

**TESIS**



**STRATEGI REKRUTMEN PENDIDIK  
DI MADRASAH DINIYAH TAKMILIYAH WUSTHO  
HIDAYATUL MUBTADI' IEN KLEGO PONOROGO**



**OLEH :  
MUHAMAD ROUF  
NIM 502190063**

**PROGRAM MAGISTER PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO  
2021**

## ABSTRAK

**Muhamad Rouf.** 2020. “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego”. **Tesis.** Program Studi Manajemen Pendidikan Agama Islam. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Iswahyudi. M.Ag.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, metode, model rekrutmen. Target setting

Tesis ini mengkaji rekrutmen tenaga pendidik yang ada di Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadiien Klego. Pertanyaan penelitian ini ialah bagaimana metode rekrutmen tenaga pendidik yang ada di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego?, bagaimana model target setting dalam rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego?. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui metode rekrutmen tenaga pendidik yang ada di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego dan Model Rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadiien Klego. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagaii bagaian dari suatu keutuhan. Metode kualitatif deskriptif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan menjabarkannya, suatu kata yang mengandung makna, dan analisis deskriptif pada penelitian ini intinya adalah menganalisa strategi rekrutmen tenaga pendidik. Hasil penelitian ini menunjukkan diadakan strategi dalam melaksanakan rekrutmen dengan menggunakan metode dan model untuk mencapai kelacaran dalam

perekrutan yang dilakukan pihak Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilakukan seiring dengan bertambahnya jumlah santri. proses rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak madrasah mengajukan diri kepada ketua yayasan. Model target setting yang diterapkan pada perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo memiliki perkembangan setiap tahunnya tetapi masih sederhana, dan proses rekrutmen tenaga pendidik sudah berjalan tetapi belum sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen.

## ABSTRACT

**Muhamad Rouf. 2020.** "Teacher Recruitment Strategy for Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego". **Thesis.** Islamic Religious Education Management Study Program. Postgraduate Program at the State Islamic Institute (IAIN) Ponorogo. Advisor Dr. Iswahyudi. M.Ag.

**Keywords:** Recruitment, methods, recruitment model. Target setting

This thesis discusses the recruitment of teaching staff at Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadiien Klego. The research question is what is the teaching staff recruitment method at Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego? What is the target setting model in teaching staff recruitment at Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego? The purpose of this study was to determine the teaching staff recruitment method at Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego and the Teaching Recruitment Model at Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadiien Klego. To answer this question, the researcher used a qualitative descriptive approach, which is a research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words from the people and actors being observed, directed from the background of the individual and their organization on these variables. but see it as part of the whole. Qualitative descriptive method is used to obtain in-depth data and describe it, a word that contains meaning, and descriptive analysis in this study is basically analyzing the recruitment strategy of educators. The results of this study indicate that there is a strategy in carrying out recruitment using methods and models to achieve smooth recruitment by Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego, the implementation of recruitment and selection of

educators is carried out in line with the increasing number of students. The teaching staff recruitment process is carried out naturally in a naturalistic manner, namely the madrasah submits itself to the leadership of the foundation. The target setting model applied to the teaching staff recruitment planning at Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo has developed every year but is still simple, and the teaching staff recruitment process is already running but not in accordance with the management function.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak SURV/PT/XI/2016  
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893  
Websib: [www.pasca.iainponorogo.ac.id](http://www.pasca.iainponorogo.ac.id) Email: [pascasarjana@stainponorogo.ac.id](mailto:pascasarjana@stainponorogo.ac.id)

Kepada Yth.  
**Direktur Pascasarjana**  
**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**  
**Institut Agama Islam Negeri Ponorogo**

**NOTA PERSETUJUAN**

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, membimbing, dan melakukan perbaikan seperlunya, maka tesis saudara :

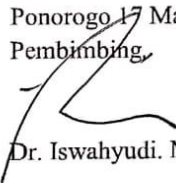
Nama : Muhamad Rouf  
N I M : 502190063  
Judul Penelitian : Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di  
Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho  
Hidayatul Muftadi'ien Klego Ponorogo

Telah kami setuju dan dapat diajukan untuk memenuhi tugas akhir dalam menempuh Pascasarjana (S2) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo.

Dengan ini kami ajukan tesis tersebut pada sidang tesis yang diselenggarakan oleh tim penguji yang ditetapkan oleh Direktur Pascasarjana.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Ponorogo 17 Maret 2021  
Pembimbing,

  
Dr. Iswahyudi. M.Ag.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomer: 26199/SK/BAN-PT/AK-SURV/PT2015  
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893  
Website: [www.pasca.iainponorogo.ac.id](http://www.pasca.iainponorogo.ac.id) Email: [pasca@iainponorogo.ac.id](mailto:pasca@iainponorogo.ac.id)

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI**

Tesis yang ditulis oleh **Muhamad Rouf, NIM 502190063**, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Agama Islam dengan judul: "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadi'ien Klego Ponorogo" telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munaqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Jum'at, tanggal 23 April 2021 dan dinyatakan **Lulus**.

**Dewan Penguji**

No	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	<b>Nur Kholis, Ph.D.</b> NIP. 197106231998031002 Ketua Sidang		1/5/21
2	<b>Dr. Basuki</b> NIP. 197210102003121003 Penguji Utama		2/5/21
3	<b>Dr. Iswahyudi, M. Ag</b> NIP. 197903072003121003 Anggota Penguji		1/5/21



Ponorogo, 31 Mei 2021  
Direktur Pascasarjana

**Dr. Miftahul Huda, M.Ag.**  
NIP. 197605172002121002

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

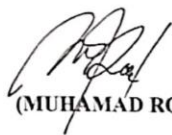
Nama : MUHAMAD ROUF  
NIM : 502190063  
Fakultas : PASCASARJANA  
Program Studi : MPI  
Judul Tesis : STRATEGI REKRUTMEN PENDIDIK DI MADRASAH  
DINIYAH TAKMILIAH WUSTHO HIDAYATUL MUBTADI'EN KLEGO  
PONOROGO

Menyatakan bahwa naskah tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 04 Juni 2021

Penulis



(MUHAMAD ROUF)



## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Muhamad Rouf**, NIM 502190063 Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: *“Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadi’ien Klego Ponorogo”* ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, sayabersedia mempertanggung jawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 20 Maret 2021

Pembuat Pernyataan,



Handwritten signature of Muhamad Rouf.

**Muhamad Rouf**  
**NIM 502190063**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Madrasah memiliki komponen sistem yang saling mempengaruhi dalam mencapai suatu tujuan organisasi baik dari pihak intra maupun ekstra. Lingkup madrasah meliputi : tenaga pendidik, siswa, manajemen keuangan, instrumental dan enviromental input lainnya harus dapat digunakan sebaik mungkin dalam proses transformasi menghasilkan output berupa peserta didik yang mempunyai kualitas seperangkat pengetahuan, sikap, nilai dan ketrampilan baru. Sumber daya manusia yang diperlukan dalam penegelolaan madrasah yang baik. Pendidikan memiliki aspek yang penting bagi kemajuan sumber daya manusia, sebab pendidikan sebagai salah satu instrumen atau wahana yang digunakam untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, kebodahan dan kemiskinan. Pendidikan mampu menanamkan kapasitas nila bagi semua orang untuk mempelajari ilmu pengetahuan dan ketrampilan baru sehingga dapa diperoleh produktivitas pada diri manusia. Di sisi lain, pendidikan dipercayai sebagai sarana perluasan mobilitas dan akses dalam masyarakat baik secara vertikal maupun horizontal.<sup>1</sup>

Penyelenggaraan madrasah sesuai dengan standar nasional pendidikan yang dirumuskan oleh Pemerintah.

