekrutmen.....	22
2. Tujuan Rekrutmen .....	23
3. Sumber-Sumber Rekrutmen .....	26
4. Aspek Rekrutmen .....	30
C. Seleksi.....	31
1. Pengertian Seleksi.....	31
2. Tujuan Seleksi.....	34
3. Metode Seleksi.....	36



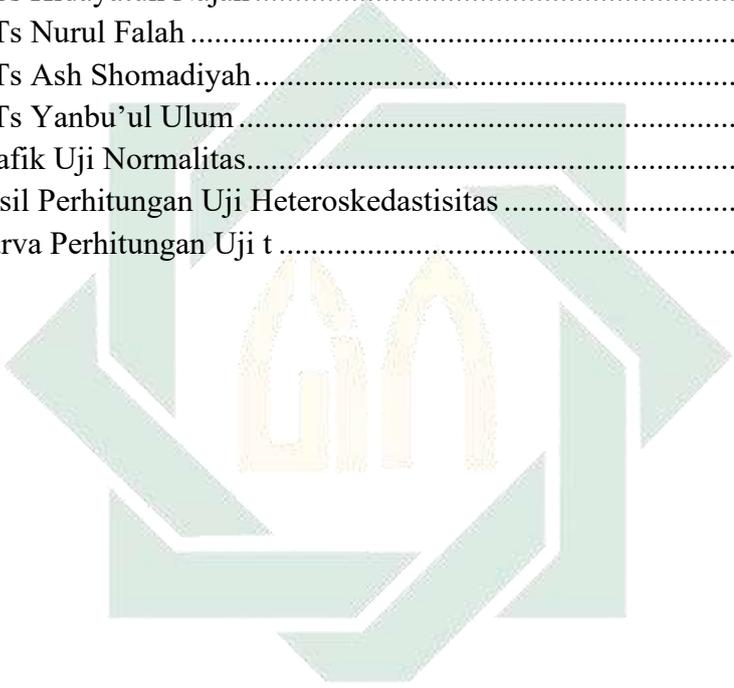
## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta se-Kecamatan Tuban .....	51
Tabel 3.2 Jumlah Tenaga Kependidikan MTs Swasta se-Kecamatan Tuban .....	52
Tabel 3.3 Skala Likert .....	55
Tabel 3.4 Kisi - Kisi Instrumen Penelitian .....	55
Tabel 4.1 Data Karakteristik Responden Penelitian .....	66
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Uji Validitas .....	68
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas $X_1$ .....	70
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel $X_2$ .....	71
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Y .....	72
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	74
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Linieritas .....	75
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas .....	76
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Uji t.....	78
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Uji f .....	80
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan R Square .....	81
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Nilai Sig. F Change .....	81

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	43
Gambar 4.1 Peta Lokasi Kecamatan Tuban.....	64
Gambar 4.2 MTs Ma'arif NU Tuban.....	65
Gambar 4.3 MTs Hidayatun Najah.....	65
Gambar 4.4 MTs Nurul Falah.....	65
Gambar 4.5 MTs Ash Shomadiyah.....	65
Gambar 4.6 MTs Yanbu'ul Ulum.....	66
Gambar 4.7 Grafik Uji Normalitas.....	74
Gambar 4.8 Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas.....	77
Gambar 4.9 Kurva Perhitungan Uji t.....	79



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Profesionalitas merupakan sikap dari para anggota profesi terhadap profesinya. Kata ini juga merupakan sebuah istilah yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan harusnya dikerjakan oleh orang yang memiliki keahlian pada bidang atau profesinya. Menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalitas merujuk pada tingkat penampilan seseorang profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang tinggi, rendah, dan sedang. Profesionalitas kerja seseorang juga mengarah kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.<sup>1</sup>

Profesionalitas memiliki 5 aspek yaitu afiliasi komunitas (*community affiliation*), kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*), keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*), dedikasi pada profesi (*dedication*), kewajiban sosial (*social obligation*).<sup>2</sup> Kelima indikator tersebut adalah kriteria yang digunakan dalam mengukur derajat sikap profesional seseorang. Profesionalitas adalah bagian dari manajemen yang menjadi salah

---

<sup>1</sup> Abdurrozzaq Hasibuan, *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*, ed. Ahmad Fauzul Hakim Hasibuan, 1st ed. (Medan: UISU Press, 2017), 64.

<sup>2</sup> Arif Rachman Putra, dkk. "Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan", *Jurnal Relasi*, Vol. 18, No. 2, July 2022, 160.



profesi, lembaga, serta pangkat sesuai amanah yang diberikan. Klasifikasi dari tenaga kependidikan sendiri tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 yang meliputi kepala satuan pendidikan, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya.<sup>5</sup>

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi 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 dan bertanggung jawab.<sup>6</sup>

Rekrutmen dan seleksi merupakan tindakan mengidentifikasi kebutuhan sebuah pekerjaan, menentukan persyaratan serta pemegang posisi pekerjaan, mengiklankan posisi dan pemilihan orang yang tepat untuk suatu pekerjaan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi mengarah pada pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi serta keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya. Kedua

---

<sup>5</sup> Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Telaah Terhadap Pendidik Dan Tenaga Kependidikan)*, ed. Amiruddin, 1st ed. (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018), 16.

<sup>6</sup> Undang-Undang RI No. 20, Tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003): Pasal 3.

proses ini menjadi peran yang sangat penting dalam menemukan sumber daya manusia yang paling cocok untuk organisasi.<sup>7</sup>

Efektifitas pada proses rekrutmen dan seleksi dapat dilihat dari tolak ukur keberhasilan terhadap tersedianya sumber daya manusia yang profesional, mendukung, dan berkualitas. Pada proses rekrutmen dikatakan berhasil ketika mendapatkan banyak calon pegawai yang sesuai dengan kualifikasi, sehingga mendapatkan calon karyawan yang memiliki kualitas tinggi. Selain itu, adanya informasi yang benar dan sesuai antara jumlah pegawai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Sedangkan keefektifan proses seleksi dapat dinilai dari kualitas dan banyaknya pelamar. Menurut Budiantoro, sistem seleksi yang efektif dibagi menjadi 3 sasaran, yaitu keakuratan, keadilan, dan keyakinan.<sup>8</sup>

Permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi pada proses rekrutmen dan seleksi ialah bagaimana bisa menarik pelamar kerja agar bisa maksimal dalam bekerja. Fakta umumnya, rekrutmen yang dilakukan suatu organisasi tertentu hanya condong pada tingkat pendaftaran atau registrasi saja. Sehingga kriteria pekerja yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan. Prinsip utama rekrutmen dan seleksi seringkali terhambat karena organisasi

---

<sup>7</sup> Umar Lawal Aliyu, "The Impact of Recruitment and Selection Process in an Organization," *Novateur Publications International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology*, Vol. 8, No. 9 (2021): 175.

<sup>8</sup> Titisari and Ikhwan, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 3, 2021, 12-13."

menawarkan harga yang tidak banyak. Kenyataan tersebut menjadi sesuatu yang harus dihilangkan dalam proses rekrutmen dan seleksi.<sup>9</sup>

Pernyataan diatas sesuai dengan fakta yang peneliti temukan dilapangan, dimana ketika lembaga pendidikan swasta melakukan proses rekrutmen dan seleksi dalam mencari tenaga kependidikan yang dibutuhkan, informasi hanya disebar untuk orang-orang terdekat saja, hal tersebut justru menjadikan sedikit pelamar dan akan diragukan kualitasnya. Selain itu, lembaga swasta tidak banyak memberikan benefit yang dicari oleh kebanyakan pelamar kerja, sehingga menjadikan sedikit pelamar yang mengajukan lamaran, dimana sangat sulit untuk mendapatkan banyak calon pegawai yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan lembaga.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwasannya tenaga kependidikan memiliki rangkap tugas menjadi pengajar sekaligus tenaga fungsional seperti kepala madrasah yang juga mendapat tugas mengajar mata pelajaran tertentu, selain itu terdapat guru yang tidak berasal dari pendidikan yang sesuai mata pelajaran yang diampu seperti lulusan matematika tetapi mengajar bahasa indonesia, lulusan PAI mengajar bahasa jawa, lulusan IPS mengajar PKn, dan masih banyak lagi tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dimana hal ini bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 yang menjelaskan tentang standar tenaga kependidikan dalam pasal 28 ayat 2 yaitu tenaga kependidikan harus sesuai

---

<sup>9</sup> Muhdar, *Manajemen SDM : Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*, ed. Hidayati, 1st ed. (Depok: PT. Raja Grafindo, 2020).



penelitian yang dilakukan oleh Siti Patimah yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah<sup>10</sup>, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mela Rosi Pertiwi menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen, seleksi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik.<sup>11</sup>

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwasannya proses rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan kerja seseorang. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan pembaharuan penelitian pada variabel independennya yaitu proses rekrutmen dan seleksi terhadap variabel dependennya yaitu profesionalitas tenaga kependidikan.

