

**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK di MTs YAYASAN
MAJELIS PELAJAR ISLAM PUTIHDOH KECAMATAN
CUKUH BALAK KABUPATEN TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

YULIDA AGUSTINA

NPM: 1511030194

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1440 H / 2019 M

ABSTRAK

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk diperkerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam rekrutmen kepegawaian. Penelitian ini berbicara tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs YMPI Putihdoh. Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana perekrutan tenaga pendidik baik dalam persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi pelamar di MTs YMPI Putihdoh. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, Teknik pengumpulan data dengan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dalam uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen Tenaga Pendidik yang ada di MTs YMPI Putihdoh perlu melakukan perbaikan karena cara rekrutmen guru yang dilakukan masih terbatas baik cara rekrutmen internal maupun eksternal. Seharusnya sekolah ini melakukan penyebaran informasi secara luas baik berupa sepanduk, kunjungan keperguruan tinggi maupun dimedia massa sehingga besar kesempatan untuk mendapatkan guru profesional dan kompetensi pedagogik. Dalam rekrutmen guru harus memenuhi S1, pencarian guru sesuai yang dibutuhkan (analisis jabatan), maupun beradaptasi, serta berkompentensi. Sebagaimana di MTs YMPI Putihdoh telah melakukan rekrutmen guru baik dalam persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi pelamar. Selain itu juga faktor/kendala perekrutan guru di sekolah ini adalah 1) perlunya memastikan terlebih dahulu kapasitas pegawai yang ada sebelum pelaksanaan rekrutmen guru. 2) perlunya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah ini. Dengan adanya kualitas pendidikan yang lebih baik maka sekolah akan dapat menetapkan kualitas yang lebih tinggi lagi terhadap para pelamar. 3) minimnya informasi yang disebarakan kepada masyarakat luas mengenai lowongan kerja yang ada. 4) minimnya biaya yang dimiliki sekolah untuk biaya pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.

Kata Kunci: Rekrutmen Tenaga Pendidik



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 70326

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK di MTs
YAYASAN MAJELIS PELAJAR ISLAM PUTIHDOH
KECAMATAN CUKUH BALAK KABUPATEN
TANGGAMUS**

Nama : **YULIDA AGUSTINA**
NPM : **1511030194**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

Menyetujui

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Akmansyah, MA
NIP. 19700318 199803 1 003

Dra. Istihana, M.Pd
NIP. 196507041992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan MPI

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 19690305199603100



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 70326

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK di MTs YAYASAN MAJELIS PELAJAR ISLAM PUTIHDOH KECAMATAN CUKUH BALAK KABUPATEN TANGGAMUS** disusun oleh **YULIDA AGUSTINA, NPM: 1511030194, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas: Tarbiyah dan Keguruan, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Hari/Tanggal: Rabu, 15 Mei 2019, Pukul: 08.00-19.30 WIB, Tempat: Ruang Sidang Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.**

TIM PENGUJI

Ketua : Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I (.....)
Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)
Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)
Penguji Pendamping I : Dr. Muhammad Akmansyah, MA (.....)
Penguji Pendamping II : Dra. Istihana, M.Pd (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 195608101987031001

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"¹

(Q.S Al-Qasas: 26)



¹ Dapertemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahan*, diponegoro, 2005, h. 310

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Fokus dan Sub Fokus Masalah.....	8
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Signifikansi Penelitian.....	10
G. Metode Penelitian.....	11

BAB II KAJIAN TEORI

A. Rekrutmen Tenaga Pendidik (guru).....	23
1. Pengertian Rekrutmen.....	23
2. Prinsip-prinsip Rekrutmen Guru.....	24
3. Proses Rekrutmen Guru.....	25
4. Proses Seleksi Calon Guru Baru.....	30
5. Kendala-kendala dalam Proses Rekrutmen.....	31
6. Sumber-sumber Rekrutmen.....	34

B. Tenaga Pendidik (Guru).....	35
1. Pengertian Guru	35
2. Kompetensi Guru	36
3. Persyaratan Guru.....	37
4. Peran Guru	44
5. Tugas Guru.....	45
C. Tinjauan Pustaka	47
D. Kerangka Berfikir.....	49

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	50
1. Sejarah MTs YMPI Putihdoh.....	50
2. Visi, Misi dan Tujuan MTs YMPI Putihdoh.....	51
3. Pengurus Yayasan MTs YMPI Putihdoh	53
4. Struktur Organisasi MTs YMPI Putihdoh.....	61
B. Deskripsi Data Penelitian	62
1. Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik	62
2. Penyebaran Pengumuman guru baru.....	63
3. Penerimaan Lamaran Guru Baru.....	64
4. Seleksi Pelamar	65

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

1. Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru).....	68
2. Penyebaran Pengumuman Guru Baru	70
3. Penerimaan Lamaran Guru Baru.....	71
4. Seleksi Pelamar	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 76
B. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN




BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperjelas judul yang penulis teliti, maka penulis terlebih dahulu akan menegaskan judul yang ada, agar tidak terjadi kerancuan dan kesalahpahaman dari pembaca. Penelitian ini berjudul: Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.

1. Rekrutmen



Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk diperkerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.¹ Jadi rekrutmen ada suatu proses untuk mencari, menemukan dan menarik calon tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan.

¹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI, 2008), h. 84.

2. Tenaga Pendidik (Guru)

Tenaga Pendidik (Guru) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.²

3. MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus

MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus Madrasah Tsanawiyah YMPI Putihdoh di kelola oleh sebuah yayasan dan Kemenag Tanggamus. Madrasah Tsanawiyah YMPI Putihdoh ini berdiri pada tanggal 20 Juli 1985 berlokasi di pekon Pekondoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus provinsi Lampung. Alamat Yayasan Penyelenggara Yayasan Majelis Pelajar Islam Jl. Pramuka Pekon

² Undang-undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 dan Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru dan Dosen (Bandung: Citra Umbara, 2016), h.3-6.

Pekondoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus jenjang akreditasi terakreditasi C tahun didirikan 1985 tahun beroperasi 1985 status tanah milik yayasan surat kepemilikan tanah sertifikat / akte luas tanah 500 m² yayasan luas bangunan 168 m² setatus bangunan milik yayasan.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis tertarik untuk meneliti tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik dengan beberapa alasan yaitu sebagai berikut:

1. Penulis tertarik mengetahui persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru, seleksi pelamar di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.
2. Perekrutan tenaga pendidik (Guru) di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus belum maksimal maka dari itu penulis melakukan penelitian di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus untuk mengetahui lebih jauh seperti apa perekrut tenaga pendidiknya.

Untuk itu penulis menemukan masalah yang diteliti di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus relevan dengan pendidikan yang penulis pelajari di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Raden Intan Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.³

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk diperkerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.⁴

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk

³ Danang sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: 2012, h.1

⁴ *Ibid.*, h. 84.

meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program serjana atau program diploma empat.⁵

Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Anfal ayat 27 menyebutkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٢٧

Artinya:

*Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.*⁶

MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus dalam meningkatkan pendidikan siswanya mengupayakan menyediakan tenaga pendidik yang mempunyai kualitas untuk mengupayakan tercapainya tujuan dalam mencerdaskan peserta didiknya. Dengan demikian, pihak yayasan melakukan sistem rekrutmen tenaga pendidik dengan beberapa

⁵ Undang-undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 dan Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru dan Dosen (Bandung: Citra Umbara, 2016), h.3-6.

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2006), h.143.

kriteria. Kriteria penyaringan tenaga pendidik sekaligus sebagai standar bagi yayasan untuk menerima para tenaga pengajar di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus. Berbagai kriteria meliputi umur (sekurang-kurangnya 18 tahun), berkelakuan baik yang ditunjukkan dengan adanya surat keterangan dari kepolisian, Tingkat pendidikan guru, menguasai cara dan teknik mengajar, keterampilan mendesain program pengajaran dan memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan pengajaran. Keberadaan guru tetap di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus ini perlu ditambah mengingat perkembangan sekolah yang cukup pesat dan persaingan sesama sekolah swasta yang banyak bermunculan. Maka dari itu, pihak yayasan perlu melakukan penambahan guru sebagai tenaga pendidik agar dapat memenuhi kebutuhan dalam meningkatkan prestasi siswa. Sehubungan dengan rekrutmen guru, maka dalam penelitian, penulis menemukan beberapa fenomena-fenomena yaitu: guru yang mengajar direkrut masih berdasarkan nepotisme dan hubungan kekerabatan atau seagama. Ada beberapa guru honor yang mengajar disekolah ini tidak mengutamakan prestasi siswa. Mereka hanya melaksanakan tugasnya dalam menyampaikan kurikulum nasional tanpa harus berusaha meningkatkan prestasi belajar. Sistem pembelajaran lebih banyak diatur oleh yayasan sehingga kepala madrasah kurang maksimal dalam mengambil kebijakan penuh demi memajukan pendidikan siswanya.

Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

قُلْ يَوْمَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ نَعْلَمُونَ ٣٩

Artinya :

*Katakanlah: "Wahaikaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. (Q.S Az-Zumar:39)"*⁷

Terkait dengan Rekrutmen Tenaga Pendidik diatas, tenaga pendidik (Guru) MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus belum efektif karena kurang sesuai dengan teori yang dibahas oleh penulis.

Madrasah Tsanawiyah memiliki susunan personalia dalam pengelolaan madrasah seperti Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Bendahara, Kepala Tata Usaha, Wali Kelas VII, Wali Kelas VIII, Wali Kelas IX . Jumlah tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus sebanyak 12 orang, 10 guru tetap yayasaan dan 2 staf tata usaha. Tugas personalia adalah berusaha untuk mencapai tujuan madrasah, termasuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi professional mereka. Beberapa pengembangan terhadap guru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh balak Kabupaten Tanggamus sudah dilakukan oleh pemerintah, diantaranya adanya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, tetapi masih ada

⁷ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Deponogoro), 2006, h.369

guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut, oleh karenanya pengembangan di MTs YMPI Putihdoh diperuntukkan bagi semua guru yang ada. Selanjutnya dilakukan pula upaya pengembangan pada program penyetaran dan sertifikasi, program ini dilaksanakan madrasah guru mengembangkan kemampuan guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan.

Pada pelaksanaan pembinaan dan pengembangan di madrasah ini pelaksanaan pembinaan dan pengembangan sudah dilaksanakan namun belum terlaksana dengan baik, contoh masih ada guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan sebagai tenaga pendidik.

D. Fokus dan Sub Fokus Masalah

Melihat dari latar belakang diatas maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah tentang” Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus” dengan sub fokus yang dirumuskan yaitu:

1. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik
2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru
3. Penerimaan lamaran guru baru
4. Seleksi pelamar

E. Rumusan Masalah

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan guna mendapatkan data yang bisa digunakan untuk memecahkan masalah. “Masalah ialah kesenjangan antara harapan akan sesuatu yang seharusnya ada dengan kenyataan yang ada.”⁸

Dengan demikian masalah adalah suatu keadaan yang bersumber dari hubungan antara dua faktor atau lebih yang menghasilkan situasi yang menimbulkan tanda-tanda dan dengan sendirinya memerlukan upaya untuk mencari sesuatu jawaban.⁹

Berdasarkan dari uraian diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persiapan rekrutmen guru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
2. Bagaimana sistem penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
3. Bagaimana penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
4. Bagaimana seleksi pelamar guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?