---

<sup>1</sup>Hidayati. "Manajemen Pendidikan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Mutu Pendidikan". *Jurnal Al-Talim* Vol. 21 No.2

Standarisasi yang dimaksud menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 meliputi standar pendidik tenaga kependidikan, standar proses, standar isi, standar pembiayaan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar kompetensi lulusan, dan standar penilaian. Proses standarisasi penyelenggaraan pendidikan, diharapkan madrasah mampu bersaing dengan sekolah umum khususnya dalam penyelenggaraan pendidikan umum.

Permasalahan pendidikan nasional yang muncul dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang. Sementara berbagai usaha telah dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi pendidik, perbaikan sarana prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Berbicara mengenai sumber daya manusia Madrasah disamping menyediakan pendidikan umum, juga menyiapkan pendidikan agama berbasis karakter. Hasil penelitian Muzyanah menyatakan bahwasanya pendidikan karakter sudah termasuk dalam pengelolaan sekolah.<sup>2</sup> Pengelolaan madrasah sudah terintegrasi dalam menyiapkan peserta didik untuk mendapatkan keilmuan *scientific* tanpa meninggalkan ilmu agama, madrasah memiliki potensi keunggulan-kunggulan dari lembaga pendidikan umum. Mewujudkan pendidikan madrasah yang unggul diperlukan komponen pendukung, seperti komponen tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, kesiswaan, keuangan

---

<sup>2</sup>Muzyanah."Manajemen Madrasah sebagai Media Strategis Pendiidkan Karakter".*Jurnal Volume 21.2014,279-289*

dan kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian Hidayati menjelaskan sebagai berikut: kepemimpinan pendidikan yang baik sangat mempengaruhi mutu pendidikan. Peran kepemimpinan pendidikan sangat menunjang keberhasilan tenaga pendidik.<sup>3</sup>

Kepemimpinan merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sangat besar dampak atau pengaruh pemimpin terhadap bawahan, sehingga bawahan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah digariskan dalam tujuan organisasi. Dilingkungan sekolah pemimpin yang tertinggi adalah kepala sekolah, dengan kreatifitas dan motivasinya kepala sekolah dapat mengarahkan, membimbing dan memotivasi Tenaga Pendidik dan karyawan lainnya untuk bekerjasama dalam memajukan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya sebatas kepemimpinan formal, artinya tidak hanya sekedar menjalankan tugas dan tanggung jawab, namun diperlukan inovasi dan kreatifitas kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada

---

<sup>3</sup>Hidayati. "Manajemen Pendidikan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Mutu Pendidikan". *Jurnal Al-Talim* Vol. 21. 2014,42-53.

peningkatan Tenaga Pendidik baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Tenaga Pendidik adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur Tenaga Pendidik mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di beberapa sekolah dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik, yaitu masalah dalam melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang kurang matang, sehingga sering terjadi diskualifikasi dan ketidak efektifan tujuan sekolah. Karena banyak pendidik yang kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki kemudian dipaksakan untuk tetap dilakukan, misalnya menerapkan guru kesenian hanya berdasarkan pengalaman dan bakat si pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan atau akademis si pelamar. Bahkan permasalahan tidak berhenti sampai di sini saja, mengingat peran tenaga pendidik dan kependidikan adalah pelaksana utama kegiatan pendidikan di sekolah. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah kerja dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang dicapai. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak memberikan kinerja yang maksimal.<sup>4</sup>

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang

---

<sup>4</sup>*Ibid*

mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai apa yang dikehendakinya.<sup>5</sup> Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya adalah moral kerja. Moral kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>6</sup> Maka dalam hal ini peran kepala sekolah dan lembaga sangat penting guna menciptakan suasana yang nyaman dan membangkitkan semangat saat bekerja, atau dengan kata lain bagaimana kepala sekolah dan lembaga mempunyai visi dan misi yang jelas. Sehubungan dengan pengertian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi terdiri dari dua dimensi, yaitu (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang dan tidak memerlukan rangsangan dari luar. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari lingkungan dan timbul karena adanya rangsangan dari luar.<sup>7</sup>

Berdasarkan fenomena di atas, maka perlu adanya kesadaran dari lembaga sekolah dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan bahwa perlu ada tindak lanjut dalam meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Peneliti tertarik untuk membahas permasalahan ini dengan judul “**Strategi Rekrutmen**

---

<sup>5</sup>Robert C. Bogdan & S.J. Taylor, *Introduction to Qualitative Research Methods* (New York: John Wiley, 1975), 5.

<sup>6</sup>Robert C. Bogdan, & Sari Knopp Biklen, *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods* (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), 4.

<sup>7</sup>Lincoln & Guba, *Effective Evaluation* (San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1981), 39-44



## **Tenaga Pendidikdi Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho “Hidayatul Muftadi’ien Klego”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana metode rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muftadi’ien Klego?
2. Bagaimana model rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muftadi’ien Klego?
3. Bagaimana model target setting dalam rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muftadiien Klego ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui metode rekrutmentenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muftadi’ien Klego.
2. Untuk mengetahui model tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muftadi’ien Klego
3. Mengetahui penerapan model target setting dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muftadiien Klego

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian dalam mempelajari suatu ilmu pengetahuan tidak hanya cukup pada mempelajari teorinya saja, akan tetapi adanya penelitian juga merupakan suatu hal yang penting untuk perkembangan ilmu selanjutnya. Dalam hal ini penulis berharap penelitian ini dapat berguna.

1. Sebagai bahan informasi bagi kalangan pendidik baik itu, pengelola pendidikan, kepala madrasah, dan guru madrasah.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pelaksanaan strategi rekrutmen tenaga pendidik
3. Sebagai khazanah perpustakaan, sekaligus menjadi bahan referensi bagi peneliti yang sejenis.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini akan memaparkan penelitian terdahulu sebagai perbandingan sekaligus untuk membedakan dengan penelitian ini. Dalam penelitian, saya menemukan hasil penelitian yang memiliki kesamaan dan perbedaan mengenai judul penelitian yang akan saya teliti.

Pertama, penelitian yang digabung oleh saudari Putri Amelia pada tahun 2010 dengan judul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan dan Kependidikan pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah cukup baik. Kegiatan perekrutan ini diawali dengan menganalisa kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dan keadaan jumlah siswa pada tahun berjalan dan perkiraan pada tahun berikutnya sampai

pada penempatan pegawai baru. Metode yang digunakan tersebut dapat dikatakan sudah efektif bagi lembaga, hal ini terbukti dengan tidak adanya guru yang mangkir dari tugas, demikian seperti yang diungkapkan oleh kepala sekolah selaku pelaksana dan pengambil keputusan dalam kegiatan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor.<sup>8</sup>

Kedua, penelitian yang ditulis oleh saudara Abdul Muaz pada tahun 2012 yang berjudul “Perekrutan Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada MTs. Khazanah Kebajikan Pondok Cabe Ilir Pamulang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perekrutan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah baik. Kegiatan perekrutan ini diawali dengan menganalisa kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Metode yang digunakan dapat dikatakan sudah efektif, hal ini terbukti dengan tidak adanya guru yang tidak melaksanakan tugasnya.<sup>9</sup>

Ketiga, penelitian yang di tulis oleh saudari Ayu Istikomah,(2014) dengan judul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Paramarta Unggulan”. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif . hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilaksanakan sudah baik, namun belum maksimal dikarenakan kurangnya persiapan oleh pihak sekolah,. Rekrutmen dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan saja, tanpa melihat kualitas da

---

<sup>8</sup>Putri Amelia, “*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan dan Kependidikan pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor*”, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, (Jakarta, 2009).