Adapun tujuan penelitiannya untuk melihat kedua proses ini, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap profesionalitas tenaga kependidikan. Sehingga nantinya hasil penelitian ini bisa memberi manfaat kepada para pengelola SDM organisasi untuk meningkatkan profesionalitas SDMnya. Karena sudah dipastikan bahwasannya jika profesionalitas SDM meningkat, maka tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi

---

<sup>10</sup> Siti Patimah, “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Sekota Bandar Lampung,” *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, Vol. 3, No. 1 (2015), 186.

<sup>11</sup> Mela Rosi Pertiwi, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung*, *Jurnal of Interdisciplinary Science and Education*, Vol. 1, No. 1, 2021, 33.

Terhadap Profesionalitas Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Se-Kecamatan Tuban”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Se-Kecamatan Tuban?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Se-Kecamatan Tuban.

## **D. Manfaat Penelitian**

Setelah dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak serta dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat secara Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber ilmu dalam menambah wawasan atau pengetahuan mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas

tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Se-Kecamatan Tuban.

- b. Sebagai bentuk inspirasi atau acuan untuk penelitian lanjutan serta sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan.

## 2. Manfaat secara Praktis

- a. Untuk penulis, sebagai bentuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai perkembangan ilmu manajemen pendidikan islam yang berhubungan dengan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan, serta sebagai syarat wajib untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan.
- b. Untuk lembaga, dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dan bahan pertimbangan dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan.
- c. Untuk pembaca, sebagai salah satu bentuk sumber informasi dan referensi, baik dalam pelaksanaan dilapangan, sumber daya manusia yang bertanggungjawab serta terlibat dalam kegiatan pendidikan, maupun penelitian yang mengangkat topik yang sama dimasa yang akan datang.

## E. Keaslian Penelitian

Peneliti dalam melakukan penelitian ini melihat hasil dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai perbandingan dan penjelasan mengenai

penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Mela Rosi Pertiwi dan Etty Hadiati dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung”, tahun 2021 dari UIN Raden Intan Lampung. Metode penelitiannya sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket berupa google form dan dokumentasi. Perbedaannya ada pada lokasi penelitian, lokasi penelitian oleh Mela Rosi Pertiwi dan Etty Hadiati berada di MA Swasta se-Kota Bandar Lampung dengan populasi 13 MAS yang masih aktif dan sudah lama mendapatkan izin operasional dengan sampel sebanyak 70 responden, sedangkan penelitian ini berada di MTs swasta se-Kecamatan Tuban dengan populasi 5 lembaga dan sampel sebanyak 79 responden. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada MAS di Bandar Lampung sebesar 64,0%.<sup>12</sup> Sedangkan penelitian ini terdapat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di MTs swasta se-Kecamatan Tuban sebesar 48,8%.
2. Muhammad Alamsyah, dkk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru”, tahun 2020. Persamaan penelitian ini sama-sama

---

<sup>12</sup> Ibid, 25.



penelitian ini berada di MTs swasta se-Kecamatan Tuban dengan populasi 5 lembaga dan sampel sebanyak 79 responden. Jenis penelitian yang digunakan yaitu sama-sama kuantitatif dengan teknik analisis data uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji-t pada variabel rekrutmen yaitu  $4,117 = t_{hitung}$  dan  $2,016 = t_{tabel}$ , dan variabel seleksi yaitu  $2,577 = t_{hitung}$  dan  $2,016 = t_{tabel}$ , dengan masing-masing variabel ketentuannya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan adalah variabel rekrutmen, dengan didasari alasan karena variabel rekrutmen menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan variabel seleksi.<sup>14</sup> Sedangkan perhitungan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya nilai  $t_{hitung}$  variabel rekrutmen ( $X_1$ ) yaitu -3,116 dan variabel seleksi ( $X_2$ ) yaitu 8,481. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif sementara seleksi berpengaruh positif terhadap profesionalitas tenaga kependidikan.

---

<sup>14</sup> Nur Cahaya, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar", (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, Skripsi, 2019), 66.

## F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan memiliki tujuan yakni menunjukkan rangkaian pembahasan apa saja yang ada di dalam penelitian ini dan dikemas secara sistematis sehingga dapat terlihat jelas kerangka skripsi yang akan diajukan. Penelitian ini, merumuskan sistematika pembahasan dengan penjelasan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, dan sistematika pembahasan.

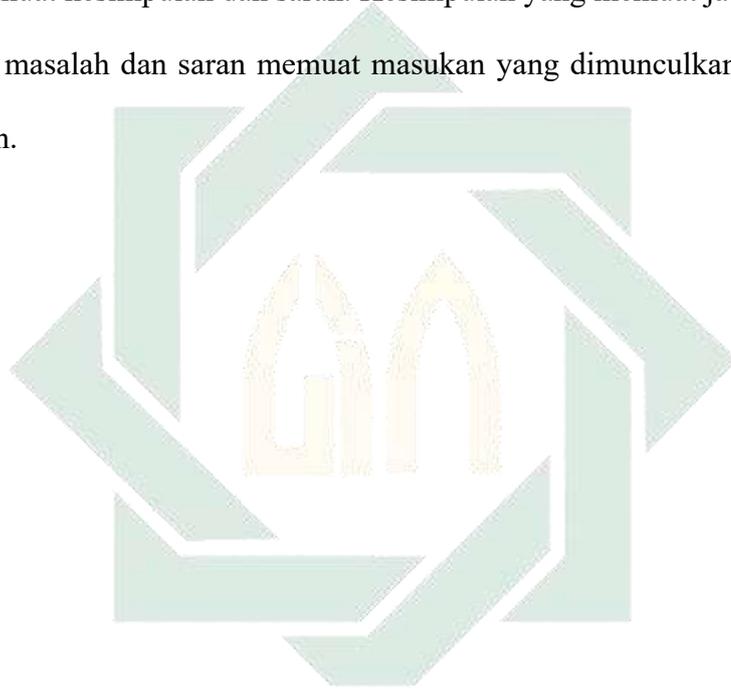
Bab II Kajian Pustaka yang berisi tentang pemaparan landasan teori yang dipergunakan sebagai pedoman penelitian ini. Peneliti menguraikan hasil dari konseptualisasi variabel Y (profesionalitas tenaga kependidikan), konseptualisasi variabel  $X_1$  (rekrutmen), konseptualisasi variabel  $X_2$  (seleksi), pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y, landasan teoritis, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian yang terdiri dari : jenis dan pendekatan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, sampel dan teknik sampling, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan berisi tentang deskripsi lokasi dan subjek penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisiensi korelasi berganda, dan

pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan.

Bab V Penutup merupakan bab terakhir penulisan dalam penelitian ini, yang memuat kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang memuat jawaban dari rumusan masalah dan saran memuat masukan yang dimunculkan dari hasil penelitian.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Profesionalitas Tenaga Kependidikan

##### 1. Pengertian Profesionalitas Tenaga Kependidikan

Asal dari kata profesional yaitu profesi yang menurut Syafruddin Nurdin dalam Widiyani mengartikan sebagai sebuah pekerjaan dengan pendidikan lebih lanjut baik dalam science maupun teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Kata ini diadopsi dari bahasa Inggris yaitu *profession* yang artinya pekerjaan atau karir.<sup>15</sup> Istilah ini juga diambil dari bahasa Inggris yaitu *profession* yang memiliki arti pekerjaan atau karir. Profesional adalah sebutan untuk orang yang memiliki sebuah jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian atau keterampilan yang tinggi.<sup>16</sup>

Kata profesional memiliki makna yang mengarah ke orang yang memiliki profesi serta sebutan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesi yang dimilikinya. Standar profesional diberikan dan telah mendapat pengakuan secara formal maupun non formal.<sup>17</sup> 3 hal pokok yang perlu dimiliki didalam diri orang yang profesional yaitu skill, knowledge, dan attitude. Skill merupakan keahlian yang perlu dimiliki

---

<sup>15</sup> Tustiyana Widiyani, dkk, *Profesi Kependidikan*, 1st ed. (Bogor: Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pakuan, 2020), 12.