⁸ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), hal.54

⁹ Lexy j. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), hal.93

F. Signifikasi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan kegiatan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana persiapan rekrutmen guru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
- b. Untuk mengetahui bagaimana sistem penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
- c. Untuk mengetahui bagaimana penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
- d. Untuk mengetahui bagaimana seleksi pelamar guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi sekolah
Dapat dijadikan bahan informasi dan pertimbangan dalam melakukan rekrutmen guru.
- b. Bagi penulis
Dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan serta mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dibangku perkuliahan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan bahan informasi dan referensi sehubungan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kualitatif. Bogdan dan Tailor dalam Moleong mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dari fenomena yang terjadi. Moleong juga mengatakan penelitian kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹⁰

Penelitian kualitatif ini akan menghasilkan data deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Data tersebut bias berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya. Pertimbangan penulis menggunakan penelitian kualitatif ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Lexy Moleong.¹¹

¹⁰ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), h.4

¹¹ *Ibid.*, h.9-11

1. Menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apa bila berhadapan dengan kenyataan ganda
2. Metode ini secara tidak langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden
3. Metode ini lebih peka dan menyesuaikan diri dengan manajemen pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Dalam penelitian kualitatif pendeskripsinya dilakukan secara rinci dan mendalam mengenai keadaan sebenarnya terjadi menurut apa adanya dilapangan.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dari penelitian merupakan subjek penelitian dari mana data biasa diperoleh.¹²

Adapun sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.¹³ Data primer ini diperoleh dari Kepala Sekolah

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Pendekatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.107

¹³ Saifudin Anwar, *Metodelogi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011), h.91

dan Guru MTs YMPI Putihdoh kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitian.¹⁴ Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literature yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.

Jadi disini peneliti menggunakan Sumber Data Primer karena data primer ini diperoleh dari Kepala Sekolah dan Guru MTs YMPI Putihdoh kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.

3. Alat Pengumpulan Data

Menurut Sugiono bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi.¹⁵

Namun dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melalui tiga teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Observasi

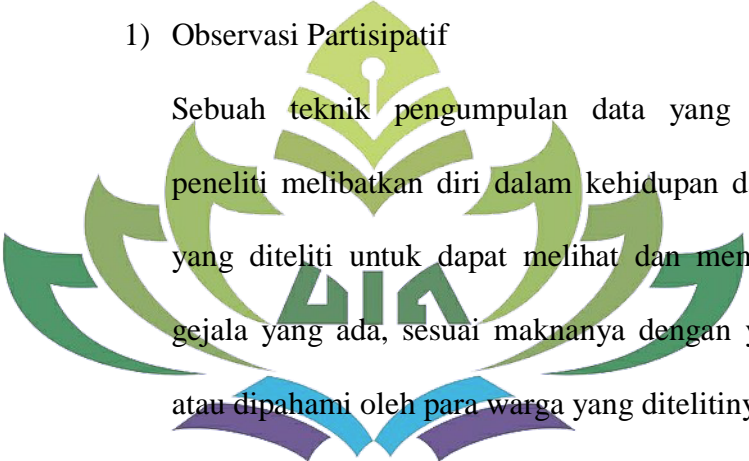
¹⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.88

¹⁵ Sugiono, *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Deveiopment)* (Bandung Alfabeta, 2016), h.222

Merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Metode observasi merupakan cara yang sangat baik untuk mengawasi perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan atau ruang, waktu dan keadaan tertentu.¹⁶

Ada empat macam observasi yaitu:

1) Observasi Partisipatif



Sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti melibatkan diri dalam kehidupan dari masyarakat yang diteliti untuk dapat melihat dan memahami gejala-gejala yang ada, sesuai maknanya dengan yang diberikan atau dipahami oleh para warga yang ditelitinya.

2) Observasi Terus terang

Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada subjek penelitian sebagai sumber data bahwa saya sebagai peneliti sedang melakukan penelitian.

3) Observasi Tidak Berstruktur

Observasi yang dilakukan tidak terstruktur karna fokus penelitian belum jelas.

¹⁶ M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *metodelogi penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2016), h.165

4) Observasi Terkendali

Metode pengamatan terkendali adalah dimana para pelaku yang akan diamati oleh peneliti diseleksi dan kondisi-kondisi yang ada di lokasi penelitian, pelaku diamati, dan dikendalikan oleh si peneliti.¹⁷

Jadi disini peneliti menggunakan observasi terusterang, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada subjek penelitian sebagai sumber data bahwa saya sebagai peneliti sedang melakukan penelitian.

b. Wawancara atau Interview

Menurut Esterberg dalam Sugiyono mendefinis wawancara sebagai pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tersebut.¹⁸

Wawancara merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. penggunaan metode ini didasarkan pada dua alasan yaitu: Pertama) Dengan wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti, tetapi apa yang tersembunyi jauh didalam diri subjek penelitian. Kedua) Apa yang ditanyakan kepada informan bias mencakup hal-hal yang

¹⁷ *Ibid.*, h.166-174

¹⁸ *Ibid.*, h.231

bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa kini, dan juga masa yang akan datang.¹⁹

Dari uraian diatas penulis dapat memahami bahwa metode wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara peneliti dan informan secara sistematis.

Wawancara ada tiga macam, yaitu:

1) Wawancara Tak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur mirip dengan percakapan informal. Metode ini bertujuan memperoleh bentuk-bentuk tertentu informasi dari semua informan.

Wawancara tak terstruktur bersifat luwes, susunan pertanyaan dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaannya dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara, termasuk karakteristik sosial budaya (agama, suku, *gender*, usia tingkat pendidikan, pekerjaan, dan sebagainya) informan yang dihadapi.

2) Wawancara Terstruktur

Dalam wawancara terstruktur, persoalan didefinisikan dengan peneliti sebelum wawancara. Pertanyaan-pertanyaan telah dirumuskan terlebih dahulu dan

¹⁹ *Ibid.*, h.176

informan diharapkan menjawab dalam hal-hal kerangka wawancara dan didefinisi atau ketentuan dari masalah.

3) Wawancara terbuka terstandar

Wawancara terbuka terstandar adalah pertanyaan-pertanyaan wawancara ditulis sebelumnya secara pasti dengan cara yang sama ditanyakan selama berlangsungnya wawancara tersebut. Wawancara yang dilakukan peneliti harus sistematis dan perlu adanya pertimbangan pewawancara juga agar dalam membuat analisis data lebih mudah karena hal ini memungkinkan untuk menempatkan jawaban dari masing-masing informan pada pertanyaan yang sama secara cepat dan sekaligus untuk mengorganisasi pertanyaan dan jawaban yang serupa.²⁰

Dalam melakukan wawancara, peneliti menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk diajukan dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Oleh karena itu jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti termasuk kedalam jenis wawancara terstruktur.

Penulis menggunakan cara ini karena untuk mendapatkan data yang sesuai kebutuhan peneliti.

²⁰ *Ibid*: 176-184

Dalam pelaksanaannya penulis akan mewawancarai Kepala Madrasah, Kepala TU dan Guru MTs YMPI Putihdoh. Wawancara ini penulis gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penulis ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya, catatan harian, sejarah kehidupan, sedangkan yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, dan dokumen yang berbentuk karya misalnya, karya seni, yang berupa gambar, patung, filem dan lain-lain.²¹

Metode dokumentasi ini penulis gunakan sebagai metode pendukung untuk melengkapi data-data yang diperoleh adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tertulis tentang surat lamaran yang menyempurnakan data yang diperlukan.

²¹ *Ibid.*, h.239

4. Prosedur Analisis Data

Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif yang dilakukan untuk mengidentifikasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang dilakukan dalam upaya mempelajari masalah dalam masyarakat, tata cara yang berlaku dalam masyarakat, serta situasi-situasi, sikap, pandangan, proses yang sedang berlangsung, pengaruh dari suatu fenomena dan pengukuran yang cermat tentang fenomena dalam masyarakat.²²

Setelah mendapatkan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data yang terkumpul dengan menganalisis data, mendeskripsikan data, serta membuat kesimpulan. Untuk menganalisis data ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, karena data-data yang diperoleh merupakan kumpulan keterangan-keterangan. Proses analisis data dimulai dengan menelaah data yang tersedia dari berbagai sumber baik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu antara lain:

- 1) Reduksi Data (*Data Reduction*)

²² Tatang Ary Gumanti, Yunidar, dan Syahrudin, *Metodelogi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), h.19

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya akan cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Data yang diperoleh dari hasil penelitian dituangkan dalam uraian laporan lengkap dan terperinci. Laporan lapangan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal penting kemudian dicari tema atau polanya.

2) Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil observasi dan wawancara yang dituangkan dalam bentuk uraian secara terperinci dan didukung oleh dokumen-dokumen, rekaman, serta foto-foto untuk dilanjutkan dalam penarikan kesimpulan. Penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu data-data yang diperoleh dari MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.

3) Menarik Kesimpulan

Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi.

5. Uji Keabsahan Data

Teknik yang peneliti pakai dalam uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan.²³ Ada tiga macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan pengguna sumber data, metode, dan teori. Berdasarkan ketiga macam jenis triangulasi ini peneliti hanya menggunakan triangulasi dengan memanfaatkan sumber.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal yang demikian dapat dicapai dengan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.

²³ *Ibid.*, h.332

- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.²⁴



²⁴ *Ibid.*, h. 322

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)

1. Pengertian Rekrutmen

Untuk mencari atau merekrut calon tenaga kerja yang berpotensi dan sesuai standar organisasi, harus melihat berbagai aspek internal dan eksternal organisasi. Perekrutan pegawai baru untuk mengisi kebutuhan dan kekosongan pegawai bisa disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal organisasi. Sumber karyawan dapat berasal dari internal dan eksternal. Jenis, bentuk aktivitas yang harus diisi bersama-sama dengan kebijakan, dan implementasi organisasi akan menentukan sumber mana yang paling tepat untuk mengisi posisi yang ada. Maka dari itu, salah satu aspek keputusan seleksi mencakup penentuan keputusan rekrutmen calon tenaga kerja.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutan yang efektif. Untuk itu, organisasi memerlukan informasi akurat dan berkelanjutan guna mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi organisasi. Informasi-informasi tersebut berisi data jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi. Proses rekrutmen harus terlebih dahulu dilakukan sebelum kegiatan seleksi dan pengangkatan pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik. Prosedur

seleksi karyawan yang baik bergantung pada proses rekrutmen yang efektif.

Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, yaitu mencari tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dilakukan oleh organisasi kecil, menengah, dan skala besar. Dalam organisasi ini, manajer dan karyawan bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan yang semakin kompleks. Sebelum organisasi menarik tenaga kerja, organisasi harus merekrut dan menempatkan individu yang memiliki keahlian sesuai yang dibutuhkan organisasi.