<sup>9</sup>Abdul Muaz, “*Perekrutan Tenaga Pendidikan dan Kependidikan pada Mts. Khazanah Kebajikan Pondok Cabe Ilir Pamulang*”, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, (Jakarta, 2012).

kualifikasi guru. terdapat riset yang saya akan penulis lakukan. Persamaan nya adalah terletak pada strategi rekrutmen, dan perbedaan antara penulis riset ini dengan riset yang akan penulis lakukan<sup>10</sup>

Keempat, penelitian Ika Mustikasari , dengan judul “ Strategi Rekrutmen Guru di MAN insan Cendekia Serpong” metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitiannya adalah strategi rekrutmen guru yang dilakukan sudah baik, dari mulai perencanaan rekrutmen hingga penerimaan guru, persamaan penelitian ini dengan penelitian yang ingin penulis lakukan adalah mengenai straegi rekrutmen, namun perbedaanya adalah dimana fokus penelitian adalah hanya pada guru saja.<sup>11</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode dan Prosedur Penelitian**

Jenis metode penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (holistic) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Penelitian kualitatif

---

<sup>10</sup>Ayu Istikomah,” strategi Rekrutmen tenaga pendidik di SMP paramarta unggulan jurusan manajemen fakultas tarbiyah dan keguruan”UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, (Jakarta, 2014).

<sup>11</sup>Ika Mustikasari,” strategi Rekrutmen guru di MAN Insan Cendekia Serpong” UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, (Jakarta, 2014).

sering pula disebut metode etnografik, metode fenomenologis, atau metode impresionistik.

Metode kualitatif deskriptif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan menjabarkannya, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna yang menjadi instrumennya adalah peneliti itu sendiri.

Metode kualitatif deskriptif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan menjabarkannya, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Secara umum, penelitian ini didasarkan pada prinsip-prinsip deskriptif analitik/analisis deskriptif. Analisis deskriptif dipahami sebagai suatu bentuk analisis yang ditujukan kepada pemecahan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Dikatakan analitik karena pada penelitian ini intinya adalah menganalisa strategi rekrutmen tenagapendidik. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis.

Penelitian ini adalah menganalisa strategi rekrutmen . Oleh karena itu metode yang dianggap cocok adalah pendekatan kualitatif. Melalui metode kualitatif ini diharapkan mampu memperoleh gambaran tentang strategi rekrutmen dan tenaga pendidik disekolah tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan ilmu pendidikan dan manajemen pendidikan, antara lain

manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada pendidikan. Metode ini diterapkan untuk melihat dan memahami obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan sebagainya) berdasarkan fakta yang tampil apa adanya (paradigma natural)

## **2. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muftadi'ien 2020/2021 Alamat : Jln. Halim Perdana Kusuma no. 38 Klego, Mrican, Jenangan, Ponorogo

## **3. Data Primer dan Sekunder**

Sumber data dalam penelitian ini disesuaikan dengan jenis data yang dikumpulkan. Maka berdasarkan hal tersebut, sumber data dalam penelitian ini adalah

Pada penelitian ini menggunakan dua sumber, yakni sumber data primer dan sekunder. Sumber Data Primer, adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data berupa interview dan observasi. Dalam penelitian kualitatif, jumlah sumber data atau responden tidak ditentukan sebelumnya, sebab apabila telah diperoleh informasi yang maksimal, maka tujuan menelaah sudah terpenuhi. Oleh karena itu konsep sampel dalam penelitian kualitatif adalah berkaitan dengan bagaimana memilih responden dan situasi sosial tertentu yang dapat memberikan informasi yang mantap dan terpercaya mengenai fokus peneliti. Sedangkan Sumber Data Skunder, adalah data yang diperoleh dari sumber yang



tidak langsung, biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip penting. Adapun data skunder dalam penelitian ini adalah

- a. Buku-buku yang relevan dengan judul penelitian.
- b. Dokumen-dokumen resmi secara tertulis tentang kondisi objektif di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Muftadi'ien Klego yang memiliki relevansi dengan fokus masalah penelitian. Sumber data tertulis tersebut nantinya akan dieksplorasi dengan teknik dokumentasi dan kajian kepustakaan yang terdiri dari buku-buku, majalah ilmiah, arsip dan dokumen pribadi.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut dipergunakan untuk memperoleh data dan informasi yang saling menunjang dan melengkapi tentang strategi rekrutmen dan tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Muftadi'ien Klego.

##### **a. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan langsung yang dilakukan oleh dua pihak dengan satu tujuan yang telah ditetapkan. Metode wawancara identik dengan interview, secara sederhana dapat dimaknai sebagai dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

##### **b. Observasi**

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sistematis atas fenomena-fenomena yang diamati dengan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung semua gejala dan semua peristiwa yang terjadi dilokasi penelitian. Berdasarkan penjelasan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang berperan penting dalam sebuah penelitian. Teknik ini dapat memberikan gambaran nyata terutama perilaku nonverbal yang tentunya merupakan fokus penelitian. Observasi dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dan dikumpulkan melalui pengamatan langsung di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadi'ien Klego secara terbuka maupu secara tertutup. Hasil dari pengamatan langsung dibuat catatan lapangan yang harus disusun setelah mengadakan hubungan langsung dengan subyek yang diteliti.

c. Dokumentasi

Pada tahap dokumentasi ini merupakan sebagai catatan tertulis yang berhubungan dengan suatu peristiwa. Selain itu dapat berbentuk transkrip, buku, dan lain sebagainya. Penelitian ini dokumentasi akan digunakan untuk mendapatkan informasi tentang Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadi'ien Klego.

## 5. Analisis Data

Menurut Bogdan, yang dikutip oleh sugiono menyatakan bahwa “ Data analisis is the process of systematically searching and arranging the interview transcripts, field notes, and other materials that you accumulate to increase your own understanding of them and to enable you to present what you have discovered to others” (analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain). Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kepada unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Untuk mengelola dan menganalisis data, peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif meliputi :

a. Pengumpulan data

Proses ini dilakukan di lapangan atau data sekunder yang digunakan untuk menentukan fokus penelitian dan studi dokumen yang ada di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadi'ien Klego

b. Reduksi data

Reduksi data (data reduction) Mereduksi data berarti merangkum data yang diperoleh di lapangan selama penelitian dengan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberi gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini dengan memberi kode pada aspek –aspek tertentu.

c. Penyajian data

Setelah data direduksi dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan, antar kategori, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan pada yang telah dipahami. Dengan menerapkan data maka akan mempermudah apa yang terjadi.

d. Verification

Pada tahap ini merupakan proses kesimpulan serta verifikasi. Kesimpulan awal masih bersifat sementara, apabila ditemukan bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya maka akan diubah. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan diawal, didukung oleh bukti-bukti yang

valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan menumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan kesimpulan yang kredibel.

## **6. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini disusun sebanyak lima bab, yang meliputi sebagai berikut:

**Bab I** Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian sistematika penulisan.

**Bab II** Kajian teori meliputi pengertian strategi, tujuan strategi, tahapan strategi rekrutmen, pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, perencanaan, prinsip, alasan rekrutmen, saluran rekrutmen, pengertian pendidik dan tenaga kependidikan, standar kualifikasi tenaga pendidik, persyaratan tenaga pendidik, tugas tenaga pendidik

**Bab III** Membahas temuan penelitian diantaranya profil madrasah dan sarana prasarana yang ada di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muhtadiien Klego.

**Bab IV** Hasil penelitian pembahasan dan analisis metode rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muhtadiien Klego

**Bab V** pembahasan dan analisis dalam model rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muhtadiien Klego Ponorogo

**Bab VI** penyajian data, hipotesis dan analisis dalam model target setting dalam penerapan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo

**Bab VII** penutup Kesimpulan dari pembahasan peneliti dan saran bagi Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego



## **BAB II**

# **LANDASAN TEORI DALAM STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK**

### **A. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik**

#### **1. Strategi Rekrutmen**

Strategi Rekrutmen di dalam sebuah organisasi, baik yang berorientasi pada profit ataupun non profit, biasanya selalu mengharapkan kualitas dalam berbagai hal. Maka diperlukan strategi untuk mencapai kualitas yang diinginkan sehingga mampu bersaing dengan organisasi-organisasi lain yang sejenis. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tertulis pengertian strategi adalah siasat perang, ilmu siasat perang, tempat yang baik menurut siasat perang, rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran.<sup>12</sup> “Strategi adalah proses menentukan sebuah rencana, cara dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan puncak yang terfokus pada tujuan jangka panjang agar tujuan organisasi dapat tercapai”.<sup>13</sup>

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan kiat dan sebuah rencana yang dilakukan oleh pimpinan yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan

---

<sup>12</sup>Iban Sofyan, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015),3.