<sup>16</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, 1st ed. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 107.

<sup>17</sup> Ibid.

sesuai dengan bidangnya, knowledge berhubungan dengan wawasan pada setiap pekerjaan yang dilakukan, attitude penting dalam etika yang dimiliki untuk diterapkan dalam melakukan pekerjaan.<sup>18</sup>

Kata kependidikan didalam KBBI berkenaan dengan kata tenaga, sehingga menjadi kata tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dimaknai sebagai bagian dari masyarakat yang dapat mengabdikan dirinya didalam terselenggaranya aktivitas pendidikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Beberapa diantaranya bisa bertugas sebagai pengajar, pembimbing, pengelola, peneliti, bahkan administrator dalam pendidikan.

Kependidikan selalu berdampingan dengan kegiatan mendidik. Kata tersebut berawal dari kata pendidik dengan imbuhan “ke” dan “an” yang memiliki arti kegiatan mendidik. Menurut Yahya, konteks pendidikan di negara ini, kata pendidikan merujuk pada kata ilmu pendidikan dan keguruan, dimana ketika kata ini dikaitkan dengan kata tenaga kependidikan memiliki pengertian yaitu orang-orang yang tergabung dalam kegiatan pendidikan.<sup>19</sup>

Undang-Undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 tepatnya di Bab I Pasal 1 ayat 5 menyebutkan bahwa “tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan

---

<sup>18</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, 1st ed. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2018), 108.

<sup>19</sup> Muhammad Yahya, “Tantangan Dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia”, disampaikan pada sidang terbuka luar biasa senat Universitas Negeri Makassar 14 Maret 2018. (Makassar, 2018).

diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”.<sup>20</sup> Anggota masyarakat yang dimaksudkan yaitu orang-orang yang diangkat dengan memperhatikan standar dan kriteria tertentu untuk dapat mendukung terselenggaranya kegiatan pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan, seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, peneliti, dan tenaga administrasi pendidikan.<sup>21</sup>

Oleh karena itu, tenaga kependidikan adalah semua bagian yang terlibat didalam suatu instansi atau lembaga pendidikan, bukan hanya pendidik atau guru saja tetapi semua tenaga yang ikut serta dalam pengelolaan pendidikan. Tenaga kependidikan dapat digolongkan menjadi 3 golongan jika melihat dari jabatannya, diantaranya :

- a. Tenaga fungsional adalah tenaga kependidikan yang menduduki pangkat dalam pekerjaannya menggantungkan kemampuan akademis kependidikan. Contoh : penyuluh, peneliti, guru, dll.
- b. Tenaga struktural adalah tenaga kependidikan yang menduduki bagian pimpinan (eksekutif) yang memiliki bertanggung jawab baik secara langsung maupun tidak langsung pada satuan pendidikan. Contohnya : kepala sekolah dan waka (urusan kurikulum, kesiswaan, sarpras, dll).
- c. Tenaga teknis kependidikan adalah tenaga kependidikan yang dalam pekerjaannya lebih ditekankan memiliki kemampuan teknis

---

<sup>20</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

<sup>21</sup> Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Telaah Terhadap Pendidik Dan Tenaga Kependidikan)*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018), 16.

administratif dan teknis operasional. Contoh : laboran, pertugas TU, dll.<sup>22</sup>

Tugas pokok tenaga kependidikan telah dijelaskan pada Undang-Undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 tepatnya bab XI pasal 39 ayat I yaitu melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan. Oleh karena itu, tenaga kependidikan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, diberikan tugas pada jabatannya, serta diberikan gaji sesuai dengan aturan yang berlaku.<sup>23</sup>

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasannya profesionalitas tenaga kependidikan berkaitan dengan hal yang harus memperhatikan kemampuan, pengetahuan, serta sikap yang dapat mendukung diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dalam menunjang tercapainya visi misi pada satuan pendidikan.

---

<sup>22</sup> Ruth Mayasari Simanjuntak, *Bahan Ajar Profesi Kependidikan* (Medan: Universitas HKBP Nommensen, 2016), 24-25.

<sup>23</sup> Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Telaah Terhadap Pendidik Dan Tenaga Kependidikan)*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018), 17.



a. *Community affiliation* (afiliasi komunitas)

Memegang teguh profesi melalui organisasi formal atau informal sebagai sumber ide utama dalam pekerjaan. Melalui hal ini, seorang profesional dapat menciptakan kesadaran terhadap profesinya.

b. *Autonomy demand* (kemandirian)

Sebuah pandangan bahwa seorang profesional harus bisa membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan pihak lain. Setiap adanya keterlibatan pihak lain, dianggap sebagai hambatan. Banyak yang mengharapkan pekerjaan dengan memberi kewenangan dalam pengambilan keputusan dengan bebas. Kemandirian berawal dari kebebasan melakukan apapun yang terbaik dalam kondisi tertentu.

c. *Belief self regulation* (keyakinan pada peraturan)

Yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional yaitu rekan sesama profesi, bukan orang lain yang tidak mempunyai bidang ilmu dan pekerjaan dengan kondisi sama.

d. *Dedication* (dedikasi pada profesi)

Dapat dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan serta kecakapan yang dimiliki. Kesungguhan untuk tetap melakukan pekerjaan meski imbalan ekstrinsik dipandang tidak sesuai. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan, sehingga pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas yang dilakukan telah menjadi





organisasi untuk menarik calon pekerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.<sup>28</sup>

Menurut Schermerhorn dalam Masram dan Mu'ah, rekrutmen adalah “suatu proses dalam penarikan kandidat guna mengisi posisi-posisi yang kosong”. Kegiatan rekrutmen yang dilakukan dengan tepat akan menciptakan suatu kesempatan kerja bagi orang yang memiliki *skill* dan kemampuan yang mencakup kualifikasi serta spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.<sup>29</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwasannya rekrutmen adalah usaha organisasi dalam mencari pegawai yang dilakukan dengan sengaja dengan tujuan ingin mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi tertentu serta kebutuhan pada kekosongan jabatan yang ada pada organisasi. Penarikan pegawai disini dapat berupa pengangkatan jabatan kepada orang-orang yang sudah ada di dalam organisasi ataupun juga bisa dari orang-orang diluar organisasi dengan mengirimkan beberapa persyaratan yang telah ditetapkan.

## 2. Tujuan Rekrutmen

Proses rekrutmen pada organisasi harus direncanakan dengan tujuan yang jelas agar dapat terlaksana dengan baik. Menurut Schuler, tujuan rekrutmen dikelompokkan menjadi 2 yaitu umum dan khusus. Tujuan

---

<sup>28</sup> Faroman Syarif, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. kurniawan prambudi Utomo, 1st ed. (sidoarjo: CV. Widina Media Utama, 2022), 100.

<sup>29</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo : Zidatama Publisher, 2017), 23.

umumnya yakni mempersiapkan calon pegawai yang memenuhi kriteria organisasi, sedangkan tujuannya yaitu :<sup>30</sup>

1. Mendapatkan data dengan cepat terkait rekrutmen dimasa sekarang dan juga dimasa yang akan datang, hal ini berhadapan dengan perubahan besar dalam organisasi, perencanaan sumber daya manusia, serta analisis jabatan.
2. Inisiatif organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusianya.
3. Menjaga kestabilan antara strategi cara pandang dengan nilai yang berlaku dalam organisasi.
4. Efisiensi terkait kinerja karyawan yang memenuhi kriteria.
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya pegawai baru/belum lama bekerja.
6. Memenuhi tanggungjawab organisasi terhadap program tindak afirmatif pertimbangan hukum dan sosial lainnya menurut komposisi tenaga kerja.
7. Evaluasi efektifitas dari berbagai teknik dan lokasi rekrutmen yang dilakukan.
8. Koordinasi antara proses rekrutmen dengan seleksi dan pelatihan.
9. Meningkatkan proses seleksi dengan mengidentifikasi calon pegawai yang tidak memenuhi kriteria atau bahkan terlalu tinggi kualifikasinya.

---

<sup>30</sup> Haekal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Gorontalo: Ideas Publishing, 2019), 55.