2. Prinsip-prinsip Rekrutmen Guru

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

- a. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.

- c. Agar didapatkan calon yang professional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.¹

3. Proses Rekrutmen Guru

Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana SDM seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut. Setelah dilakukan pertimbangan tersebut maka dilanjutkan dengan penentuan strategi dan metode rekrutmen.²

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindari terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan.

Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Menurutny pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan

¹ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet. 4, h. 22

² Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h. 59

informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.³

Dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*job spesifikasi*). Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya.

Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bias diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman. Spesifikasi

³ *Ibid.*, h. 28-29

pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.⁴

Jadi dapat di simpulkan bahwa dalam setiap organisasi dapat mengetahui informasi dari berbagai spesifikasi pekerjaan. Dengan hal ini pegawai bisa bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut.

Dalam proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

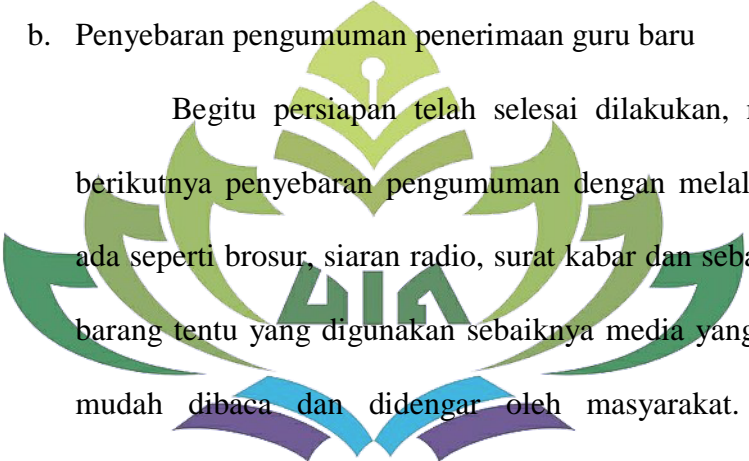
a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- a. Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- b. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- c. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- d. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.

⁴ *Ibid.*, h. 34

- e. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
 - f. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
 - g. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
 - h. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.
- b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru




Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

- c. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- a. Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- b. Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- c. Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- d. Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.



Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaanya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis,

wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.⁵

4. Proses Seleksi Calon Guru Baru

Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi.

Banyak tahapan dalam proses seleksi serta urutannya yang bervariasi. Tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasa digunakan diantaranya adalah:

Tahap 1 : Wawancara saringan pendahuluan

Langkah pertama dalam proses seleksi adalah wawancara penyaringan pendahuluan. Pelamar pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada langsung disisihkan dari kelompok pelamar.

Tahap 2 : Pengisian formulir lamaran

Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja dimasa depan.

Tahap 3 : Wawancara kerja

⁵ *Ibid.*, h. 30-32.

Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, peragai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.⁶

5. Kendala-kendala dalam Proses Rekrutmen

Menurut Malayu S. P. Hasibuan agar proses perekrutan berhasil, maka perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal

Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi:

a. Kebijakan-Kebijakan Organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan antara lain:

1) Kebijakan kompetensi dan kesejahteraan

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, maka pelamar yang serius akan semakin banyak. Akan tetapi jika gaji dan kesejahteraan rendah pelamar akan sedikit.⁷

⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), cet. 2, h. 222-229.

⁷ *Ibid.*, h. 44-45.

2) Kebijakan promosi

Kebijaksanaan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pertama kepada karyawan yang ada untuk mengisi lowongan pekerjaan. Kebijakan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan “pemeliharaan” para karyawan.⁸

3) Kebijakan status Karyawan

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap (*full time*) maka pelamar semakin banyak. Sebaliknya, jika status karyawan honorer, musiman atau sementara atau *part time* maka pelamar sedikit.

4) Kebijakan Sumber Tenaga Kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari lokal maka pelamar yang serius sedikit. Sebaliknya jika tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh nusantara maka pelamar akan semakin banyak.

b. Persyaratan Jabatan

Persyaratan-persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan. Untuk menarik tenaga-tenaga yang terampil lebih sulit dari pada tenaga yang kurang terampil. Pengetahuan akan persyaratan-persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia

⁸ *Ibid.*, h. 71.

untuk memilih jalan terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Dan apabila persyaratannya yang harus dimiliki sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

c. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio atau TV maka pelamar akan semakin banyak. Dan sebaliknya semakin tertutup penarikan maka pelamar sedikit.

d. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.

e. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar pelamar semakin banyak akan tetapi sebaliknya jika solidaritas rendah maka pelamar sedikit.

f. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal.

Kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Persaingan yang semakin ketat untuk

memperebutkan tenaga-tenaga berkualitas memerlukan program penarikan yang lebih agresif.⁹

Mengkaji berbagai kendala umum yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen memang perlu mengetahui kendala-kendala penarikan pegawai yang terjadi, seperti yang telah di jabarkan di atas, sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala tersebut, salah satunya yaitu dengan membuat perencanaan rancangan program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijalankan dengan baik oleh lembaga pendidikan. Sehingga sekolah dapat mengetahui kendala- kendala yang ada dan dapat mengatasinya dengan baik.

6. Sumber-sumber Rekrutmen

Unsur lain dalam strategi rekrutmen dalam suatu organisasi adalah keputusan di mana mencari para calon pelamar. Manajemen memulai proses perekrutan dengan mengingat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu internal dan eksternal.¹⁰

Ayat ini, menyebutkan tentang penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui.

⁹ *Ibid.*, h. 45-46.

¹⁰ *Ibid.*, h.83-91

Demikian juga dalam surat An Nisa' ayat 58, Allah menyatakan

bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا
بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

B. Tenaga Pendidik (Guru)

1. Pengertian Guru

Guru sebagai pendidik tidak hanya sebagai penyalur dan pemindah kebudayaan bangsa kepada generasi penerus, akan tetapi lebih dari itu yaitu Pembina mental, membentuk moral dan membangun kepribadian yang baik dan integral, sehingga keberadaannya kelak berguna bagi nusa dan bangsa. Dengan demikian guru dalam proses pembangunan dalam menduduki tempat yang maha penting apali bagi suatu bangsa yang sedang berkembang atau membangun, terutama untuk berlangsungnya kehidupan bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan adanya pergeseran nilai-nilia yang cenderung memberikan nuansa kehidupan yang baru.

Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan atau keterampilan itu dapat menjadi milik orang tersebut. Adapun sebagai pendidik merupakan prantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut guru di tuntut untuk berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerjanya karena guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus maka agar tercapai efisien dan efektivitas kerja sangat di perlukan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya.

Jadi jelaslah bahwa pengertian guru tidak semata-mata sebagai pengajar namun sekaligus pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.

Pengertian kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan seseorang itu

menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.¹¹

3. Persyaratan Guru

Dengan kemuliaannya, guru rela mengabdikan diri di desaterpencil sekalipun. Dengan segala kekurangan yang ada guru berusaha membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang berguna bagi nusa dan bangsanya di kemudian hari. Gaji yang kecil, jauh dari memadai, tidak membuat guru berkecil hati dengan sikap frustrasi meninggalkan tugas dan tanggung jawab sebagai guru. Karenanya sangat wajar di pundak guru diberikan atribut sebagai “pahlawan tanpa tanda jasa”.

Menjadi guru berdasarkan tuntutan hati nurani tidaklah semua orang dapat melakukannya, karena orang harus merelakan sebagian besar dari seluruh hidup dan kehidupannya mengabdikan kepada negara dan bangsa guna mendidik anak didik menjadi manusia susila yang cakap, demokratis, dan bertanggung jawab atas pembangunan dirinya dan pembangunan bangsa dan negara.¹²

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

¹¹ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h.14-24

¹² Syaiful Bahri Djamarah, *Guru & Anak Didik dalam interaksi edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010. h.32

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹³

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁴

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru.

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa:

Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta

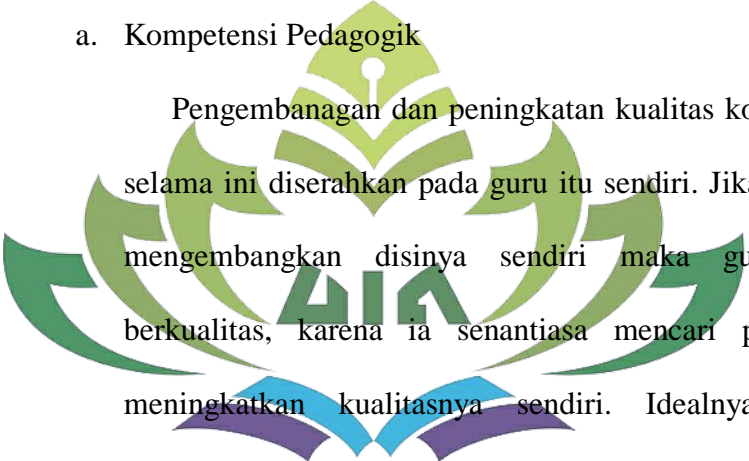
¹³ Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2009), cet. 2, hlm. 2

¹⁴ *Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 62.

memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹⁵

Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah:

a. Kompetensi Pedagogik

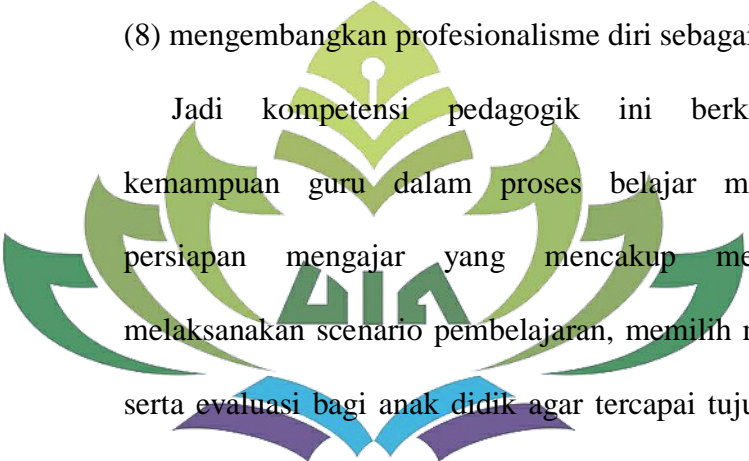


Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan pada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri maka guru itu akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan dan guru, serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan, afektif berupa sikap dan nilai, maupun performansi berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman ketrampilan dan sikap.