<sup>13</sup>Sedermayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014),2.

fungsi manajemen agar dapat tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para pakar manajemen antara lain Porter dan Michael, strategi adalah menentukan keputusan dan tindakan untuk mengubah kondisi yang diinginkan organisasi sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan organisasi di masa depan.<sup>14</sup> Menurut Alfred Chandler, strategi adalah menentukan tujuan jangka panjang perusahaan menentukan tindakan yang akan dilakukan serta menentukan sumber daya apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>15</sup> Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan penentuan keputusan jangka panjang untuk mengubah kondisi organisasi dan menentukan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

## 2. Tujuan Strategi Rekrutmen

Solihin mendefinisikan “tujuan sebagai hasil akhir (*end result*) yang ingin dicapai perusahaan”.<sup>16</sup> Sementara Nanang mendefinisikan tujuan sebagai target-target yang bersifat lebih luas yang ingin dicapai perusahaan.<sup>17</sup> Berdasarkan penjelasan

---

<sup>14</sup> Nanang Fattah, *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*, (Bandung: remaja Rosdakarya, 2016),4.

<sup>15</sup> Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), 25.

<sup>16</sup> *Ibid*, 23.

<sup>17</sup> Nanang Fattah, *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*, (Bandung: remaja Rosdakarya, 2016),49.

diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi dengan menetapkan target-target. Tujuan yang baik menurut Solihin, memiliki kriteria yang dapat diukur; spesifik; tepat waktu; sesuai dan realistis. Tujuan harus dapat diukur, untuk itu harus dibuat indikator untuk melihat pencapaian tujuan. Tujuan juga harus spesifik dalam menentukan target dan berapa lama jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Tujuan juga harus sesuai dengan visi dan misi perusahaan serta tujuan harus bersifat realistis sesuai dengan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi.<sup>18</sup> Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai dari sebuah organisasi dengan menetapkan target-target. Tujuan yang baik harus sesuai dengan kriteria agar bisa meminimalisir terjadinya masalah di kemudian hari.

Menurut Pearch dan Robinson tujuan dibagi kedalam dua bagian, yaitu tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek. Tujuan jangka panjang adalah hasil yang ingin dicapai selama periode beberapa tahun. Tujuan jangka panjang dapat dicapai melalui strategi umum dan strategi utama. Sedangkan tujuan jangka pendek adalah

---

<sup>18</sup>Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), 23.

tujuan yang ingin dicapai dalam periode satu tahun atau kurang.<sup>19</sup>

Berdasarkan paparan diatas mengenai tujuan strategi, maka penulis menyimpulkan bahwa strategi bertujuan untuk memberikan hasil akhir yang akan dicapai oleh sebuah organisasi. Strategi ini disusun untuk meningkatkan ketercapaian sebuah organisasi.

### 3. Tahapan Strategi

Crown Dirgantoro menjelaskan bahwa proses strategi terdiri dari tiga tahapan, yaitu:<sup>20</sup>

#### a. Perumusan Strategi (*Strategy Formulation*)

Perumusan strategi adalah tahap awal pada manajemen strategi, yang mencakup mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang eksternal organisasi dan ancaman, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, menghasilkan strategi alternatif dan memilih strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

#### b. Implementasi Strategi (*Strategy Implemented*)

Implementasi strategi merupakan tahap selanjutnya setelah perumusan strategi yang telah ditetapkan. Penerapan strategi ini memerlukan suatu keputusan dari pihak yang

---

<sup>19</sup>John A. Pearce II & Richard B. Robinson Jr, *Strategic Management: Formulation, Implementation, And Control (Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian)*, Penerjemah: Nia Pramita Sari, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), 14-15.

<sup>20</sup>Crown Dirgantoro, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: PT Grasindo, 2004),13.

berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan, menyusun kebijakan, memotivasi karyawan dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi dirumuskan dapat dilaksanakan. Pada tahap ini dilakukan pengembangan strategi pendukung budaya, merencanakan struktur organisasi yang efektif mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan dan menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi

c. Evaluasi Strategi (*Strategy Evaluation*)

Evaluasi strategi yaitu tahap terakhir dalam manajemen strategi. Evaluasi strategi merupakan alat untuk memperoleh penilaian atau melakukan proses evaluasi strategi. Dalam penilaian strategi terdapat tiga aktivitas penilaian yang mendasar yaitu peninjauan ulang faktor-faktor eksternal dan internal menjadi landasan bagi strategi saat ini, pengukuran kinerja dan pengambilan langkah korektif. Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan strategi terbagi menjadi tiga tahap, yaitu tahap awal merupakan formulasi strategi, Dalam formulasi ini, organisasi menentukan visi dan misi serta melihat kelebihan, kekurangan, ancaman dan peluang. Tahapan yang kedua yaitu implementasi strategi, dalam implementasi ini, strategi yang telah ditetapkan dijalankan. Dan tahapan yang terakhir yaitu evaluasi strategi,

dimana strategi yang telah dilakukan dinilai dan ditinjau kembali.

#### **4. Strategi Rekrutmen**

Keputusan tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru merupakan hal krusial dari perusahaan. Beberapa petunjuk manajemen bagaimana keputusan yang efektif diharapkan dapat dihasilkan perusahaan.

- a. Manajer selain mempertimbangkan faktor eksternal dan internal dalam merekrut dan menyeleksi karyawan baru, juga perlu lebih khusus mempertimbangkan dimensi gender dan yang “handicap”.
- b. Manajer dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen para pekerja dan memperkecil biaya perputaran karyawan dengan cara memberikan promosi dari kalangan karyawan perusahaan itu sendiri sejauh tindakan tersebut layak.
- c. Peninjauan pekerjaan realistic dapat menyediakan para karyawan dengan harapan-harapan akurat, dan sebagai hasilnya perusahaan akan memperoleh manfaat dari meningkatkan kepuasan dan mengecilnya perputaran karyawan.
- d. Pengembangan karier seharusnya menjadi bagian dari setiap bentuk pelatihan untuk para karyawan baru.
- e. Prinsip-prinsip kegiatan yang disepakati, jika diamati dalam proses rekrutmen dan seleksi

dapat membantu mengembangkan beragam bakat angkatan kerja.

- f. Metode rekrutmen dan seleksi spesifik harus taat asas dengan strategi perusahaan secara keseluruhan.<sup>21</sup>

## **B. Rekrutmen Tenaga Pendidik**

### **1. Pengertian Rekrutmen**

Menurut Veithzal Rivai rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan-dikumpulkan.<sup>22</sup>

Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja ini berkaitan dengan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang.<sup>23</sup> Arun Monappa dan Mirza S berpendapat bahwa rekrutmen adalah memproses lamaran atau

---

<sup>21</sup>Tb. Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011),116.

<sup>22</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 148.

<sup>23</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 140.

memproses calon-calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu.<sup>24</sup>

Menurut Castetter, rekrutmen diartikan sebagai: suatu rangkaian kegiatan dalam pengelolaan ketenagaan yang dirancang untuk memperoleh tenaga dalam jumlah dan mutu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam sistem sekolah.<sup>25</sup>

Menurut Suparno Eko Widodo rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>26</sup>

Menurut Handoko rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.<sup>27</sup>

Menurut Rivai menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang di inginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai

---

<sup>24</sup>Fatah Syukur, *manajemen sumber daya manusia pendidikan*, (Semarang : Program pasca sarjana IAIN WALISONGO Semarang, Cet ke-1, 2002), 67.

<sup>25</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), 55.