Pada prinsipnya tujuan rekrutmen adalah memperoleh tenaga kerja untuk mengisi lowongan kerja yang disediakan oleh perusahaan/lembaga. Agar memperoleh tenaga kerja yang terbaik, maka perlu menggunakan dasar rekrutmen yang baik pula yang meliputi:

1. Rekrutmen dapat menarik seseorang dari karyawan lembaga lain ataupun diluar itu.
2. Menarik banyak pelamar yang memenuhi syarat.
3. Berlangsung secara berkesinambungan.
4. Program rekrutmen yang kreatif, imajinatif, dan inovatif.
5. Tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.

Sebagian besar, kegiatan rekrutmen sering kali dilakukan oleh organisasi besar. Agar dapat mencapai tujuan organisasi, perlu memperhatikan berbagai variabel yang ikut mempengaruhi. Contohnya kompensasi yang terdiri dari insentif, fasilitas, gaji pokok. Berbagai hal tersebut akan menjadi pengaruh banyak sedikitnya pergantian pegawai serta sebagai upaya guna memperoleh pegawai yang memiliki kualitas tinggi.<sup>31</sup>

Dari beberapa tujuan dilakukannya rekrutmen diatas, maka dapat diketahui bahwasannya pengoptimalan proses rekrutmen harus dilakukan karena dapat berdampak baik yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas pegawai yang diharapkan oleh organisasi.

---

<sup>31</sup> Candra Wijaya, dkk, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, ed. Abdillah, 1st ed. (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019), 88-89.

### 3. Sumber-Sumber Rekrutmen

Menurut Wirman dan Alwi dalam bukunya dijelaskan bahwasannya terdapat 2 sumber utama pada proses rekrutmen ialah eksternal dan internal.<sup>32</sup>

#### 1. Rekrutmen eksternal

Sumber rekrutmen eksternal merupakan kegiatan pencarian pegawai dari luar organisasi. Keuntungannya yaitu orang-orang dari luar akan memberikan kontribusi ide dan pemikiran baru dalam pengambilan keputusan dalam organisasi. Adapun kelemahannya yaitu kemungkinan dapat menimbulkan permasalahan pada kekompakan dan moral kerja pegawai serta biaya yang dikeluarkan relatif lebih mahal.

Organisasi/lembaga secara berkala membutuhkan pegawai dari pasar tenaga kerja yang berasal dari luar organisasi. Terdapat sumber-sumber yang bisa dilakukan pada rekrutmen eksternal yaitu :<sup>33</sup>

##### a. Lamaran terdahulu yang telah masuk

Proses rekrutmen disini dilakukan dengan membuka kembali arsip atau file calon pegawai melalui lamaran yang telah dikirimkan. Disini organisasi dapat memilih calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan.

---

<sup>32</sup> Wirman Syafri dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik* (Sumedang: IPDN Press, 2014), 48-49.

<sup>33</sup> Ibid.

b. Karyawan perusahaan lain

Pada rekrutmen ini biasanya dilakukan dari satu lembaga ke lembaga lainnya. Kelebihannya ialah training diperlukan sekedarnya, kemungkinan besar dalam mendapatkan ide-ide baru, dan pengalaman terjamin. Tetapi kekurangannya bisa juga dilihat dari loyalitas yang kurang terjamin, serta kebiasaan calon pegawai yang kurang sesuai dengan iklim di lembaga.

Biasanya terdapat 2 cara yaitu legal dan ilegal. Cara legal yang digunakan yaitu lembaga yang ingin merekrut harus membayar kepada lembaga tempat calon pegawai dipekerjakan. Dalam hal ini biasanya dikenal dengan transfer pegawai. Sedangkan cara ilegal biasanya dikenal dengan perampasan tenaga kerja.

c. Agen tenaga kerja

Sumber ini tergolong baru di negeri kita. Agen tenaga kerja merupakan lembaga swasta yang kegiatannya mencari kemudian menyalurkan tenaga kerja.

d. Lembaga pendidikan

Cara rekrutmen ini biasanya dilakukan ketika organisasi membutuhkan spesifikasi dari lulusan pendidikan tertentu tanpa melihat seberapa banyak pengalaman kerja yang dimiliki calon pegawai. Dengan harapan dapat membentuk karyawan sesuai dengan keinginan organisasi.



jabatan didalam organisasi akan meningkatkan semangat pegawai, komitmen, serta kepuasan kerja. Namun, terdapat pembatasan bakat yang dimiliki pada organisasi serta peluang masuknya pemikiran-pemikiran baru.

Pada rekrutmen internal dapat dilakukan pada karyawan yang sudah ada didalam organisasi dengan mencalonkan untuk dipromosikan atau dipindahtugaskan, dan mantan pegawai yang bisa dipekerjakan kembali. Beberapa cara dalam rekrutmen internal dapat melalui :<sup>34</sup>

a. Promosi

Didalam rekrutmen internal yang paling umum dilakukan yakni promosi jabatan pada kekosongan posisi. Hal ini dilakukan dengan mengambil pegawai yang jabatannya dibawah menuju jabatan yang lebih diatasnya.

b. Kelompok Pekerja Sementara/Kontrak Kerja

Sekelompok pekerja yang dipekerjakan serta digaji sesuai kebutuhan melauai perhitungan jumlah hari dan jam kerjanya.

c. Pengkaryaan Kembali

Dilakukannya pemanggilan kembali terhadap karyawan yang sebelumnya telah diberhentikan untuk mengisi posisi yang kosong.

---

<sup>34</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo : Zafatama Publisher) 2017, 25.



c. Metode perekrutan

- 1) Metode tertutup, cara perekrutan ini hanya akan diinformasikan kepada para pegawai yang ada di dalam organisasi atau hanya orang-orang tertentu saja.
- 2) Metode terbuka, perekrutan diinformasikan kepada publik melalui pemasangan iklan diberbagai *platform* serta membagikan kepada masyarakat luas.<sup>36</sup>

## C. Seleksi

### 1. Pengertian Seleksi

Tahap seleksi merupakan kelanjutan dari proses rekrutmen. Otomatis adanya seleksi dimulai setelah berakhirnya rekrutmen. Oleh karena itu, pentingnya proses seleksi dilakukan sebagai upaya lembaga dalam manajemen sumberdaya manusia. Seleksi adalah jalan penentuan bagi calon pegawai untuk diterima dengan kemampuan, keterampilan serta beberapa kriteria yang harus dipenuhi dan menolak yang belum memenuhi kriteria yang ditetapkan.<sup>37</sup>

Seleksi merupakan kegiatan menentukan calon pegawai yang paling tepat dan sesuai dengan posisi pekerjaan yang sedang dicari dalam perusahaan/organisasi. Selain itu, kata seleksi juga dapat diartikan sebagai kegiatan mewawancarai serta menilai kemampuan calon pegawai untuk pekerjaan tertentu kemudian penempatan yang sesuai dengan posisi yang

---

<sup>36</sup> Zelin Dinda Pratiwi, dkk. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1st ed. (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 251.

<sup>37</sup> Wirman Syafri dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, (Sumedang : Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press), 2014, 53.

dibutuhkan. Pemilihan calon pegawai merupakan aset penting yang akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>38</sup>

Menurut Simamora, seleksi adalah kegiatan memilih sekumpulan orang pelamar kerja yang paling mencakup standar guna menempati posisi yang disediakan dalam suatu perusahaan/lembaga. Menurut Kasmir, seleksi ialah kegiatan dalam memilih calon pegawai yang cocok dengan serangkaian kriteria atau standar yang telah ditetapkan. Dengan artian ketika menentukan pegawai yang cocok dengan kriteria yang telah ditetapkan tersebut perlu adanya tahapan seleksi. Dipilihnya pegawai melewati proses seleksi, akan didapatkan pekerja yang mau serta sanggup dalam bekerja sejalan dengan bidang pekerjaannya. Melalui seleksi akan mendapatkan pegawai yang patuh terhadap ketentuan serta setia pada organisasi.<sup>39</sup>

Menurut pendapat Nurjaman, seleksi calon pegawai adalah kegiatan untuk mendapati keterampilan, keahlian, dan ciri-ciri calon pegawai yang cocok dengan harapan organisasi yang ditujukan guna mengisi bagian yang kosong.<sup>40</sup> Sedangkan menurut Rivai, seleksi merupakan kegiatan yang dijalankan sesudah melakukan proses rekrutmen yang juga bagian dari MSDM. Kabar dari sekelompok pelamar kerja terkumpul melalui serangkaian persyaratan yang terpenuhi untuk selanjutnya ditetapkan dan

---

<sup>38</sup> Dedi Rianto dan M. Miftah Farid, *E-Recruitment and Selection*, (Bekasi : CV. Lentera Ilmu Mandiri), 2021, 42.