Kompetensi pedagogik terdiri dari (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP; (2) mengembangkan silabus mata

¹⁵ *Ibid.*, h. 7-8.

pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD); (3) merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran yang *pro-perubahan* (aktif, kreatif, inovatif, efektif dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir; dan (8) mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.¹⁶



Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan scenario pembelajaran, memilih metode, media, serta evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian

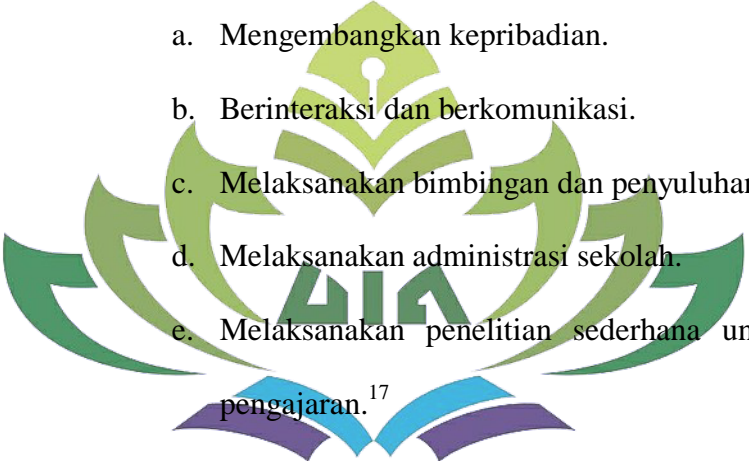
Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Seorang guru harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

¹⁶ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 31-32.

Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut:

- 
- a. Mengembangkan kepribadian.
 - b. Berinteraksi dan berkomunikasi.
 - c. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.
 - d. Melaksanakan administrasi sekolah.
 - e. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.¹⁷

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswinya. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki kepribadian seperti: Empati, pelindung siswa, pandai bergaul, Kritis dan tegas, kreatif, mampu menguasai diri, berwibawa, disiplin, berakhlak mulia serta menjadi tauladan bagi siswa.

¹⁷ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), cet. 9, h. 16-17.

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain.

Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat sekitar dimana pendidik itu tinggal, dan dengan pihak-pihak berkepentingan dengan sekolah. Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.¹⁸

Untuk itu kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu,

¹⁸ *Ibid.*, h. 38

sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

d. Kompetensi Profesional

Guru adalah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH (2006) terdiri dari sub kompetensi (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) (3) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar (4) memahami

hubungan konsep antar mata pelajaran terkait (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran yang tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.¹⁹

4. Peran Guru

Peran guru yang dimaksud di sini adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, di mana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbale balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, di mana dalam proses tersebut terkandung multiperan dari guru.

¹⁹ *Ibid.*, h. 39-40

Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencanaan pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator.²⁰

5. Tugas Guru

Tugas guru sesungguhnya sangatlah berat dan rumit karena menyangkut nasib dan masa depan generasi manusia, sehingga kita sering mendengar tuntutan dan harapan masyarakat agar guru harus mampu mencerminkan tuntutan situasi dan kondisi masyarakat ideal di masa mendatang.

Akibat tuntutan yang berlebihan sering kali guru menjadi cemoohan masyarakat ketika hasil kerjanya kurang memuaskan dalam artian peserta didik tidak mampu mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Tugas guru pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

a. Tugas profesi

Seorang guru harus melakukan proses pendidikan, pengajaran, dan pelatihan. Sejarah senantiasa menceritakan bagaimana guru itu memegang peranan penting dalam menjalankan dan mengendalikan pimpinan negara dan kerajaan.

Tugas guru adalah memberikan pendidikan kepada para peserta didik dalam hal ini guru harus berupaya agar para siswa dapat meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Pada tataran ini guru dituntut untuk untuk mampu mentransfer nilai, akan tetapi

²⁰ *Ibid.*, h. 58

siswa dituntut untuk memiliki moral atau akhlak yang baik. Prilaku guru akan sangat berpengaruh pada kepribadian anak, karena konsep guru adalah sosok manusia yang harus “digugu dan ditiru”, sehingga penampilan seorang guru harus memiliki sikap keteladanan.

Tugas guru adalah memberikan pengajaran kepada peserta didik karena itu guru dituntut untuk terampil dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dinamika masyarakat yang tidak pernah berhenti harus menjadi perhatian guru. Guru merupakan sosok manusia akademis yang memiliki intelektual yang memadai, sehingga guru harus selalu memberikan dan menjawab kebutuhan siswa dalam menjalankan studinya.

Tugas guru adalah sebagai orang yang dapat memberikan pelatihan kepada peserta didik. Untuk dapat melatih peserta didik sudah barang tentu guru sendiri harus memiliki berbagai keterampilan dan mampu menerapkannya. Konsep kepelatihan ini adalah merupakan perwujudan dari upaya guru memberikan keterampilan pada peserta didik. Keterampilan yang dimiliki siswa adalah merupakan bekal bagi para siswa kelak hidup di tengah masyarakat.

- b. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah adalah merupakan perwujudan dari tuntutan bahwa seorang guru harus

mampu menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Guru harus tetap menunjukkan wibawa, tetapi tidak membuat siswa menjadi takut karena wibawa yang diterapkannya.

- c. Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan, tugas ini merupakan konsekuensi guru sebagai warga negara yang baik (*tobe good citizenship*), turut mengemban dan melaksanakan apa-apa yang telah digariskan oleh bangsa dan negara lewat UUD 1945.

Ketiga tugas guru itu harus dilaksanakan secara bersama-sama dalam kesatuan tindakan yang harmonis dan dinamis. Seorang guru tidak hanya mengajar didalam kelas saja, tetapi harus mampu menjadi inisiator, motivator, dan dinamisator pembangunan di mana ia bertempat tinggal.²¹

C. Tinjauan Pustaka

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan yaitu:

1. Bais. Hasil Rekrutmen tenaga pendidik yang adil adalah melakukan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru. Pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan oleh pemerintah agar proses yang berlangsung cukup lama dan mengeluarkan biaya cukup besar tersebut menjadi tidak sia-sia karena mendapatkan hasil yang berkualitas. Peneliti berlatar belakang bahwa pendidikan sangat penting bagi manusia, dengan banyaknya ilmu pengetahuan kita dapat memperoleh informasi tentang segala aspek

²¹ *Ibid.*, h. 73-74

kehidupan. Banyaknya lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik, konsep manajemen dan pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik serta keberhasilan dan kekurangan yang telah dicapai dalam pelaksanaan, kualitatif dan deskriptif. Observasi, wawancara dan menyalin.²²

2. Marwaz. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru yang dilakukan sudah baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes, dan penentuan penerimaan guru.²³

Dengan demikian penelitian dengan judul Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus belum pernah di teliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

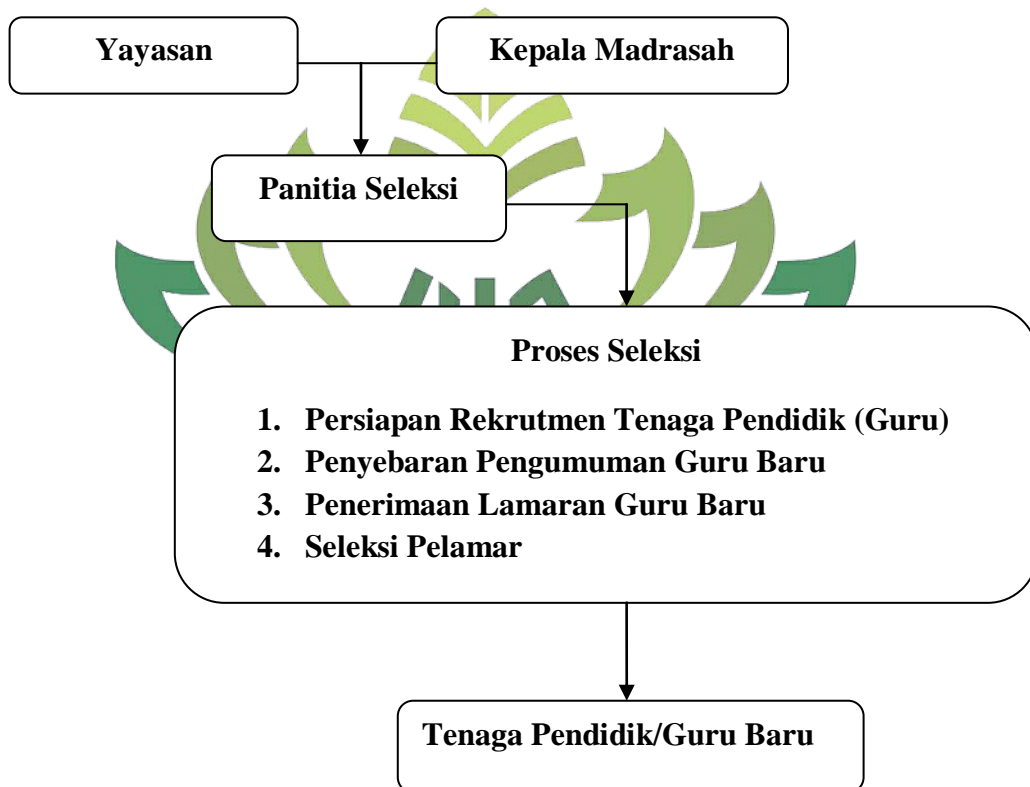
²² Bais, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Assalaam Jati Handap Kota Bandung* (Bandung: Digital Library Uin Sunan Gunung Djati. 2016), h.2

²³ Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi* (UIN Walisongo: Nadwa Jurnal Pendidikan Islam, 2015), h. 1

D. Kerangka Berfikir

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan maka perlu dilakukan pengelolaan yang optimal yang harus dilakukan oleh kepala madrasah, oleh karena itu kepala madrasah berperan penting dalam proses perekrutan tenaga pendidik. Jika digambarkan dalam kerangka berfikir proses rekrutmen tenaga pendidik (guru).