<sup>26</sup>*Ibid.* 57

<sup>27</sup>*Ibid.*58



dengan jabatan atau lowongan yang ada.<sup>28</sup> Menurut Mathis dan Jackson, perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan.<sup>29</sup> Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen merupakan suatu proses menarik, menyeleksi, menentukan dan menetapkan calon tenaga kerja/pegawai menjadi tenaga kerja tetap dalam suatu organisasi/lembaga yang dilakukan secara terencana dan bertahap sesuai dengan aturan yang berlaku dan telah disepakati secara bersama.

## 2. Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- a. Memperoleh sumber tenaga yang potensial
- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

---

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
- d. Untuk keutuhan seleksi.<sup>30</sup>

### 3. Prinsip Rekrutmen

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, 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.<sup>31</sup>

### 4. Filosofi Rekrutmen

Filosofi rekrutmen terdiri dari lima aspek yaitu:

- a. Apakah akan mempromosikan sebagian besar dari dalam organisasi, ataukah akan mengangkat

---

<sup>30</sup> Sirait, 62.

<sup>31</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008),2.

dari luar guna mengisi kekosongan disemua jenjang organisasi.

- b. Prihal penekanan pada sekedar mengisi lowongan sajakah, atau pengangkatan untuk tujuan jangka panjang. Apakah organisasi mencari pegawai dengan keahlian yang memadai untuk lowongan saat ini, atau apakah organisasi berupaya memikat tipe calon berbakat yang dapat menghidupi manajemen dimasa mendatang.
- c. Komitmen untuk mencari dan mengangkat berbagai tipe pegawai.
- d. Pelamar dianggap sebagai komoditas yang hendak dibeli atau sebagai pelanggan yang hendak dirayu. Organisasi yang menganut ancangan pemasaran terhadap rekrutmen mencurahkan banyak waktu dan dana guna menentukan apa yang hendak dikehendaki oleh pelemar potensial dan menyesuaikan praktik dan pesan rekrutmen dengan berbagai segmen pasarnya.
- e. Persoalan etis tentang keadilan dan kejujuran proses rekrutmen.<sup>32</sup>

## **5. Perencanaan Rekrutmen**

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindarkan

---

<sup>32</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung:Remaja Rosdakarya, 2005, 33

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.

Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.<sup>33</sup> 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,

---

<sup>33</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 28-29

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. yaitu sebagai berikut:

#### a. Persiapan Rekrutmen

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.
- 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.

## 6. Unsur Perencanaan

- a. Rasional Suatu perencanaan pendidikan harus dibuat dengan pemikiran yang rasional, yang didukung oleh pelaksanaan proses perencanaan secara metodologis. Ia harus dikerjakan dengan penuh pertimbangan kongkret, bukan berdasarkan pada khayalan dan angan-angan belaka. Karena perencanaan pendidikan diharapkan nantinya dapat memberikan sejumlah alternatif tindakan pengembangan pendidikan secara "*applicable*".
- b. Estimasi dasar perencanaan yang baik adalah penganalisaan data dan fakta-fakta sebenarnya,

- yang dapat memberikan tingkat “estimate” yang meyakinkan bagi proses pengembangan pendidikan, dalam menjuke status perkembangan pendidikan sesuai denganapa yang dicita-citakan.
- c. Preparasi perencanaan pendidikan yang dilakukan adalah sebagai persiapan patokan untuk tindakan yang akan dilakukan dalam rangkapengembangan pendidikan.
  - d. Efisiensi dan efektifitas dalam perencanaan pendidikan yang sangat menonjol adalah adanya pemamfaatan sumber-sumber secara efesien dalam rangka pelaksanaan pendidikan semaksimal mungkin. Begitu pula untuk peningkatan efektivitasnya, pengembangan pendidikan dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan masyarakat dan anak didik, serta menghubungkannya dengan tingkat perkembangan ekonomi yang berlaku.
  - e. Operasional perencanaan pendidikan adalah untuk dilaksanakan ataupun untuk keperluan tindakan-tindakan kemudian dan seterusnya bukan untuk pekerjaan yang telah lalu. Jelasnya perencanaan pendidikan itudibuat untuk tindakan memajukan pendidikan dimasa yang akandatang ataupun yang sekarang.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: Bumi Aksara, 1990, 170



## 7. Model Perencanaan Pendidikan

### a. Model perencanaan komprehensif

Model ini terutama digunakan untuk menganalisis perubahan-perubahan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Disamping itu berfungsi sebagai suatu patokan dalam menjabarkan rencana-rencana yang lebih spesifik ke arah tujuan-tujuan yang lebih luas.

### b. Model target setting

Model ini diperlukan dalam upaya melaksanakan proyeksi ataupun memperkirakan tingkat perkembangan dalam kurun waktu tertentu. Dalam persiapannya diperlukan model untuk analisis demografis dan proyeksi penduduk, model untuk memproyeksikan jumlah peserta didik (*enrolment*) di sekolah, dan model untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja.

### c. Model costing (pembiayaan) dan keefektifan biaya

Model ini digunakan untuk menganalisis proyek dengan kriteria efisiensi dan efektivitas. Dengan model ini dapat diketahui proyek mana yang paling layak atau terbaik dibandingkan dengan proyek lainnya. Model ini mirip dengan pendekatan untung rugi.<sup>35</sup>

### d. Model Planing, Programing, Budgeting system (PPBS)

---

Planing, Programing, Budgeting system (PPBS) atau sistem Perencanaan, Pemograman, dan Penganggaran banyak digunakandi pendidikan tinggi negeri. PPBS merupakan suatu pendekatan sistematis dan komprehensif yang berusaha menentukan tujuan, mengembangkan program-program untuk dicapai dengan menggunakan anggaran seefisien dan seefektif mungkin, dan mampu menggambarkan kegiatan program jangka panjang.

## 8. Metode Perencanaan

Smith yang dikutip Nanang Fatah menjelaskan Sembilan perencanaan metode perencanaan, dan metode ini dapat digunakan untuk perencanaan pendidikan.<sup>36</sup>

### 1) Analisis Sumber-Cara-Tujuan (*Mean-Ways-Goal-Analysis*)

Metode ini dipakai untuk meneliti sumber-sumber alternatif mencapai tujuan tertentu. Tiga faktor yang perlu dianalisis yaitu: sumber, cara untuk mencapai tujuan dan tujuan. Ketiga faktor inidikasi secara timbal balik

### 2) Analisis Masukan dan Keluaran (*input-output Analysis*)

Metode ini dipakai untuk mengkaji faktor-faktor input pendidikan yang mempengaruhi

---

<sup>36</sup>*Ibid* 55

proses dan akibatnya terhadap keluaran secara interelasi dan interdependensi.

3) Analisis Ekonometrik (*Ekonometric Analysis*)

Metode ini memakai data empiris, statistik, dan teori ekonomi dalam mengukur perubahan dalam hubungannya dengan ekonomi. Metode ini dekat dengan pendekatan untung rugi. Metode ini menggunakan persamaan yang mendeskripsikan hubungan interdependensi variabel-variabel yang ada dalam suatu sistem.

4) Diagram Sebab-Akibat (*Cause-Effect Diagram*)

Metode ini dipakai dalam perencanaan yang menggunakan sekuen hipotetik untuk mendapatkan gambaran masa depan. Metode ini sangat cocok untuk perencanaan strategik.

5) *Delphi*

Metode ini dipakai untuk menentukan sejumlah alternatif program, mendapatkan asumsi atau fakta yang melandasi pertimbangan tertentu dengan mencari informasi yang dibutuhkan untuk mencapai konsensus. Dimulai dengan mengemukakan suatu masalah umum kemudian dijabarkan secara khusus untuk dipecahkan masing-masing ahlinya.

6) *Heuristic*

Metode ini dipakai untuk mendapatkan isu-isu dan mengakomodasi pendapat yang bertentangan. Metode ini didasarkan atas prinsip dan prosedur yang sistematis langkah-langkah pemecahan masalah.