<sup>39</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. PT. Raja Grafindo Persada (Depok, 2016), 101.

<sup>40</sup> K. Nurjaman, *Manajemen Personalialia (Manajemen Personalialia Dan Ruang Lingkupnya)* (Bandung: CV. Pustaka Setia Bandung, 2014).

dipilih menjadi calon pegawai. Proses penetapan atau pemilihan ini disebut dengan seleksi.<sup>41</sup>

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwasannya seleksi merupakan salah satu runtutan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang wajib dilakukan setelah proses rekrutmen dengan cara memilih berdasarkan kualifikasi calon pegawai yang telah ditetapkan dan penempatan pada posisi yang kosong sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Simamora, kriteria seleksi dapat dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu :

- a. Referensi
- b. Biodata
- c. Pendidikan
- d. Pengalaman Kerja
- e. Pusat pelatihan
- f. Tes-tes yang berhubungan dengan pekerjaan

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

- a. Pengisian blanko surat lamaran
- b. Seleksi surat-surat lamaran
- c. Wawancara pendahuluan
- d. Pemeriksaan referensi

---

<sup>41</sup> Veithzal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek.*, 3rd ed. (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), 126.



c. Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan

Pegawai yang dipilih pada proses seleksi ini diharapkan dapat merasakan dirumah sendiri, sehingga dalam bekerja mereka akan berusaha keras memaksimalkan pekerjaan yang ada dan rasa memiliki ini juga dapat menjadikan pegawai akan bekerja lebih unggul.

d. Mendapatkan karyawan yang loyalitas dan berintegritas tinggi

Pemilihan pegawai dengan loyalitas dan integritas yang tinggi menjadikan mereka mampu dalam memegang kepercayaan perusahaan. Dengan begitu, akan menciptakan pegawai yang memiliki kesetiaan dan menjaga kepentingan perusahaan dari sesuatu yang merusak citra, serta loyalitasnya dapat menurunkan tingkat *turnover* pegawai.

e. Mendapatkan karyawan yang mempunyai inovasi dan motivasi

Pelaksanaan seleksi yang baik akan menghasilkan pegawai yang mempunyai inovasi tinggi untuk bisa mengembangkan produk layanan serta motivasi yang tinggi juga dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan/organisasi yang ditempati.

Beberapa kriteria pegawai yang diharapkan pada lembaga tidak lain juga untuk mengurangi tingkat *turnover* pegawai, sehingga kredibilitas lembaga akan tetap terjaga. Setelah diketahui adanya tujuan seleksi, dibutukannya penetapan terkait jumlah pegawai yang dibutuhkan.

### 3. Metode Seleksi

Setiap metode pada pelaksanaan proses seleksi akan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Sehingga, pemilihan metode seleksi harus benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Menurut Kasmir, beberapa cara yang dilakukan pada proses seleksi yaitu:<sup>44</sup>

a. Legalitas dokumen

Sistem ini dilakukan agar pihak manajemen dapat mengetahui keaslian dokumen yang dibawa oleh calon pegawai. Salah satunya dengan meminta berkas asli atau yang berlegalisir basah, kemudian menghubungi langsung pihak yang mengeluarkan dokumen. Hal ini penting dilakukan karena zaman sekarang semakin berkembangnya teknologi menjadikan dokumen asli dan yang palsu bisa terlihat mirip dan susah untuk membedakan.

b. Melakukan wawancara

Cara ini dilakukan dengan melakukan wawancara antara calon pekerja dengan pihak yang mewawancarai. Tujuannya bisa mengetahui secara langsung fisik dari calon pelamar. Selain itu, dapat dilihat dari sikap dan kemampuan, tingkat kejujuran, cara berbicara, pengetahuan dan keterampilan, kemampuan mengemukakan pendapat

---

<sup>44</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok : PT. Raja Grafindo Persada), 2016, 105-106.

hingga cara penyelesaian masalah. Hal ini dapat terlihat ketika interaksi langsung melalui dialog atau tanya jawab yang dilakukan.

c. Memberikan tes-tes

Cara ini dapat dilakukan dengan memberikan berbagai tes, diantaranya psikotes, tes umum, tes kesehatan, dan lainnya. Psikotes dapat memuat tentang minat, bakat, motivasi, komitmen, perilaku, kemampuan pegawai, kejujuran, dan lain sebagainya. Selain itu, tes umum dapat berisi tentang hal-hal umum baik materi perkuliahan yang berhubungan seperti bahasa Inggris dan matematika.

d. Tes yang berhubungan dengan pekerjaan

Calon pekerja dapat diminta praktek secara langsung pada pekerjaan yang akan ditempatinya. Disini akan terlihat kemampuan calon pegawai dalam melakukan pekerjaan termasuk pengetahuan dan keahliannya.

e. Tes jiwa dan fisik

Cara ini dilakukan dengan tujuan mengetahui kondisi jasmani maupun rohani dari calon pekerja. Hal ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa calon pekerja tidak memiliki kesehatan yang bermasalah. Jika calon pekerja yang diterima memiliki masalah serius terhadap kesehatannya, pekerjaan yang dijalankan tidak akan maksimal sehingga berdampak besar pada perusahaan.

#### 4. Aspek Seleksi

Teori pengembangan penelitian dari Wether & Davis, 1996<sup>45</sup> yang kemudian digunakan dalam buku Rivai dan Ella menjelaskan beberapa aspek yang biasa digunakan dalam proses seleksi, diantaranya :

a. Penerimaan pendahuluan

Seleksi merupakan jalur dua arah. Dimana sebuah organisasi memilih orang-orang yang akan ikut mengelola dan orang-orang memilih organisasi tempat ia bekerja. Seleksi bermula dari kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan secara tertulis melalui aplikasi.

b. Tes-tes penerimaan

Sebagai alat bantu yang digunakan untuk menilai kemungkinan dari beberapa hal seperti kepribadian pelamar, kemampuan, persyaratan jabatan, dan pengalaman. Beberapa cara yang dilakukan pada proses seleksi yaitu :

- 1) Referensi
- 2) Biodata
- 3) *Interview*
- 4) Tes psikologi
- 5) Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)
- 6) Tes-tes yang berhubungan dengan pekerjaan

---

<sup>45</sup> Hersa Dwi Yanuarso, dkk, "Analisa Proses Seleksi Operator Pada PT. Dhanar Mas Concern Bandung," *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol. 13, No. 1 (2020): 41.

7) Pusat penilaian

c. Wawancara seleksi

Percakapan yang dilakukan secara formal dan mendalam dengan tujuan mengevaluasi bisa diterima atau tidaknya pelamar.

d. Pemeriksaan referensi

Terdapat 2 macam referensi, diantaranya :

1) *Employment references*

Referensi yang mencakup latar belakang atau pengalaman kerja.

2) *Personal references*

Referensi mengenai kepribadian pelamar yang diberikan melalui keluarga maupun teman dekat.

e. Evaluasi medis

Informasi kesehatan pelamar yang wajib ditunjukkan sebelum keputusan penerimaan pegawai dibuat.

f. Wawancara atasan langsung

Atasan merupakan orang yang bertanggung jawab atas para pegawai. Oleh karena itu, pendapat serta persetujuannya harus diperhatikan pada penerimaan pegawai dalam proses seleksi ini. Kemampuan mengevaluasi yang dimiliki oleh atasan biasanya dapat digunakan untuk mencari tau kecakapan teknis dan cara menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar mengenai pekerjaan tertentu.



keseluruhan pada organisasi. Oleh sebab itu, dibutuhkan tenaga kependidikan yang mempunyai kompetensi yang sesuai dibidangnya. Jika tenaga kependidikan tidak memiliki kompetensi yang diharapkan, maka tujuan dari lembaga pendidikan tersebut tidak bisa tercapai sebagaimana mestinya.<sup>48</sup>

Didalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kinerja dan Profesionalitas Tenaga Kependidikan, Kristin Violinda menjelaskan bahwasannya profesionalitas tenaga kependidikan sangat dibutuhkan dalam upaya menjadikan kualitas serta kuantitas pendidikan menjadi lebih baik, dengan penegasan bahwa kerja profesional dapat menciptakan kinerja yang unggul. Didukung dengan penelitian yang dilakukan Magdalena Sitohang yaitu profesionalitas bisa meningkat ketika pegawai taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku. Pada hal ini dimaksudkan ke arah sikap disiplin, misalkan ketepatan pada jam kerja, etika berpakaian, atau ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Sikap disiplin disini juga bisa meningkatkan kinerja pegawai jika pegawai mengikuti aturan yang ditetapkan.<sup>49</sup>

Menurut penelitian Shinta Arum, dkk tahun 2021 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.<sup>50</sup> Variabel kinerja disini diartiluaskan pada kualitas kerja seseorang. Kinerja memiliki keterkaitan dengan profesionalitas. Dimana ketika

---

<sup>48</sup> Rio, Alamsah, and Safitri, "Pengaruh Kompetensi Tenaga Kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 4 Kendari". *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 1, No. 2, 2020, 48.