Kerangka Berfikir Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik



BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek

1. Sejarah MTs YMPI Putihdoh

Madrasah Tsanawiyah YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus di kelola oleh sebuah yayasan dan Kemenag Tanggamus. Madrasah Tsanawiyah YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus ini berdiri pada tanggal 20 Juli 1985 berlokasi di pekon Pekondoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus provinsi Lampung

Nama Madrasah : MTs YMPI PUTIHDOH

Alamat Madrasah : Jl. Pramuka Pekon Pekondoh

Kecamatan : Cukuh Balak

Kabupaten : Tanggamus

Propinsi : Lampung

- a. Nama dan Alamat Yayasan Penyelenggara : Yayasan Majelis Pelajar Islam Jl. Pramuka Pekon Pekondoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus
- b. NSM / NPSN : 121218060012 / 10816721
- c. Jenjang Akreditasi : Terakreditasi C
- d. Tahun Didirikan : 1985
- e. Tahun Beroperasi : 1985
- f. Status Tanah : Milik Yayasan

- a) Surat Kepemilikan Tanah : Sertifikat / Akte
- b) Luas Tanah : 500 M²
- g. Status Bangunan : Milik Yayasan
- h. Luas Bangunan : 168 M²

2. Visi, Misi dan Tujuan MTs YMPI Putihdoh

a. Visi Madrasah

“ Berprestasi dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang dilandasi Iman dan Taqwa “

b. Misi Madrasah

1. Meningkatkan Akhlak kelulusan.
2. Menciptakan lingkungan sekolah yang memperhatikan nilai-nilai karakter bangsa sesuai dengan perkembangan IPTEK.
3. Meningkatkan sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan.
4. Meningkatkan prestasi dalam bidang akademik maupun non akademik.

c. Tujuan Madrasah

- a. Terwujudnya peningkatan kualitas kelulusan setiap tahunnya
- b. Terciptanya lingkungan sekolah yang memperhatikan nilai-nilai karakter Bangsa sesuai dengan perkembangan IPTEK
- c. Tercapainya pelaksanaan kewajiban sesuai dengan tupoksi serta menumbuhkan semangat etos kerja yang baik dan disiplin

- d. Terwujudnya didikasi tinggi untuk kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan yang serasi, nyaman dan seimbang
- e. Berkembangnya manajemen berbasis sekolah dan keunggulan lokal serta menjalin kerjasama dengan stake holder, masyarakat dan dunia usaha
- f. Terwujudnya peningkatan Sumber Daya Manusia yang berwawasan lingkungan
- g. Terwujudnya peningkatan prestasi dalam bidang akademik maupun non akademik



3. Pengurus Yayasan MTs YMPI Putihdoh

Pembina	: Rusdi, SE
	: H. Sanadassurur
Pengawas	: H. Abdurrohman
	: H. Aisar
Ketua	: M. Ruzabari, S.Ag
Sekretaris	: Ribu Iqbal Lumanda
Bendahara	: Mu'Alla, S.Pd.I
Anggota	: Ali Zaini
	: Himtoya Hasir
	: Mukarrom
	: Ahmad Najib
	: Ahmad Sobli
	: Pauzan haris, A.Md

a. Data Ruang Kelas

- 1) Kelas VII (1) ruangan : Kondisi Baik
- 2) Kelas VIII (1) ruangan : Kondisi Baik
- 3) Kelas IX (1) ruangan : Kondisi Baik
- 4) Ruang Kantor : Kondisi Baik
- 5) Ruang Kesiswaan : Kondisi Rusak Ringan

b. Jumlah Rombongan Belajar

- 1) Kelas VII : 1 (satu) Rombongan Belajar
- 2) Kelas VIII : 1 (satu) Rombongan Belajar
- 3) Kelas IX : 1 (satu) Rombongan Belajar

c. Sumber Dana Operasional dan Perawatan

1. Bantuan Operasional Sekolah (BOS)

d. Data Guru

- 1. Jumlah Guru : 12 orang
- 2. Guru Tetap Yayasan : 10 orang
- 3. Guru Tidak Tetap : -
- 4. Guru PNS Yang Dipekerjakan : -
- 5. Staf Tata Usaha : 2 orang



e. Data Guru

Table 1

NO	NAMA	TEMPAT/Tgl.Lahir	NUPTK/Peg ID	NPWP
1	Maulaya, S.Pd	Putihdoh, 24/06/1988	5956766667200012	15.800.289.9-325.000
2	Himtoya Hasir	Tl Betung, 07/07/1958	1037736639120003	16.642.461.4-325.000
3	Mu'alla, S.Pd.I	Putihdoh, 05/12/1990	10805044190001	74.724.167.7-325.000
4	Hayuza	Tj Betuah, 17/04/1964	1749742646120002	
5	Hasuro, S.Pd	Putihdoh, 10/09/1981	3233759860300053	
6	Lista Hayati, A.Md	Muara J, 04/04/1972	2736750653300002	16.625.592.7-325.000
7	Humairoh, A.Ma	Putihdoh, 30/08/1973	10805095173001	
8	Rosikhoh	Putihdoh, 05/10/1976	10805095176001	
9	Jayauddin	Tj Betuah, 17/06/1967	1949745649120002	
10	Ahmad Sobli	Putihdoh, 08/06/1968	1940746651120002	
11	Fika Septia	Metro, 09/09/1993		
12	Hesti Sari Dewi	Tj Betuah, 06/03/1992		

f. Data Siswa Kelas VII

Table 2

No	Nama	L/P	Tempat Tgl/Lahir	Agama
1	Abelia Despi Aggarini	P	Talang Padang, 26/10/2004	Islam
2	Afriya Muhsina	P	Pekondoh, 04/08/2006	Islam
3	Ahmad Sanjaya Pratama	L	Putihdoh, 23/01/2007	Islam
4	Fikri Yansyah	L	Tanjung Betuah, 19/07/2004	Islam
5	Hikmah Dewita	P	Tanjung Betuah, 01/07/2007	Islam
6	Maida Suri	P	Tanjung Betuah, 12/11/2005	Islam
7	Robi Ullazi	L	Putihdoh, 08/10/2006	Islam
8	Roni Saputra	L	Tanjung Begelung, 05/05/2005	Islam
9	Sirwaya Gunako	L	Pekondoh, 17/08/2006	Islam
10	Sri Whyuni	P	Tanjung Betuah, 23/06/2006	Islam
11	Yudha Julian Saputra	L	Putihdoh, 18/07/2005	Islam
12	Yusnida	P	Tanjung Betuah, 03/05/2004	Islam

g. Data Siswa Kelas VIII

Table 3

No	Nama	L/P	Tempat Tgl/Lahir	Agama
1	Ahmad Musannat	L	Tanjung Betuah, 29/04/2005	Islam
2	A.Sonhaji	L	Putihdoh, 22/05/2004	Islam
3	Anggi Zuwansah	L	Pekondoh, 02/08/2001	Islam
4	Azi Zulyan	L	Tanjung Betuah, 20/08/2005	Islam
5	Dela Sepiar	P	Tanjung Betuah, 12/09/2003	Islam
6	Ferdiyansyah	L	Tanjung Betuah, 06/12/2003	Islam
7	Fitri Rahayu	P	Panggung Mulyo, 23/11/2003	Islam
8	Jumalul Mapid	L	Putihdoh, 31/07/2004	Islam
9	Jais Zamzami	L	Tanjung Betuah, 22/04/2004	Islam
10	Marya Ulpa	P	Tanjung Betuah, 01/03/2005	Islam
11	Masda Ulyatama	P	Tanjung Betuah, 31/03/2005	Islam
12	Matnuri	L	Putihdoh, 14/04/2005	Islam
13	Muhammad Haikal	L	Putihdoh, 24/03/2006	Islam
14	Muhammad Rizki	L	Putihdoh, 27/03/2006	Islam
15	Sabda	L	Putihdoh, 18/04/2006	Islam
16	Takdirul Aziz	L	Putihdoh, 08/01/2005	Islam
17	Trie Dharma Lestari	P	Bandar Lampung, 02/12/2002	Islam
18	Usman Ali	L	Tanjung Betuah, 21/03/2001	Islam
19	Hasim Saputra	L	Putihdoh, 07/03/2004	Islam
20	Adnan Ridwan	L	Putihdoh, 15/08/2005	Islam

h. Data Siswa Kelas IX

Table 4

No	Nama	P/L	Tempat Tgl/Lahir	Agama
1	Aelman Huda Mubarak	L	Tanjung Betuah, 29/05/2004	Islam
2	Apriyana	P	Tanjung Betuah, 30/04/2003	Islam
3	Asmaurrizki	L	Pekondoh, 14/01/2002	Islam
4	Danial Mufid	L	Putihdoh, 06/06/2003	Islam
5	Deviyanti	P	Putihdoh, 05/01/2004	Islam
6	Fatmawati	P	Tanjung Betuah, 07/12/2003	Islam
7	Gusta Riyansyah	L	Tanjung Betuah, 02/08/2003	Islam
8	Martalia Agista	P	Sinar Semendo, 10/08/2003	Islam
9	Muhammad Ali Akbar	L	Tangerang, 14/11/2004	Islam
10	Nazirin	L	Tanjung Betuah, 14/08/2003	Islam
11	Nizammi Huda	L	Putihdoh, 12/03/2004	Islam
12	Rita Ulyani	P	Tanjung Betuah, 04/07/2003	Islam
13	Salmiana	P	Tanjung Betuah, 27/06/2002	Islam
14	Yesi Apriyanti	P	Banjar Manis, 03/05/2004	Islam
15	Tamhuzi	L	Putihdoh, 26/03/2003	Islam
16	Imron	L	Pekondoh, 07/01/2001	Islam
17	Fikri Setiawan	L	Pampangan, 01/12/2000	Islam

i. Data Jumlah Siswa dalam Tiga Tahun Terakhir

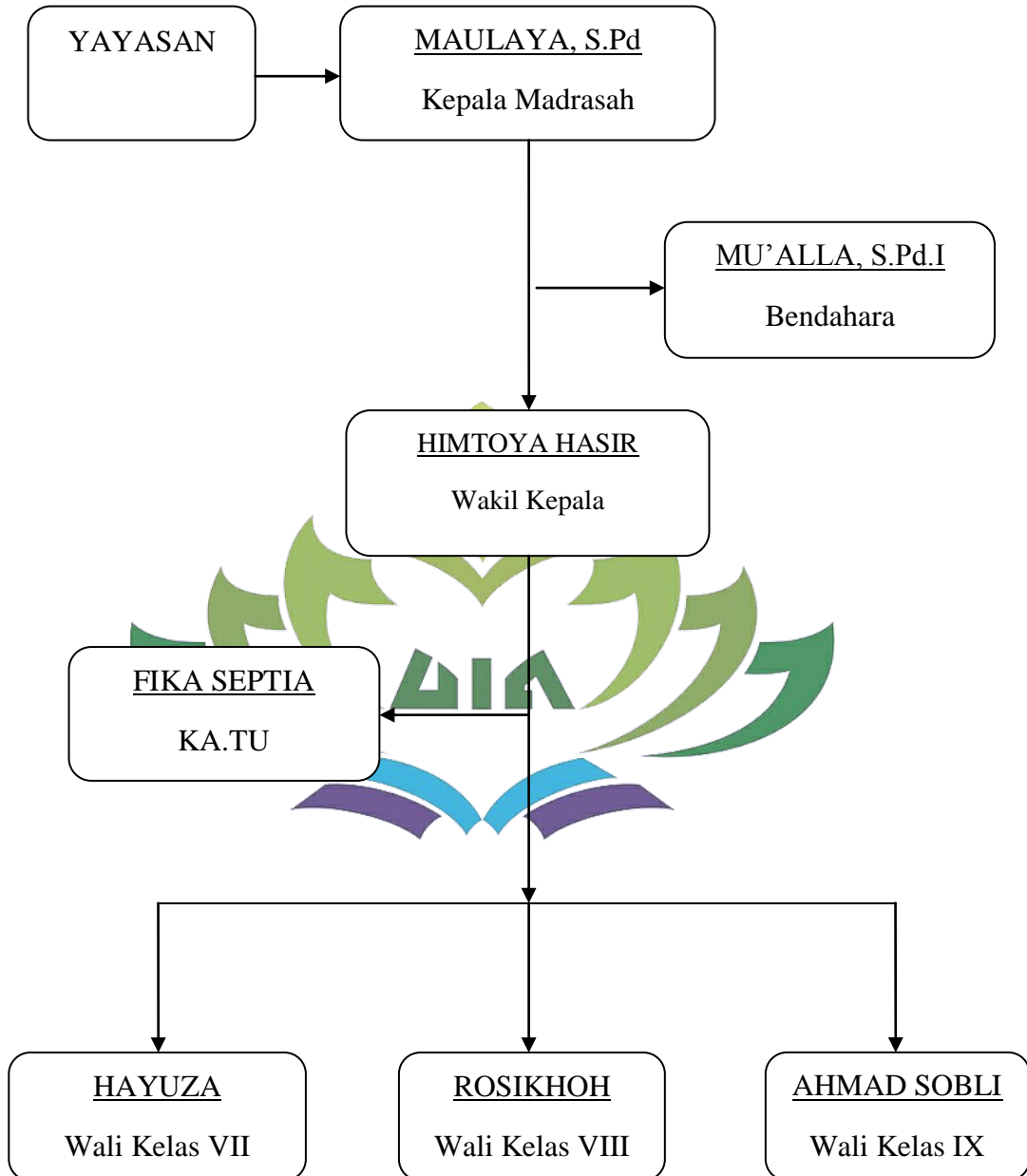
Table 5

Kelas	Jumlah Siswa			Keterangan
	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019	
VII	17	20	12	
VIII	24	17	20	
IX	27	24	17	
Jumlah	68	61	49	