7) Analisis Siklus Kehidupan (*Life-Cycle Analysis*)

Metode ini dipakai untuk mengalokasikan sumber daya dengan memperhatikan siklus kehidupan produksi (lulusan), proyek, program, dan kegiatan pendidikan.

8) Analisis Nilai Tambah (*value Added Analysis*)

Metode ini dipakai untuk mengukur keberhasilan peningkatan lulusan atau pelayanan pendidikan sehingga diperoleh gambaran kontribusi aspek tertentu terhadap aspek lainnya.

9) *Proyeksi*

Perencanaan pendidikan dengan menggunakan metode proyeksi yang menghasilkan metode pemecahan penduduk lima tahunan, data persekolahan, proyeksi penduduk dan penduduk usia sekolah, proyeksi siswa, proyeksi ruang kelas, dan proyeksi kebutuhan guru.

## **9. Sumber Rekrutmen Tenaga Pendidik**

Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria organisasi, ada dua sumber rekrutmen, yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

### **1) Sumber Internal**

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong diambil dan dalam perusahaan tersebut. Menurut Suparno Eko, Sumber internal bisa diperoleh dari yang dipindahkan, dari yang dipromosikan,

dari saran orang dalam, dari hasil reorganisasi, dan lain-lain.<sup>37</sup>

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, sumber internal rekrutmen didapatkan melalui proses mutasi berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai. Ada tiga bentuk mutasi yaitu promosi jabatan dimana pegawai mendapatkan kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi biasanya berdasarkan hasil prestasi kerja, transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai ke bidang lainnya yang setara atau tanpa mengubah tingkat jabatannya, dan demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai ke tingkat yang lebih rendah atas dasar prestasi kerja atau adanya penyederhanaan struktur organisasi.<sup>38</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa sumber internal merupakan sumber yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, sumber internal bisa didapatkan dengan cara memindahkan pegawai ke divisi berbeda, promosi yaitu menaikkan jabatan karyawan dan demosi yaitu menurunkan jabatan karyawan karena kinerjanya.

Sedangkan dalam buku panduan diklat, sumber internal meliputi tenaga pendidik dan kependidikan yang ada, tenaga pendidik dan

---

<sup>37</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 42.

<sup>38</sup> Eko Widodo Suparno, 24,

kependidikan sebelumnya, dan pelamar sebelumnya. Promosi, penurunan pangkat dan pemindahan juga dapat menyediakan pelamar bagi departemen-departemen atau divisi-divisi dalam sekolah.

a. Promosi

Hal yang berkaitan dengan promosi dari dalam telah meninggalkan beberapa argumen. Salah satunya bahwa tenaga pendidik dan kependidikan internal kualifikasinya lebih baik. Bahkan tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak kelihatan unik perlu mengenali orang-orang, prosedur, kebijakan, dan karakteristik khusus dari sekolah yang mereka laksanakan. Yang lainnya bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang merasa lebih aman dan untuk mengidentifikasi minat jangka panjang dengan sekolah yang menyediakan mereka pilihan pertama dari peluang kerja. Ketersediaan promosi dalam suatu sekolah, juga dapat memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan untuk bertugas dan promosi internal dapat lebih hemat bagi sekolah baik waktu maupun uang.

b. Transfer

Cara kritis yang lain untuk merekrut secara internal dengan memindahkan tenaga pendidik dan kependidikan saat ini tanpa promosi. Transfer sering kali penting dalam

penyediaan tenaga pendidik dan kependidikan dengan lebih luas berbasis pandangan sekolah. Oleh karena itu, pemberian transfer dapat merupakan cara memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan dari luar sekolah sesama seperti dari dalam.<sup>39</sup>

## 2) Sumber Eksternal

Jika sumber dari dalam belum cukup atau sudah tidak mungkin lagi, langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah dari sumber di luar organisasi atau perusahaan.<sup>40</sup>

Sumber-sumber eksternal yang potensial untuk mendapatkan SDM bagi organisasi antara lain dari: agen pengerahan tenaga kerja milik swasta ataupun pemerintah, lamaran perorangan, melalui konsultan manajemen, lulusan lembaga pendidikan, dari karyawan lama, dari pekerja magang, dari perusahaan pesaing, dari organisasi karyawan, melalui iklan, dari agen khusus penesri orang yang sudah matang, dari balai latihan kerja, dan

---

<sup>39</sup> Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008.

<sup>40</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), 103.

lain-lain”.<sup>41</sup> Menurut Herman Sofyandi, sumber rekrutmen eksternal berasal dari sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum bekerja.<sup>42</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber eksternal rekrutmen meliputi sumber-sumber yang didapatkan dari luar organisasi, seperti dari pekerja magang, lembaga pendidikan, lamaran perorangan, balai latihan kerja, dan perusahaan lain.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, sumber eksternal sekolah meliputi:

- a. *Walk-ins* (pelamar yang datang ke sekolah). Penggunaan dalam rekrutmen terutama lazim bagi para tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam metode *walk-ins*, para individu menjadi para pelamar dengan datang memasuki kantor kerja sekolah. Metode ini seperti ERPs, relative bersifat informal dan tidak mahal dan hampir sama efektifnya dengan rekomendasi tenaga pendidik dan kependidikan dalam mempertahankan calon tenaga pendidik dan

---

<sup>41</sup>Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.) 60

<sup>42</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 104



kependidikan yang satu kali pengangkatan. Tidak seperti rekomendasi, calon tenaga pendidik dan kependidikan non rekomendasi mengetahui sedikit tentang ketersediaan kerja spesifik dan bisa datang tanpa rekomendasi implisit dari tenaga pendidik dan kependidikan saat ini. Hal ini bisa merugikan dibandingkan dengan rekomendasi, karena tenaga pendidik dan kependidikan saat ini enggan untuk mengacu atau merekomendasi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak merasa puas.

- b. *Agen Kerja*. Agen-agen kerja bisa menjadi sumber yang baik bagi tenaga pendidik dan kependidikan sementara –dan sumber tenaga pendidik dan kependidikan tetap yang paling unggul. Agen-agen kerja bisa negeri ataupun swasta. Agen-agen kerja swasta cenderung melayani dua kelompok calon tenaga pendidik dan kependidikan profesional atau pimpinan/kepsekial dan tenaga pendidik dan kependidikan kasar (unskilled), agen kerja memainkan peran yang penting dalam perekrutan calon tenaga kerja pendidik dan kependidikan profesional dan pimpinan/kepsekial. Meskipun berhasil, biaya sekolah jauh lebih besar dari pada keuntungan yang diperoleh
- c. Agen-Agen Bantuan Sementara.

Agen bantuan sementara mewakili berbagai sekolah. Para tenaga pendidik dan kependidikan sementara juga memiliki kesempatan untuk bertugas dalam sekolah yang beragam, oleh karena itu mereka dapat memuaskan pilihan terhadap fleksibilitas jadwal dan beragam tempat kerja. Selanjutnya, para tenaga pendidik dan kependidikan sementara bisa menerima kompensasi langsung lebih tinggi dibandingkan dengan staf permanen, meskipun mereka juga umumnya tidak mendapatkan keuntungan secara langsung.

- d. *Asosiasi dan Perkumpulan Sekolah.* Asosiasi sekolah dan professional juga menjadi sumber penting bagi rekrutmen. Berita di surat kabar dan pertemuan tahunan sering menyediakan pengumuman tentang lowongan tenaga pendidik dan kependidikan. Pertemuan tahunan juga dapat menawarkan para pengusaha dan para tenaga pendidik dan kependidikan yang potensial untuk bertemu.
- e. *Sekolah.*

Sekolah dapat dikategorikan ke dalam tiga tipe; sekolah lanjutan, sekolah kejuruan dan teknik, akademi dan perguruan tinggi. Semuanya merupakan sumber rekrutmen penting bagi sekolah, meskipun kepentingannya bervariasi tergantung pada jenis calon tenaga pendidik dan kependidikan

yang dicari. Contohnya, jika sebuah sekolah akan merekrut calon tenaga pendidik dan kependidikan manajerial, teknik, ataupun professional, maka akademi dan perguruan tinggi merupakan sumber yang paling penting.