<sup>49</sup> Nur Indahsari, Amin Jamaluddin, and Huda, "Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan Di Mts Pondok Karya Pembangunan Al-Hidayah Kota Jambi", *Jurnal of Management in Education*, Vol. 5, No. 1, 2020, 12."

<sup>50</sup> Shinta Arum Tidokartika dkk, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manager*, Vol. 4, No. 4, November 2021, 436-437.

pegawai yang bekerja dengan profesional otomatis mereka akan mempunyai kinerja yang tinggi.

Menyadari akan pentingnya manajemen sumber daya manusia khususnya pada tenaga kependidikan selaku pendukung layanan aktivitas akademik lembaga pendidikan, salah satu upaya lembaga dalam perencanaan sumber daya manusia yang profesional adalah dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Tepat atau tidaknya proses rekrutmen dan seleksi menjadi berpengaruh dalam hal kinerja pegawai dimasa yang akan datang. Sehingga pengoptimalan proses rekrutmen dan seleksi pada tenaga kependidikan harus menjadi perhatian khusus untuk dapat menciptakan lingkungan sekolah yang sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan.

#### **E. Landasan Teoritis**

Penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan. Agar mempermudah analisis pada penelitian ini, maka dibuatlah landasan teoritis sebagai berikut :

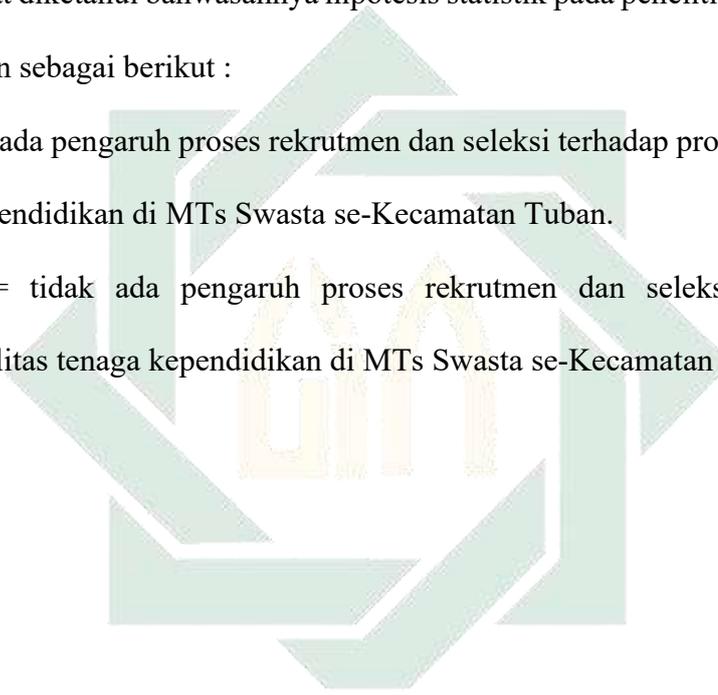


nol ( $H_0$ ).<sup>51</sup> Dijelaskan bahwasannya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah adanya pengaruh antara variabel X dan Y. sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah tidak adanya pengaruh dari variabel X dan Y.

Dapat diketahui bahwasannya hipotesis statistik pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$H_a$  = ada pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Swasta se-Kecamatan Tuban.

$H_0$  = tidak ada pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Swasta se-Kecamatan Tuban.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>51</sup> Nuryadi, dkk. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, 1st ed. (Yogyakarta: Sibuku Media, 2017), 73-74.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan suatu data. Cara ilmiah yang dilakukan pada kegiatan penelitian harus berdasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang masuk akal sehingga dapat masuk dalam pikiran manusia dan bisa diamati oleh indra yang dimiliki manusia sehingga bukan hanya peneliti tetapi orang lain juga dapat mengamatinya serta tahapan yang dilakukan dalam penelitian juga harus bersifat logis.<sup>52</sup> Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

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

Berdasarkan pada topik yang diangkat peneliti dengan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta se-Kecamatan Tuban, maka dari itu jenis penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih menekankan kepada pengujian terhadap teori dengan mengukur variabel penelitian menggunakan angka dan analisis data dengan prosedur statistik.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Garaika Darmanah, *Metodologi Penelitian* (Lampung Selatan: CV. Hira Tech, 2019), 1.

<sup>53</sup> Ratna Wijayanti Daniar Paramita, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 3rd ed. (Lumajang: Wisya Gama Press, 2021), 10.

## 2. Pendekatan penelitian

Proses merancang sebuah penelitian diperlukan identifikasi variabel. Pentingnya mengetahui jenis variabel akan membawa peneliti dalam menyusun pendekatan penelitiannya dan memudahkan para pembaca dalam mengetahui fungsi dan peranan pada variabel penelitian. Identifikasi variabel dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah variabel merupakan variabel independen atau variabel dependen.<sup>54</sup> Pengidentifikasian variabel pada penelitian ini adalah “proses rekrutmen dan seleksi” merupakan variabel independen dan “profesionalitas tenaga kependidikan” merupakan variabel independen. Beberapa pendekatan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu :

- a) Merumuskan masalah dan tujuan dalam penelitian.
- b) Melakukan studi literatur.
- c) Membuat rumusan masalah sesuai dengan permasalahan yang didapatkan.
- d) Merumuskan hipotesis penelitian.
- e) Menentukan pendekatan dengan menetapkan variabel dan jenis data yang akan digunakan dalam penelitian.
- f) Penentuan jenis data berupa data primer dengan penyusunan instrumen penelitian.

---

<sup>54</sup> Ibid, 37.

- g) Membuat angket yang berisikan instrumen penelitian dan membagikan kuesioner pada responden yang menjadi sampel penelitian.
- h) Pengumpulan data yang telah didapatkan.
- i) Analisis kebutuhan data agar dapat sesuai dengan jenis data.
- j) Membuat pelaporan dan kesimpulan mengenai hasil penelitian dan analisis yang dilakukan pada penelitian.

## **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi perhatian dan objek pengamatan untuk didalami sehingga dapat ditemukan informasi terkait topik yang diangkat kemudian dapat ditarik kesimpulannya dan menjadi fokus utama dalam menentukan tujuan penelitian.<sup>55</sup> Pada penelitian yang dilakukan, peneliti sudah menetapkan beberapa variabel yang nantinya akan diukur dan diuji, diantaranya :

- a) Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat bisa dalam bentuk positif maupun negatif.<sup>56</sup> Pada penelitian ini yang termasuk variabel bebas yaitu Proses Rekrutmen dan Seleksi.

---

<sup>55</sup> Ibid, 36.

<sup>56</sup> Garaika dan Darmanah, "Metodologi Penelitian", (Lampung: CV. Hira Hitech), 2019, 18.

b) Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.<sup>57</sup> Pada penelitian ini, variabel dependennya yaitu Profesionalitas Tenaga Kependidikan.

## 2. Definisi Operasional

### a. Rekrutmen

Menurut Kasmir, rekrutmen merupakan kegiatan yang ditujukan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Maksudnya, dengan sengaja perusahaan membuka lowongan sehingga pelamar datang secara langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Selain mendapatkan tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang dibagikan, perusahaan juga bisa melakukan rekrutmen dengan lamaran yang masuk ke perusahaan yang dikirimkan sebelum perusahaan melakukan rekrutmen. Maksudnya disini, perusahaan/organisasi mendapatkan sejumlah berkas lamaran yang masuk dan menjadi arsip dalam kurun waktu tertentu.<sup>58</sup>

Menurut Jackson dalam Syarif, dkk rekrutmen adalah usaha dalam mencari dan mendapatkan pelamar yang berkualitas bagi organisasi untuk mengisi kekosongan jabatan. Sementara itu menurut Ivancevich, rekrutmen sebagai "*The set of activities an organization uses to attract job candidates who have the abilities and attitudes*

---

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2016).









### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan cara pengambilan sampel agar dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.<sup>68</sup> Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini *probability sampling*, dimana teknik pengambilan sampel ini memberikan peluang yang sama terhadap anggota populasi untuk dapat dijadikan sampel.

Dalam penelitian yang dilakukan, teknik sampling yang digunakan yakni simple random sampling. Simple random sampling (sampling acak sederhana) merupakan cara mengambil sampel dengan menyertakan semua anggota populasi yang dilakukan secara berkala tanpa memperhatikan tingkatan pada populasi tersebut. Cara ini digunakan ketika anggota dari populasi dianggap homogen.<sup>69</sup>

#### D. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti membutuhkan data untuk diolah. Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Jenis Data

Terdapat 2 jenis data pada penelitian yaitu :

---

<sup>68</sup> Ibid, 35.

<sup>69</sup> Ibid, 40.

a) Data kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dapat dihitung. Data ini dapat diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan peneliti kepada responden yang berkaitan.

b) Data kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang bukan berbentuk angka dan tidak dapat dihitung, data ini didapatkan melalui wawancara yang dilakukan dengan pimpinan lembaga dan pihak-pihak yang berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan pada penelitian ini.

2. Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan pengambilan sumber data secara langsung yang dilakukan peneliti dengan terjun langsung ke objek penelitian. Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner oleh responden berupa angket yang dibagikan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada di MTs Swasta se-Kecamatan Tuban. Dalam angket yang dibagikan terdapat beberapa pertanyaan yang harus diisi oleh setiap responden sesuai dengan petunjuk yang ada di bagian awal angket.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan kebutuhan data guna menjawab rumusan masalah pada penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :



1996)	Tes-tes penerimaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan interview tahap awal dan tes lain yang dibutuhkan.</li> </ul>	12,25	13
	Wawancara seleksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses wawancara awal yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi.</li> </ul>	14,26	15
	Pemeriksaan referensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterangan mengenai karakter dan pengalaman kerja.</li> </ul>	16,27	17
	Evaluasi Medis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya catatan kesehatan yang baik dan mengikuti tes yang dilakukan oleh lembaga</li> </ul>	18,28	19
	Wawancara atasan langsung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan wawancara serta diberikannya persetujuan oleh atasan.</li> </ul>	20,29	21
	Keputusan penerimaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian informasi diterima atau tidaknya calon pegawai.</li> </ul>	22,30	23
<b>3. Profesionalitas</b> (Hall, 1968)	Afiliasi komunitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu menjalin hubungan dan kerja sama yang baik dengan sesama profesi.</li> </ul>	31,42	32
	Kebutuhan untuk mandiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.</li> </ul>	33,43	34
	Keyakinan terhadap peraturan profesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian dilakukan oleh rekan sesama profesi, bukan orang lain yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan yang sama.</li> </ul>	35,44	36
	Pengabdian pada profesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.</li> </ul>	37	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan.</li> </ul>	38	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki sikap totalitas dalam bekerja.</li> </ul>	39	
	Kewajiban sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandangan mengenai pentingnya peranan profesi</li> </ul>	40,45	41















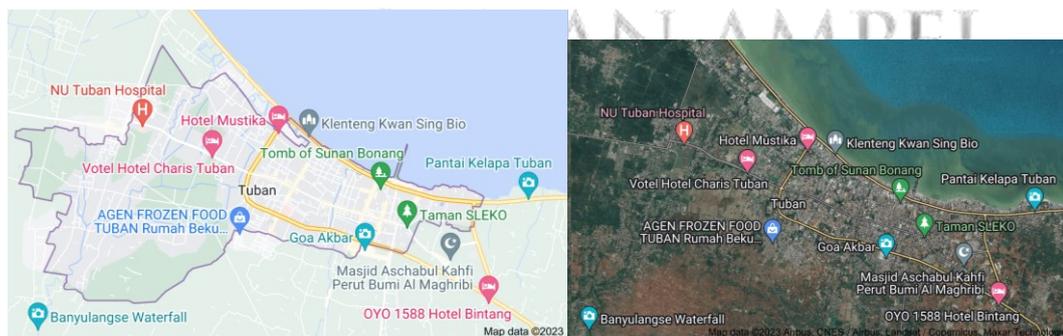
## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini bertempat pada MTs swasta di Kecamatan Tuban, Kabupaten Tuban, Jawa Timur. Kecamatan Tuban memiliki luas wilayah sekitar 21,29 km<sup>2</sup> dengan persebaran sebanyak 17 desa/kelurahan diantaranya Desa Kembangbilo, Desa Sugiharjo, Desa Sumurgung, Kelurahan Baturetno, Kelurahan Doromukti, Kelurahan Karang Sari, Kelurahan Kebonsari, Kelurahan Kingking, Kelurahan Kutorejo, Kelurahan Latsari, Kelurahan Mondokan, Kelurahan Perbon, Kelurahan Ronggomulyo, Kelurahan Sendangharjo, Kelurahan Sidomulyo, Kelurahan Sidorejo, Kelurahan Sukolilo.

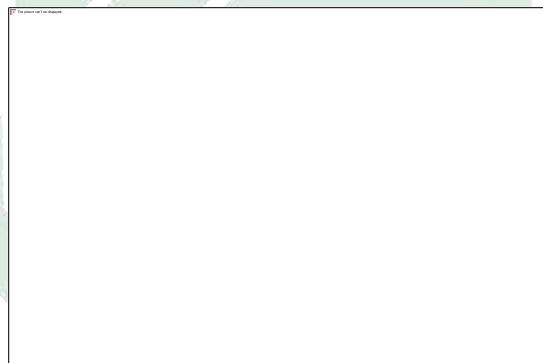


Gambar 4.1 Peta Lokasi Kecamatan Tuban

Dengan luas wilayah tersebut, persebaran Madrasah Tsanawiyah (MTs) swasta yang ada di Kecamatan Tuban memiliki total 5 lembaga, yang meliputi :



Gambar 4.2 MTs Ma'arif NU Tuban



Gambar 4.3 MTs Hidayatun Najah



Gambar 4.4 MTs Nurul Falah



Gambar 4.5 MTs Ash Shomadiyah



Gambar 4.6 MTs Yanbu'ul Ulum

Total responden yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 79 orang tenaga kependidikan yang tersebar diseluruh MTs swasta se-Kecamatan Tuban. Berikut peneliti sajikan dengan bentuk tabel deskripsi karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1 Data Karakteristik Responden Penelitian

No.	Karakteristik		Jumlah	Persentase	Total
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	33	41,8%	100%
		Perempuan	46	58,2%	
2.	Usia	23-32 tahun	33	35,4%	100%
		33-42 tahun	25	31,6%	
		>43 tahun	28	33%	
3.	Pendidikan terakhir	SLTA	4	5,1%	100%
		Diploma	2	2,5%	
		Sarjana	71	89,9%	
		Megister	2	2,5%	
4.	Lama bekerja	<2 tahun	11	13,9%	100%
		2-11 tahun	38	48,1%	
		12-21 tahun	21	26,6%	
		>21 tahun	9	11,4%	

Jika dilihat dari tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa tenaga kependidikan yang ada di MTs swasta Kecamatan Tuban didominasi oleh orang-orang yang berjenis kelamin perempuan dimana hasil persentase mencapai 58,2% (46 orang), sedangkan laki-laki hanya 41,8% (33 orang). Karakteristik usia yang menempati persentase terbesar dari golongan umur 23-32 yaitu sebesar 35,4% (33 orang), kemudian disusul oleh golongan umur > 43 dengan persentase 33% (28 orang), dan yang terakhir dari golongan umur 33-42 dengan persentase 31,6% (25 orang). Tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan Sarjana dengan total persentase 89,9% (71 orang). Tingkat SLTA menempati urutan kedua dengan persentase 5,1% (4 orang). Kemudian tingkat Diploma dan Magister bersama-sama memperoleh persentase yaitu 2,5% (2 orang). Lama bekerja paling banyak yaitu di 2-11 tahun menempati urutan pertama dengan persentase 48,1% (38 orang). Kemudian urutan yang kedua 12-21 tahun yaitu 26,6% (21 orang). Urutan yang ketiga yakni < 2 tahun dengan 13,9% (11 orang). Dan yang terakhir > 21 tahun mendapat persentase 11,4% (9 orang).

## **2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data**

Pada penjelasan BAB III telah peneliti jelaskan bahwasannya uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan tujuan memastikan setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel.