4. Struktur Organisasi MTs YMPI Putihdoh

Table 6



B. Deskripsi Data Penelitian

1. Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Maulaya, S.Pd selaku kepala MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

“Persiapan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) di MTs YMPI Putihdoh melakukan rekrutmen tenaga pendidiknya yang pertama kita melihat kebutuhan karena tidak setiap tahun ataupun secepatnya kita membutuhkan guru karena kita harus melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa merekrut, karena kita melihat kebutuhan siswa dulu baru melakukan perekrutan”.¹

Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara Ibu Fika Septia selaku Kepala Tata Usaha MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

“Rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh melakukan rekrutmen tenaga pendidiknya melihat kebutuhan siswa karena dalam perekrutan tidak dilakukan setiap tahun ataupun secepatnya”.²

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Mu’Alla, S.Pd.I selaku guru mata pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, Bapak Mu’Alla, S.Pd.I mengatakan bahwa

“Dalam merekrut tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh harus melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa

¹ Maulaya, Kepala MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 04 Maret 2019.

² Fika Septia, Kepala TU MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 05 Maret 2019

merekrut karena perekrutan guru tidak dilakukan setiap tahun ataupun secepatnya”.³

2. Penyebaran Pengumuman Guru Baru

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Maulaya, S.Pd selaku kepala MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

”Dalam penyebaran pengumuman guru baru hanya secara lisan dari guru ke guru kita sampaikan tidak ada selebaran pengumuman atau siaran radio karena dari minimnya biaya dan juga sekolah masih berada di pelosok jadi tidak terlalu mementingkan itu semua”.⁴

Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara Ibu Fika Septia selaku Kepala Tata Usaha MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

“Penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus melalui obrolan dari satu pihak ke pihak yang lain karena keterbatasan biaya dalam penyebaran pengumuman hanya seadanya, contohnya ada kerabat dari salah satu guru yang baru lulus, itu kami tawarkan untuk mengajar di MTs YMPI Putihdoh”.⁵

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang

³ Mu'Alla, Tenaga pendidik pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara, 06 Maret 2019

⁴ Maulaya, Kepala MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 04 Maret 2019.

⁵ Fika Septia, Staf TU MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 05 Maret 2019

dilakukan dengan Bapak Mu'Alla, S.Pd.I selaku guru mata pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, Bapak Mu'Alla, S.Pd.I mengatakan bahwa

“Dalam melakukan penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus secara lisan disampaikan dari guru satu ke guru yang lain tidak melalui surat kabar karena keterbatasan biayanya maka penyebarannya secara manual”.⁶

3. Penerimaan Lamaran Guru Baru

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Maulaya, S.Pd selaku kepala MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa penerimaan lamaran guru

“Dalam melakukan penerimaan lamaran guru baru di lakukan interview langsung oleh kepala sekolah MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus untuk melihat kesikapan, ketanggapan dan kesiapan gurunya apakah hanya menjadi tenaga pendidik atau dia memang benar-benar untuk mendidik kita disini bukan hanya membutuhkan kualifikasinya saja namun disini kita juga melihat minatnya guru untuk mengajar jangan sampai kita sudah menarik guru namun untuk minatnya tidak ada hanya beliau

⁶ Mu'Alla, Tenaga pendidik pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara, 06 Maret 2019.

melengkapi administrasinya saja namun minat untuk mengajarnya tidak ada yang terjadi malah penimbunan guru saja”.⁷

Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara Ibu Fika Septia selaku Kepala TU MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

“Penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus biasanya langsung menemui kepala madrasah untuk di interview dan dilihat persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah sekiranya persyaratannya sudah terpenuhi langsung di beri tugas untuk mengajar”.⁸

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Mu'Alla, S.Pd.I selaku guru mata pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, Bapak Mu'Alla, S.Pd.I mengatakan bahwa

“Dalam penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus langsung menemui kepala madrasah untuk di interview dan dilihat surat lamarannya apakah sesuai atau tidak dalam bidangnya untuk mengajar”.⁹

⁷ Maulaya, Kepala MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 04 Maret 2019.

⁸ Fika Septia, Staf TU MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 05 Maret 2019

⁹ Mu'Alla, Tenaga pendidik pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara, 06 Maret 2019

4. Seleksi Pelamar

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Maulaya, S.Pd selaku kepala madrasah bahwa

“Dalam seleksi pelamar tidak ada karena seleksi adalah kegiatan yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan dan proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi tetapi di MTs YMPI Putidoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus kepala madrasah tidak melakukan seleksi”.¹⁰

Hasil wawancara tersebut didukung oleh Ibu Fika Septia selaku Kepala Tata Usaha

“Bahwa dalam seleksi pelamara tidak ada karena tidak adanya pelamar apa yang mau diseleksi yang ngelamar aja jarang jadi kepala sekolah tidak melakukan seleksi pelamar”.¹¹

Hasil wawancara diatas diperkuat Bapak Mu'Alla, S.Pd.I selaku guru mata pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

“Dalam melakukan seleksi pelamar seleksi pelamar langsung menghadap kepala madrasah membawa surat lamaran dan langsung di interview karena seleksi pelamar yang berwenang adalah kepala

¹⁰ Maulaya, Kepala MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 04 Maret 2019.

¹¹ Fika Septia, Staf TU MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 05 Maret 2019

sekolah.¹²



¹² Mu'Alla, Tenaga pendidik pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara, 06 Maret 2019

BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

Penyajian data pada bab IV akan membahas temuan penelitian yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di Pendidikan MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, dimana data tersebut penulis dapatkan melalui wawancara sebagai metode pokok guna mendapatkan suatu keputusan yang objektif. Disamping itu pula penulis menggunakan metode dokumentasi sebagai metode penunjang guna melengkapi data yang telah penulis dapatkan melalui metode dokumentasi.

Dalam analisis data ini, penulis menggunakan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data-data), dan menarik kesimpulan.

Sebelum dianalisis data yang ada, setelah data terkumpul menurut jenisnya masing-masing kemudian penulis menganalisa data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisa kemudian diambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan bersifat umum. Dengan demikian dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta untuk mengetahui bagaimana Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.

Dalam penulisan, penulis menggunakan data penulisan bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang penulis berikan dalam wawancara yang di adakan dari tanggal 04 Maret – 11 Maret 2019.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh penulis, pertanyaan tersebut diajukan pada Kepala Madrasah, Kepala Tata Usaha dan Tenaga Pendidik diberikan pertanyaan yang sama dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam hasil wawancara sebagai berikut:

1. Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Maulaya, S.Pd selaku kepala MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

“Persiapan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) di MTs YMPI Putihdoh melakukan rekrutmen tenaga pendidiknya yang pertama kita melihat kebutuhan karena tidak setiap tahun ataupun secepatnya kita membutuhkan guru karena kita harus melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa merekrut, karena kita melihat kebutuhan siswa dulu baru melakukan perekrutan”.¹

Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara Ibu Fika Septia selaku Kepala Tata Usaha MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

“ Rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus melakukan rekrutmen tenaga pendidiknya melihat kebutuhan siswa karena dalam perekrutan tidak dilakukan setiap tahun ataupun secepatnya”.²

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Mu’Alla, S.Pd.I selaku guru mata pelajaran

¹ Maulaya, Kepala MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 04 Maret 2019.

² Fika Septia, Kepala TU MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 05 Maret 2019

Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus Bapak Mu'Alla, S.Pd.I mengatakan bahwa

“ Dalam merekrut tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh harus melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa merekrut karena perekrutan guru tidak dilakukan setiap tahun ataupun secepatnya”.³

Menurut teori Ibrahim Bafadal dalam proses persiapan rekrutmen tenaga pendidik (guru) harus melakukan beberapa persiapan yaitu:

“melakukan pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik (guru) baru, pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan pemerintah guru, penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, penetapan prosedur pendaftaran guru baru, penetapan jadwal guru baru, penyapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik (guru) baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima, penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran tenaga pendidik (guru) baru, penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian”.⁴

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi penulis bahwa dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus tidak ada dikarnakan

³ Mu'Alla, Tenaga pendidik pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara, 06 Maret 2019

⁴ *Ibid.*, h.22

tidak adanya anggaran dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik (guru) maka dalam persiapan rekrutmen tidak berjalan.

2. Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru Baru

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Maulaya, S.Pd selaku kepala MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

”Dalam penyebaran pengumuman guru baru hanya secara lisan dari guru ke guru kita sampaikan tidak ada selebaran pengumuman atau siaran radio karena dari minimnya biaya dan juga sekolah masih berada di pelosok jadi tidak terlalu mementingkan itu semua”.⁵

Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara Ibu Fika Septia selaku Kepala Tata Usaha MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

“Penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus melalui obrolan dari satu pihak ke pihak yang lain karena keterbatasan biaya dalam penyebaran pengumuman hanya seadanya, contohnya ada kerabat dari salah satu guru yang baru lulus, itu kami tawarkan untuk mengajar di MTs YMPI Putihdoh”.⁶

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Mu'Alla, S.Pd.I selaku guru mata pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh

⁵ Maulaya, Kepala MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 04 Maret 2019.

⁶ Fika Septia, Staf TU MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 05 Maret 2019

Balak Kabupaten Tanggamus, Bapak Mu'Alla, S.Pd.I mengatakan bahwa

“Dalam melakukan penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus secara lisan disampaikan dari guru satu ke guru yang lain tidak melalui surat kabar karena keterbatasan biayanya maka penyebarannya secara manual”.⁷

Menurut teori Ibrahim Bafadal dalam penyebaran pengumuman tenaga pendidik (guru) seharusnya

“melakukan penyebaran Brosur, siaran radio dan surat kabar supaya informasinya bisa cepat sampai kepada masyarakat”.⁸

Dari hasil wawancara dan dokumentasi penulis bahwa dalam penyebaran pengumuman tenaga pendidik (guru) baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus belum sepenuhnya terlaksana karena sulitnya dalam melakukan penyebaran pengumuman.