- f. *Tenaga Pendidik dan Kependidikan Asing (aliens)*. Kekurangannya dari beberapa calon tenaga pendidik dan kependidikan yang ada, termasuk tenaga professional seperti insinyur ahli kimia, perawat dan ahli geologi. Akibatnya para pengusaha mencari untuk mengangkat tenaga pendidik dan kependidikan asing –sering kali dari negara yang jauh atau melalui kantor penempatan akademi.<sup>43</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber eksternal rekrutmen sekolah bersumber dari luar sekolah, yaitu meliputi *walks-in*, agen kerja, agen-agen bantuan sementara, asosiasi dan perkumpulan sekolah, dan tenaga kependidikan asing.

---

<sup>43</sup>Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, (2008).70.

## 10. Metode Rekrutmen Tenaga Pendidik

Dalam melakukan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, ada dua metode yang digunakan, yaitu metode internal dan eksternal.

### a. Metode Internal

Menurut Malayu Hasibuan, metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.<sup>44</sup> Metode rekrutmen internal menurut Herman Sofyandi yaitu:

#### 1) *Job Posting* dan *job bidding*.

*Job posting* adalah suatu prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang adanya posisi lowong dalam organisasi/perusahaan. Sedangkan *job bidding* adalah teknik/mechanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan yang dipercaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong.

#### 2) Rencana suksesi/penggantian karyawan.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 44.

<sup>45</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 103.

Sedangkan menurut Panduan Diklat, lowongan kerja dapat dicari melalui pengumuman pada papan sekolah, dari mulut ke mulut, surat personalia sekolah, daftar promosi berdasarkan kinerja, rating potensial yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas penilaian, daftar senioritas, dandaftar yang dihasilkan oleh inventarisasi skill dalam departemen SDM sekolah. penempatan kerja. Metode yang menampilkan pembukaan kerja saat ini, memperluas undangan terbuka bagi semua tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu sekolah.

Program rekomendasi tenaga pendidik dan kependidikan. Merupakan iklan dari mulut ke mulut di mana tenaga pendidik dan kependidikan diberi wewenang untuk mencalonkan pelamar yang trampil bagi sekolah. Metode ini bermanfaat bagi pencarian pelamar dalam pasokan jangka pendek dan kandidat pimpinan/kepsek.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa metode internal yaitu metode yang digunakan organisasi untuk menarik pegawai dengan cara tertutup atau hanya orang-orang di dalam organisasi saja yang mengetahuinya. Metode ini meliputi job posting dan job bidding, referensi pegawai lama. Di dalam sekolah, metode ini

dilakukan dengan cara rekomendasi yaitu penyampaian dari mulut ke mulut.

### **b. Metode Eksternal**

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.<sup>46</sup> Metode eksternal meliputi: Pamflet, dan Lamaran “tak diminta”.<sup>47</sup>

Menurut Panduan Diklat Tenaga Pendidik dan Kependidikan, metode rekrutmen eksternal meliputi: Penggunaan pamflet secara tradisional telah menjadi metode yang paling umum dalam rekrutmen eksternal. Mereka mencapai sejumlah besar calon tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang ongkosnya relative rendah setiap pemuatan. Pamflet juga digunakan untuk merekrut semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan, dari yang paling tidak trampil sampai yang paling tinggi keterampilannya dan jabatan top pimpinan/kepsek.

Akuisisi dan merger. Para tenaga pendidik dan kependidikan juga dapat diperoleh melalui akuisisi dan merger. Hasil yang signifikan dari proses merger atau akuisisi merupakan sejumlah besar tenaga pendidik dan kependidikan terlatih,

---

<sup>46</sup> Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, (2008). 66.

<sup>47</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 46.

beberapa diantaranya tidak terkecuali dalam sekolah baru. Akibatnya, sekolah baru secara potensial memiliki sejumlah besar calon tenaga pendidik dan kependidikan (meskipun mereka tenaga pendidik dan kependidikan baru) yang sudah berkualitas. Sebagai hasil merger atau akuisisi tenaga pendidik dan kependidikan baru bisa diciptakan sebagai tambahan tenaga pendidik dan kependidikan yang lama. Untuk tenaga pendidik dan kependidikan baru ini, tenaga pendidik dan kependidikan yang terlatih menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang potensial dan berkualitas. Untuk tenaga pendidik dan kependidikan lama (mereka yang tidak diganti), para tenaga pendidik dan kependidikan tersebut menjadi terlatih dari orang-orang yang paling berkualitas yang dapat diidentifikasi dan diseleksi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa metode rekrutmen secara eksternal merupakan penyebaran informasi lowongan yang dapat dilakukan melalui cara, seperti pamflet dan merger.

## **C. Seleksi**

### **1. Pengertian Seleksi**

Menurut Handoko seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah

seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari organisasi tersebut.<sup>48</sup> Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya pegawai yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, pegawai yang diterima akan lebih qualified sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan pegawai menjadi lebih mudah.<sup>49</sup> Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi pegawai. Seluruh konsep dari seleksi dan penempatan pegawai yang efektif dapat diharapkan mengurangi tingkat perputaran atau keluar masuknya pegawai.

Menurut Manullang seleksi atau pemilihan yang cermat dan penempatan pegawai membuat mereka secara fisik, mental, dan temperamen sesuai dengan pekerjaan yang mereka harapkan, membuat pegawai baru dapat berkembang sesuai dengan keinginan mereka sehingga akan memperkecil jumlah pegawai yang tidak pada tempatnya. Seleksi meliputi penilaian dan penetapan diantara calon-calon pengisi jabatan. Aplikasi dari penilaian, wawancara, dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan seleksi. Jadi, seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan organisasi untuk memperoleh karyawan yang

---

<sup>48</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2001), 127

<sup>49</sup> *Ibid.* 130



qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada organisasi.<sup>50</sup>

Berdasarkan berbagai rujukan diatas maka dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah suatu proses pemilihan calon pekerja yang paling memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan untuk mengisi kekosongan lowongan pekerjaan. Seleksi dalam hal ini adalah bagian dari proses rekrutmen.

## **2. Dasar dan Tujuan Seleksi**

Dasar seleksi berarti penerimaan pegawai baru hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan oleh internal maupun eksternal organisasi, supaya pelaksanaan dan hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan baik secara hukum maupun ekonomis.

Dasar-dasar seleksi menurut Sirait antara lain :

- a. Kebijakan perburuhan pemerintah, seleksi penerimaan pegawai baru harus berdasarkan dan berpedoman pada undang-undang pemerintah.
- b. Spesifikasi pekerjaan atau jabatan, seleksi harus didasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman pelaksanaan seleksi, seperti prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan

---

<sup>50</sup> Manullang, *Manajemen Personalialia*,( jakarta: Ghalia Indonesia 2001) 122.

orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Jadi, titik tolak pemikiran seleksi hendaknya kepada apa yang akan dijabat/dikerjakan, kemudian siapa yang akan menjabat atau mengerjakannya.

- c. Ekonomis, tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu, dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan. Mengadakan seleksi harus dengan cara yang paling efektif dengan biaya serendah-rendahnya untuk mendapatkan pegawai yang sebaik-baiknya.
- d. Etika sosial, etika sosial hendaknya mendapatkan perhatian dan menjadi dasar dalam melaksanakan seleksi penerimaan pegawai baru. Seleksi harus dilakukan sesuai dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di negara yang bersangkutan.<sup>51</sup>

Menurut Sirait, seleksi penerimaan pegawai bertujuan untuk mendapatkan:

- a) Pegawai yang *qualified* dan potensial
- b) Pegawai yang jujur dan berdisiplin
- c) Pegawai yang cakap dan penempatannya yang tepat
- d) Pegawai yang terampil dan bersemangat dalam bekerja

---

<sup>51</sup> Sirait, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia 2006) 74.