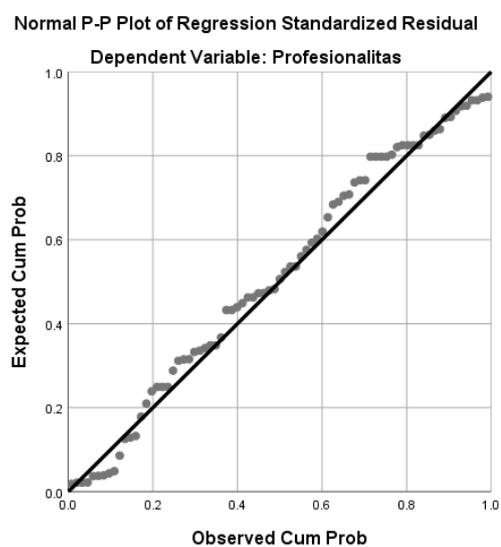




Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25089817
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.067
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 <sup>c</sup>

Dari hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,096, dimana nilai ini menunjukkan  $> 0,05$  yang artinya data penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 4.7 Grafik Uji Normalitas

Grafik diatas menunjukkan bahwasannya titik-titik mengikuti garis diagonal, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya data penelitian ini berdistribusi normal.















Pada tabel 4.12 nilai signifikansi *F change* menunjukkan 0,000 dimana nilai ini kurang dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan data penelitian ini berkorelasi. Dimana dapat dilihat derajat korelasinya di nilai 0,699 yang berarti korelasi kuat.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Profesionalitas Tenaga Kependidikan**

Penelitian ini telah memenuhi syarat statistik parametrik dimana uji asumsi klasik seperti uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas telah dilakukan dengan hasil data berdistribusi normal, terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat, serta bebas dari gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif proses rekrutmen dan seleksi secara bersamaan terhadap profesionalitas tenaga kependidikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai perhitungan yang didapatkan pada tabel Anova yaitu nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , nilai  $f_{hitung} 36,287 > f_{tabel} 3,15$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat dilihat pada nilai *R square* menghasilkan nilai sebesar 0,488 dengan demikian koefisiensi determinasinya sebesar 48,8% yang berarti besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di MTs se-Kecamatan Tuban secara bersama-sama sebesar 48,8% dan

sisanya yaitu 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Patimah menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pelaksanaan rekrutmen dan seleksi secara bersamaan terhadap kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung sebesar 27,5%.<sup>81</sup> Tetapi hasil uji t pada penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahaya tahun 2019<sup>82</sup>. Dimana pada penelitian ini variabel yang lebih berpengaruh yaitu variabel seleksi, jika pada penelitian Nur Cahaya variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja yaitu rekrutmen. Hal ini dapat terjadi ketika pada masing-masing proses rekrutmen dan seleksi ini tidak dilakukan dengan baik pada organisasi. Perbedaan tempat penelitian juga menjadikan hasil penelitian yang dihasilkan juga berbeda.

Dari pemaparan hasil penelitian diatas, dapat dikatakan jika semakin baik proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kependidikan akan semakin baik pula profesionalitas yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya, jika proses rekrutmen dan seleksi kurang baik maka akan mengakibatkan rendahnya profesionalitas tenaga kependidikan.

---

<sup>81</sup> Siti Patimah, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala MIN se-Kota Bandar Lampung", *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, Vol. 3, No. 1, 2015, 186.

<sup>82</sup> Nur Cahaya, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar", (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, Skripsi, 2019), 66.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian serta analisis data penelitian dengan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di MTs swasta se-Kecamatan Tuban ini peneliti dapat memberikan kesimpulan yaitu :

1. Ada pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap profesionalitas tenaga kependidikan. Hal ini dapat dibuktikan dari perhitungan nilai *R square* sebesar 0,488 dan jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan dengan 100% maka hasil pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan yaitu 48.8% sementara sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  36,287 dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) swasta se-Kecamatan Tuban, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu, dari hasil perhitungan uji *t* variabel rekrutmen memiliki pengaruh negatif dan variabel seleksi berpengaruh positif terhadap profesionalitas tenaga kependidikan. Pengaruh positif menunjukkan adanya proses seleksi yang

baik, sedangkan pengaruh negatif dapat menunjukkan bahwa adanya sistem rekrutmen yang kurang baik, sehingga ketika dilakukannya proses rekrutmen yang baik bukannya meningkatkan justru menurunkan profesionalitasnya tenaga kependidikan.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka dengan ini peneliti ingin memberikan saran untuk bahan pertimbangan dan perbaikan. Untuk lembaga yang bersangkutan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan dan bahan pertimbangan mengenai pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi agar dilakukan dengan sebaik mungkin disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Berdasarkan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh negatif terhadap profesionalitas tenaga kependidikan kemungkinan dikarenakan belum jelasnya alur rekrutmen dari lembaga itu sendiri. Sehingga perlu diperjelas lagi proses rekrutmen untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang profesional dibidangnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Muhammad dkk. 2020. "Pengaruh Kualifikasi Akademik Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Di SDN 210 Palembang." *Journal of Education Research* Vol. 1, No. 3.
- Aliyu, Umar Lawal. 2021. "The Impact of Recruitment and Selection Process in an Organization." *Novateur Publications International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology*, Vol. 8, No. 9.
- Amka, dkk. 2020. *Buku Ajar Profesi Kependidikan (Menjawab Problematika Profesi Dan Kinerja Guru)*. 1st ed. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Ananda, Rusydi. 2018. *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Telaah Terhadap Pendidik Dan Tenaga Kependidikan)*. Edited by Amiruddin. 1st ed. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Budiwanto, Setyo. 2017. *Metode Statistika*. (Malang: FIK Univ. Negeri Malang).
- Cahaya, Nur. 2019. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar." Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Darmanah, Garaika. 2019. *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan: CV. Hira Tech.
- Dwi, Hersa dkk. 2020. "Analisa Proses Seleksi Operator Pada PT. Dhanar Mas Concern Bandung." *Jurnal Optimasi Sistem Industri* Vol. 13, No. 1.
- Ernawati, dkk. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol. 6, No. 1.
- Haekal, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Hasibuan, Abdurrozzaq. 2017. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Edited by Ahmad Fauzul Hakim Hasibuan. 1st ed. Medan: UISU Press.
- Indahsari, Nur dkk. 2021. "Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan Di Mts Pondok Karya Pembangunan Al-Hidayah Kota Jambi." *JMiE (Journal of Management in Education)* Vol. 5, No. 1.
- Indonesia, Republik. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia*. Undang-Undang RI No. 20.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: PT. Raja Grafindo Persada).
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Muhdar. 2020. *Manajemen SDM : Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Edited by Hidayati. 1st ed. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Muliani, Wayan Widana dan Putu Lia. *Uji Persyaratan Analisis*. Edited by Teddy Fiktorius. Lumajang: Klik Media, n.d.
- Nurjaman, K. 2014. *Manajemen Personalia (Manajemen Personalia Dan Ruang Lingkupnya)*. Bandung: CV. Pustaka Setia Bandung.
- Nuryadi, dkk. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Paramarta, Vip dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Paramita, Ratna Wijayanti Daniar dkk. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 3rd ed. Lumajang: Wisya Gama Press.
- Patimah, Siti. 2015. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung." *Jurnal Ilmiah Peuradeun* Vol. 3, No. 1.
- Pertiwi, Mela Rosi. 2021. "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung." *Journal Of Interdisciplinary Science and Education* 2021 Vol. 1, No. 1.
- Pratiwi, Zelin Dinda dkk. 2022. *Ekonomi Dan Bisnis*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Purwanto. 2018. *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas*. Edited by Ahmad Saifudin. Magelang: Staia Press.
- Putra, Arif Rachman dkk. 2022. "Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan", *Jurnal Relasi*, Vol. 18, No. 2.
- Rahman, Puji. 2022. "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia, TBK (Persero) Branch Office Palembang." *Multi Science Journal*. Vol. 20. No. 2.
- RI, Departemen Agama. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya* Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Rektorat Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah. (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia).
- Rianto, Dedi dan M. Miftah Farid. 2021. *E-Recruitment and Selection*. Edited by Moch Muslih Pandu Adi C. 1st ed. Bekasi: CV. Lentera Ilmu Mandiri.
- Rijal, Fathul Arifin Toatubun dan Muhammad. 2018. *Profesionalitas Dan Mutu Pembelajaran*. Edited by Funky. 1st ed. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