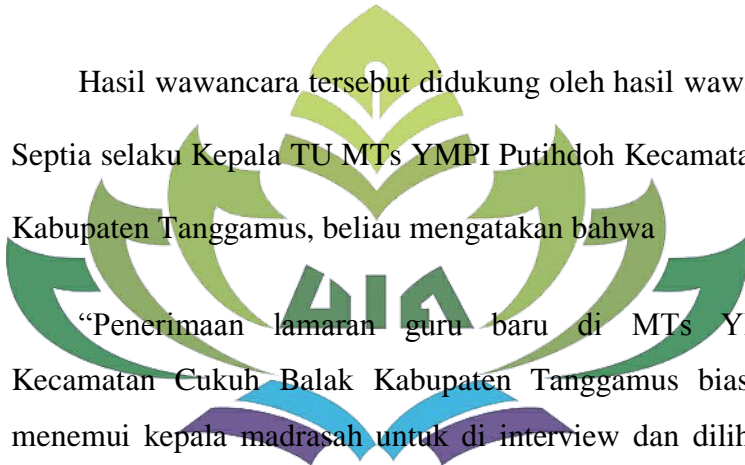
3. Penerimaan Lamaran Guru Baru

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Maulaya, S.Pd selaku kepala MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa penerimaan lamaran guru

⁷ Mu'Alla, Tenaga pendidik pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara, 06 Maret 2019.

⁸ *Ibid.*, h. 22

“Dalam melakukan penerimaan lamaran guru baru di lakukan interview langsung oleh kepala sekolah MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus untuk melihat kesikapan, ketanggapan dan kesiapan gurunya apakah hanya menjadi tenaga pendidik atau dia memang benar-benar untuk mendidik kita disini bukan hanya membutuhkan kualifikasinya saja namun disini kita juga melihat minatnya guru untuk mengajar jangan sampai kita sudah menarik guru namun untuk minatnya tidak ada hanya beliau melengkapi administrasinya saja namun minat untuk mengajarnya tidak ada yang terjadi malah penimbunan guru saja”.⁹



Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara Ibu Fika Septia selaku Kepala TU MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

“Penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus biasanya langsung menemui kepala madrasah untuk di interview dan dilihat persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah sekiranya persyaratannya sudah terpenuhi langsung di beri tugas untuk mengajar”.¹⁰

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Mu’Alla, S.Pd.I selaku guru mata pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, Bapak Mu’Alla, S.Pd.I mengatakan

⁹ Maulaya, Kepala MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 04 Maret 2019.

¹⁰ Fika Septia, Staf TU MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 05 Maret 2019

bahwa

“Dalam penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus langsung menemui kepala madrasah untuk di interview dan dilihat surat lamarannya apakah sesuai atau tidak dalam bidangnya untuk mengajar”.¹¹

Menurut teori Ibrahim Bafadal dalam penerimaan lamaran tenaga pendidik (guru) Baru

“ Harus siap melayani masyarakat yang memasukkan lamaran, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua persyaratan yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar dan riwayat pendidikan”.¹²

Dari hasil wawancara dan dokumentasi penulis bahwa dalam penerimaan lamaran tenaga pendidik (guru) di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak kabupaten Tanggamus ada beberapa yang sudah terlaksana tetapi belum optimal dikarenakan dalam penerimaan lamarannya ada yang masih di datangi oleh kepala madrasah diminta untuk mengajar di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.

¹¹ Mu'Alla, Tenaga pendidik pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara, 06 Maret 2019

¹² *Ibid.*, h. 22

4. Seleksi Pelamar

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Maulaya, S.Pd selaku kepala madrasah bahwa

“Dalam seleksi pelamar tidak ada karena seleksi adalah kegiatan yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan dan proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi tetapi di MTs YMPI Putidoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus kepala madrasah tidak melakukan seleksi”.¹³

Hasil wawancara tersebut didukung oleh Ibu Fika Septia selaku Kepala Tata Usaha

“Bahwa dalam seleksi pelamara tidak ada karena tidak adanya pelamar apa yang mau diseleksi yang ngelamar aja jarang jadi kepala sekolah tidak melakukan seleksi pelamar”.¹⁴

Hasil wawancara diatas diperkuat Bapak Mu'Alla, S.Pd.I selaku guru mata pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Putidoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, beliau mengatakan bahwa

“Dalam melakukan seleksi pelamar seleksi pelamar langsung menghadap kepala madrasah membawa surat lamaran dan langsung di interview karena seleksi pelamar yang berwenang adalah kepala

¹³ Maulaya, Kepala MTs YMPI Pekon Putidoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 04 Maret 2019.

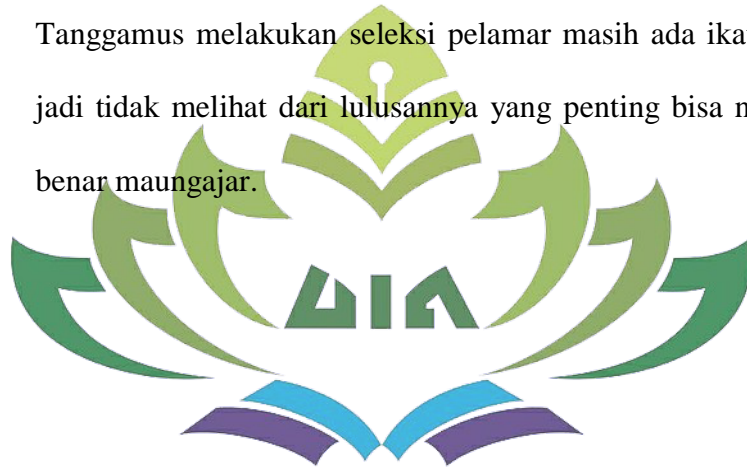
¹⁴Fika Septia, Staf TU MTs YMPI Pekon Putidoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 05 Maret 2019

madrasah.¹⁵

Menurut teori Ibrahim Bafadal dalam seleksi pelamar harus

“Melihat inventaris biografis, melakukan wawancara, melakukan persiapan, melakukan teknis tes dan penilaian oleh pusat penilaian”.¹⁶

Dari hasil wawancara dan dokumentasi penulis bahwa dalam seleksi pelamar di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh balak Kabupaten Tanggamus belum terlaksana karena dalam seleksi pelamar di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus melakukan seleksi pelamar masih ada ikatan kekerabatan jadi tidak melihat dari lulusannya yang penting bisa ngaji dan benar-benar maungajar.



¹⁵ Mu'Alla, Tenaga pendidik pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara, 06 Maret 2019

¹⁶ *Ibid.*, h. 22

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Persiapan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) di MTs YMPI Putihdoh melakukan rekrutmen tenaga pendidiknya yang pertama kita melihat kebutuhan karena tidak setiap tahun ataupun secepatnya kita membutuhkan guru karena kita harus melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa merekrut, karena kita melihat kebutuhan siswa dulu baru melakukan perekrutan.

Penyebaran pengumuman guru baru hanya secara lisan dari guru ke guru kita sampaikan tidak ada selebaran pengumuman atau siaran radio karena dari minimnya biaya dan juga sekolah masih berada di pelosok jadi tidak terlalu mementingkan itu semua.

Penerimaan lamaran guru baru di lakukan interview langsung oleh kepala sekolah MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus untuk melihat kesikapan, ketanggapan dan kesiapan gurunya apakah hanya menjadi tenaga pendidik atau dia memang benar-benar untuk mendidik kita disini bukan hanya membutuhkan kualifikasinya saja namun disini kita juga melihat minatnya guru untuk mengajar jangan sampai kita sudah menarik guru namun untuk minatnya tidak ada hanya beliau melengkapi administrasinya saja namun minat untuk mengajarnya tidak ada yang terjadi malah penimbunan guru saja.

Seleksi pelamar tidak ada karena seleksi adalah kegiatan yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan dan proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi tetapi di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus kepala madrasah tidak melakukan seleksi.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang disajikan, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran sebagai berikut. Dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik (guru) di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus belum sesuai dengan teori yang ada maka dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik (guru) harus lebih terkonsep dan lebih matang lagi supaya mendapatkan tenaga pendidik yang profesional.

Hendaknya begitu pula dengan penyebaran pengumuman guru baru belum sesuai dengan teori yang ada maka seharusnya dalam penyebran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus seharusnya menyesuaikan dengan teori yang ada biar dalam penyebaran pengumuman guru baru lebih mudah dan gampang dalam mendapatkan informasi.

Begitu pula dalam penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus dalam

penerimaan lamaran guru sudah sesuai namun harus benar-benar disesuaikan lagi dengan prosedur atau ketentuan yang ada jangan mentang-mentang saudara ataupun kerabat di terima-terima saja tidak melihat kualifikasinya.

Dalam seleksi pelamaran, tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus seharusnya melakukan seleksi pelamar melihat kualitas gurunya jangan asal-asal seleksi saja tidak melihat latar belakang pendidikannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Bais, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Assalaam Jati Handap Kota Bandung*, Bandung: Digital Library Uin Sunan Gunung Djati, 2016.
- Cendikia Jambi*, UIN Walisongo: Nadwa Jurnal Pendidikan Islam, 2015.
- Danang sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, 2012.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2006.
- Fika Septia, Kepala TU MTs YMPI Tanggamus, wawancara 05 Maret 2019.
- Henry Simamora Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI, 2008.
- Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010.

Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi*, UIN Walisongo: Nadwa Jurnal Pendidikan Islam, 2015.

Maulaya, Kepala MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara 04 Maret 2019.

M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *metodelogi penelitian Kualitatif*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2016.

Moh. User Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Mu'Alla, Tenaga pendidik pelajaran Bahasa Arab dan Bendahara MTs YMPI Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, wawancara, 06 Maret 2019

Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Saifudin Anwar, *Metodelogi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011.

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Sugiono, *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Deveiopment)*, Bandung Alfabeta, 2016.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Pendekatan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2003.

Syaiful Bahri Djamarah, *Guru & Anak Didik dalam interaksi edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Tatang Ary Gumanti, Yunidar, dan Syahrudin, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.

Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, Bandung: Citra Umbara, 2009.

Undang-undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 dan Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, 2016.

Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.

Yuniarti, *Strategi Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Nahdatul Ulama Palembang*, Palembang: Eprints Repository Software Universitas Islam Negeri Raden Fatah, 2016.



Lampiran 1

Kisi-kisi Pedoman Wawancara dan Dokumentasi

Fokus	Sub Fokus	Sub Indikator
Rekrutmen Tenaga Pendidik	Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik	<ul style="list-style-type: none">a. Pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidikb. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guruc. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru barud. Penetapan prosedur pendaftaran guru barue. Penetapan jadwal rekrutmen guru baruf. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterimag. Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baruh. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian
	Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru baru	<ul style="list-style-type: none">a. Brosurb. Siaran radioc. Surat kabar
	Penerimaan lamaran guru baru	<ul style="list-style-type: none">a. Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerjab. Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaranc. Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamard. Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar
	Seleksi pelamar	<ul style="list-style-type: none">a. Inventaris biografisb. Wawancarac. Pemeriksaan badand. Teknis tese. Penilaian oleh pusat penilaian

Kerangka Wawancara Kepala Madrasah

1. Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
2. Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus Melakukan Pembentukan Panitia?
3. Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus dalam merekrut guru melakukan pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah dan peraturan yayasan?
4. Bagaimana dalam penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
5. Kapan penetapan prosedur pendaftaran guru baru dilakukan di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
6. Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamu ada persiapan dalam fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar dan format rekapitulasi pelamar yang diterima?
7. Apakah ada ruangan atau tempat memasukkan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
8. Bagaimana dalam penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?

9. Bagaimana dalam sistem penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
10. Apakah ada kendala dalam pemasangan surat kabar di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
11. Apakah ada guru yang ditugaskan dalam melayani masyarakat yang melamar untuk menjadi tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?

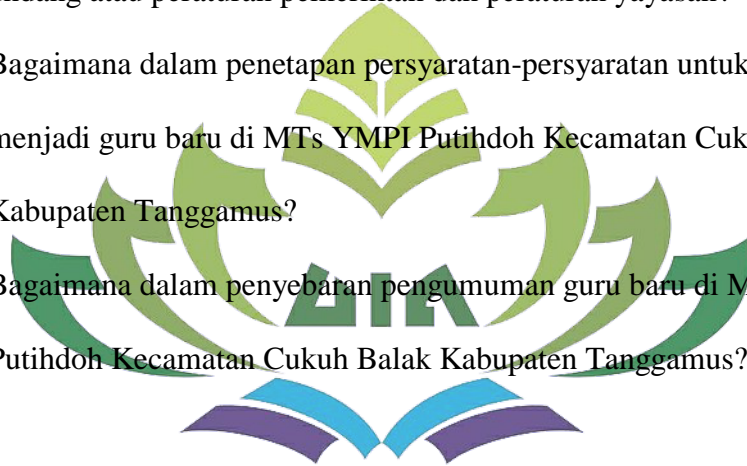


Kerangka Wawancara Kepala Tata Usaha

1. Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
2. Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus Melakukan Pembentukan Panitia?
3. Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus dalam merekrut guru melakukan pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah dan peraturan yayasan?
4. Bagaimana dalam penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
5. Kapan penetapan jadwal rekrutmen guru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
6. Bagaimana dalam penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
7. Bagaimana dalam sistem penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
8. Adakah kendala dalam pemasangan surat kabar di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
9. Apakah ada guru yang ditugaskan dalam melayani masyarakat yang melamar untuk menjadi tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?

Kerangka Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Guru)

1. Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
2. Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus Melakukan Pembentukan Panitia?
3. Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus dalam merekrut guru melakukan pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah dan peraturan yayasan?
4. Bagaimana dalam penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?
5. Bagaimana dalam penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?



Lampiran 2

Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Persiapan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) di MTs YMPI Putihdoh melakukan rekrutmen tenaga pendidiknya yang pertama kita melihat kebutuhan karena tidak setiap tahun ataupun secepatnya kita membutuhkan guru karena kita harus melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa merekrut, karena kita melihat kebutuhan siswa dulu baru melakukan perekrutan
2	Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus Melakukan Pembentukan Panitia?	Sejauh ini terkait dengan pembentukan panitia dalam perekrutan tenaga pendidik hanya sebatas lisan saja tidak ada tim yang dikhususkan dalam perekrutan yang dilakukan di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak
3	Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus dalam merekrut guru melakukan pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah dan peraturan yayasan?	Tidaka ada, karena semua program yang ada di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten tanggamus sebagian besar merupakan apa yang sudah ditetapkan oleh yayasan
4	Bagaimana dalam penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Tidak ada penetapan perekrutan secara khusus sekolah menerima pegawai baru sesuai kebutuhan yang ada di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak
5	Kapan penetapan prosedur pendaftaran guru baru dilakukan di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten	Tidak ada waktu khusus dalam penerimaan guru baru tetapi di sekolah melakukan perekrutan

	Tanggamus?	tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan
6	Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamu ada persiapan dalam fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar dan format rekapitulasi pelamar yang diterima?	Biasanya hanya dari lisan kelisan saja
7	Apakah ada ruangan atau tempat memasukkan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Tidak ada pelamara hanya perlu mengantarkan kepihak sekolah
8	Bagaimana dalam penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Dalam penyebaran pengumuman guru baru hanya secara lisan dari guru ke guru kita sampaikan tidak ada selebaran pengumuman atau siaran radio karena dari minimnya biaya dan juga sekolah masih berada di pelosok jadi tidak terlalu mementingkan itu semua
9	Bagaimana dalam sistem penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Dalam melakukan penerimaan lamaran guru baru di lakukan interview langsung oleh kepala sekolah MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus untuk melihat kesikapan, ketanggapan dan kesiapan gurunya apakah hanya menjadi tenaga pendidik atau dia memang benar-benar untuk mendidik kita disini bukan hanya membutuhkan kualifikasinya saja namun disini kita juga melihat minatnya guru untuk mengajar jangan sampai kita sudah menarik guru namun untuk minatnya tidak ada hanya beliau melengkapi administrasinya saja namun minat untuk mengajarnya tidak ada yang terjadi malah penimbunan guru saja
10	Apakah ada kendala dalam pemasangan surat	Ada kendala, kadang ada warga

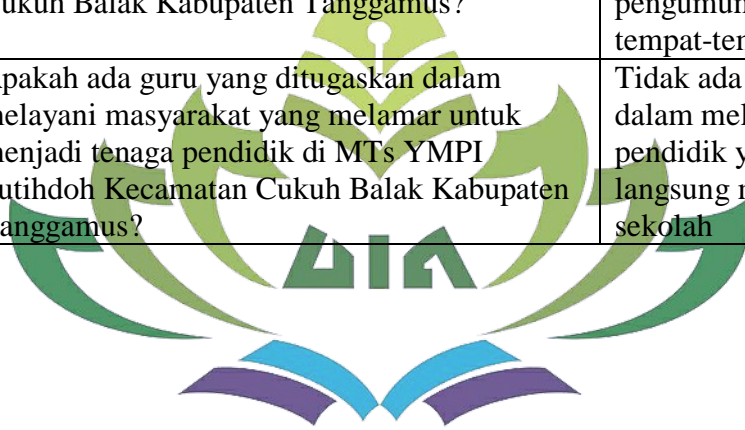
	kabar di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	yang merobek selebaran pengumuman yang ditempelkan di pohon-pohon dan di posko-posko
11	Apakah ada guru yang ditugaskan dalam melayani masyarakat yang melamar untuk menjadi tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Tidak ada karena pelamar langsung di tugaskan menghadap kepala sekolah



Hasil Wawancara Kepala Tata Usaha

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh melakukan rekrutmen tenaga pendidiknya melihat kebutuhan siswa karena dalam perekrutan tidak dilakukan setiap tahun ataupun secepatnya
2	Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus Melakukan Pembentukan Panitia?	Tidak ada pembentukan panitia hanya sebatas lisan saja yang dilakukan di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak
3	Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus dalam merekrut guru melakukan pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah dan peraturan yayasan?	Tidak ada, program yang ada di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus sebagian besar merupakan apa yang sudah ditetapkan oleh yayasan
4	Bagaimana dalam penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Tidak ada penetapan dalam persyaratan perekrutan secara khusus sekolah menerima pegawai baru sesuai kebutuhan yang ada di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak
5	Kapan penetapan jadwal rekrutmen guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	waktu khusus tidak ada dalam penerimaan guru baru tetapi di sekolah melakukan perekrutan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan
6	Bagaimana dalam penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus melalui obrolan dari satu pihak ke pihak yang lain karena keterbatasan biaya dalam penyebaran pengumuman hanya seadanya, contohnya ada kerabat dari salah satu guru yang baru lulus, itu kami tawarkan untuk mengajar di MTs YMPI

		Putihdoh
7	Bagaimana dalam system penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus biasanya langsung menemui kepala madrasah untuk di interview dan dilihat persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah sekiranya persyaratannya sudah terpenuhi langsung di beri tugas untuk mengajar
8	Adakah kendala dalam pemasangan surat kabar di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Ada kadang kala ada masyarakat yang merobek selebaran pengumuman yang di tempel di tempat-tempat tertentu
9	Apakah ada guru yang ditugaskan dalam melayani masyarakat yang melamar untuk menjadi tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Tidak ada guru yang ditugaskan dalam melayani tenaga pendidik yang melamar karena langsung menghadap ke kepala sekolah



Hasil Wawancara Tenaga Pendidik (Guru)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Dalam merekrut tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh harus melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa merekrut karena perekrutan guru tidak dilakukan setiap tahun ataupun secepatnya
2	Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus Melakukan Pembentukan Panitia?	Tidak ada pembentukan panitia hanya sebatas omongan saja yang dilakukan di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak
3	Apakah di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus dalam merekrut guru melakukan pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah dan peraturan yayasan?	Tidak ada program yang ada di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus sebagian besar sudah ditetapkan oleh yayasan
4	Bagaimana dalam penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Dalam penetapan persyaratan perekrutan secara khusus sekolah menerima pegawai baru sesuai kebutuhan yang ada di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak
5	Bagaimana dalam penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Dalam melakukan penyebaran pengumuman guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus secara lisan disampaikan dari guru satu ke guru yang lain tidak melalui surat kabar karena keterbatasan biayanya maka penyebarannya secara manual
6	Bagaimana dalam sistem penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus?	Dalam penerimaan lamaran guru baru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus langsung menemui kepala madrasah untuk di interview dan dilihat surat lamarannya

		apakah sesuai atau tidak dalam bidangnya untuk mengajar
--	--	---



**Dokumentasi Foto Wawancara dan Observasi di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh
Balak Kabupaten Tanggamus**



Gerbang MTs YMPI Putihdoh Kec.Cukuh Balak Kab. Tanggamus



Parkiran MTs YMPI Putihdoh Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus



Gedung Kantor MTs YMPI Putihdoh Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus



Ruang Kepala Sekolah MTs YMPI Putihdoh Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus



Ruang Wakil Kepala Sekolah MTs YMPI Putihdoh Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus



Ruang Dewan Guru MTs YMPI Putihdoh Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus



Ruang Komputer MTs YMPI Putihdoh Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus



Gedung Kelas VII, VIII, IX MTs YMPI Putihdoh Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus



Ruang Kelas MTs YMPI Putihdoh Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus





Wawancara Kepala Sekolah MTs YMPI Putihdoh Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamu



Dokumentasi Dengan Peserta Didik MTs YMPI Putihdoh



Wawancara Tenaga pendidik MTs YMPI Putihdoh



Wawancara Kepala Tata Usaha MTs YMPI Putihdoh