- e) Pegawai yang memenuhi persyaratan undang-undang kepegawaian
- f) Pegawai yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
- g) Pegawai yang dinamis dan kreatif
- h) Pegawai yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
- i) Pegawai yang loyal dan berdedikasi tinggi
- j) Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan
- k) Pegawai yang mudah dikembangkan pada masa depan
- l) Pegawai yang dapat bekerja secara mandiri
- m) Pegawai yang mempunyai perilaku dan budaya malu.<sup>52</sup>

### 3. Proses Seleksi

Simamora menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi.<sup>53</sup> Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan (recruitment). Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil.

Jadi seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah

---

<sup>52</sup> Sirait, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia 2006) 79

<sup>53</sup> Simamora, *Rekrutmen dan Seleksi*, (Jakarta : PT Bulan Bintang, 1973) 111

seorang pelamar diterima atau tidak dalam suatu instansi Karena seleksi harus dilaksanakan untuk mendapatkan pegawai yang qualified agar benar-benar sesuai dengan kebutuhan maka dalam seleksi harus melalui beberapa tahap seleksi, yaitu :<sup>54</sup>

1) Seleksi persyaratan administrasi.

Pemeriksaan persyaratan *administrative* merupakan tahap pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga kerja untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Seleksi administrasi meliputi pengisian formulir yang disediakan instansi, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika perlu. Formulir tersebut biasanya memuat keterangan dan data pribadi mengenai:

- a. Keterangan pribadi, seperti nama lengkap, alamat, dan nomor telepon
- b. Keterangan perorangan, seperti status perkawinan, umur, jumlah saudara, tempat dan alamat orang tua.
- c. Keterangan fisik, seperti tinggi badan, berat badan, Informasi dan sebagainya.
- d. Pendidikan
- e. Pengalaman, dimana pernah bekerja, berapa lama, bagian apa, mengapa berhenti.

---

<sup>54</sup> Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Rineka Cipta) 67.

Tujuan dari pengisian formulir ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang pribadi pelamar, untuk mendapatkan kesan watak dan karakter kepribadian pelamar, dan untuk menentukan calon tenaga kerja mana yang harus dicalonkan dan dipanggil untuk seleksi tahap berikutnya.

## 2) Tes

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon pegawai yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan di jabat.<sup>55</sup>

- a. Tes tertulis dilakukan dengan cara subjektif dan objektif.

Subjektif, yaitu membuat karangan singkat untuk mendapatkan kesan tentang karakter kepribadian calon tenaga kerja. Objektif, yaitu menjawab pertanyaan dengan metode :

- 1) *True false test*, menentukan salah satu alternative benar atau salah;
- 2) *Multiple choice test*, memilih alternatif jawaban yang paling tepat diantara beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia;
- 3) *Completion test*, melengkapi jawaban yang sudah tersedia sebagian dibelakang pertanyaan;

---

<sup>55</sup>*Ibid*, 68.

- 4) *Short answer*, menjawab pertanyaan dengan suatu jawaban yang singkat tetapi jelas.
- b. Tes psikologi (*psychological test*)
- Tes psikologi yaitu proses menguji tentang kecerdasan (*intelligence*), bakat (*aptitude*), prestasi (*achievement*), minat (*interest*), dan kepribadian (*personality*) dari pelamar. Jadi tes psikologi menurut Hasibuan, merupakan proses menguji dan mengetes kemampuan mental pelamar apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkan instansi.<sup>56</sup>
- c. Tes kecerdasan (*intelligence test*), yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
- d. Tes kepribadian (*personality test*), yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan organisasi.
- e. Tes bakat (*aptitude test*), yaitu mengetes dan mengukur kemampuan mental potensial (IQ) pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan di kemudian hari.
- f. Test minat (*interest test*), yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apa pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

---

<sup>56</sup> *Ibid*,67.

- g. Tes prestasi (*achievement test*), yaitu mengetes dan mengukur apa pelamar akan mampu berprestasi mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tes prestasi ini hendaknya dilakukan secara cermat dan mendalam untuk mengetahui apa pelamar mempunyai mental serta kemauan besar dalam mencapai prestasi kerja optimal.
- h. Tes Informasi dan fisik, yaitu suatu proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar, misalnya pendengaran, penglihatan dan lain-lain. Tes Informasi ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya kemungkinan memperoleh pegawai yang kurang sehat. Menurut Siagian, karena Informasi juga menentukan tingkat prestasi kerja pegawai. Tidak mungkin pegawai akan berprestasi baik jika dia sering sakit dan tidak pernah hadir untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Hal ini bertujuan juga untuk mengurangi pengeluaran biaya pengobatan yang dikeluarkan organisasi.<sup>57</sup>
- i. Wawancara, menurut Hani Handoko, wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak atas seorang pelamar. Ada lima manfaat yang dapat dipetik dari wawancara yaitu:

---

<sup>57</sup>*Ibid.*69

- (a) Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi.
- (b) Perolehan jawapan yang agak pasti atas pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.
- (c) Perolehan bahan perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan para pelamar lain untuk pekerjaan yang sama.
- (d) Pengenalan pelamar dengan lebih baik oleh pewawancara.
- (e) Kesempatan bagi pelamar yang diwawancarai untuk lebih mengenal organisasi yang akan mempekerjakannya melalui informasi yang diperolehnya dari pewawancara

#### **4. Hambatan Seleksi**

Hambatan proses seleksi Perencanaan seleksi telah direncanakan dengan seksama, dalam implementasinya tetap saja diperoleh berbagai hambatan. Hal itu disebabkan oleh yang diseleksi adalah manusia yang memiliki pikiran, dinamika, dan harga diri. Berikut ini berbagai hambatan yang dimaksud :

##### **a) Tolak ukur**

Hal yang dimaksud dengan tolak ukur adalah kesulitan yang dihadapi dalam menentukan standar yang tepat digunakan dalam menggapai berbagai kualifikasi yang ditentukan.

##### **b) Penyeleksi**



Hambatan penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang profesional, jujur, dan objektif dalam melaksanakan tugasnya.

c) Persepsi tentang seleksi

Hakikat seleksi tidak semua orang mempersepsikannya. Dalam hal ini, terdapat kesenjangan persepsi antara manajemen dengan penyeleksi yang ditugaskan sehingga penerapan prinsip-prinsip seleksi tidak dilakukan dengan baik dan benar.

d) Hasil seleksi versus pembiayaan

Manajemen mengharapkan hasil seleksi yang objektif dilakukan, tetapi tidak memfasilitasi pembiayaan yang diajukan.

e) Kejujuran pelamar

Dalam hal ini, pelamar memperoleh hambatan dengan memberikan jawaban yang jujur. Pada umumnya, pelamar akan memberikan jawaban tentang yang baik saja akan dirinya, sedangkan yang kurang baik umumnya disembunyikan.<sup>58</sup>

## **D. Hakikat Tenaga Pendidik**

### **1. Pengertian Tenaga Pendidik**

Tenaga pendidik atau guru merupakan sosok yang tidak asing di dengar, terutama dalam dunia pendidikan. Dalam bahasa Inggris disebut sebagai

---

<sup>58</sup> Lijan Poltak Sunambela, *MSDM Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), 142

teacher yang artinya tenaga pendidik atau pengajar.<sup>59</sup>

Dalam bahasa Arab disebut sebagai Ustadz, Mudarris, Mu'addib, Mursyid, Murabbi dan Mu'allim yang artinya mengajar/guru.<sup>60</sup> Sedangkan pengertian tenaga pendidik yang dijelaskan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada Perguruan Tinggi."<sup>61</sup> Kemudian pada UU No.14 Tahun 2005 pengertian guru atau tenaga pedidik lebih dispesifikkan, yakni "Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada Pendidikan anak usia dini dan jal Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan pendidikan menengah."<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup>Jhon, M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*,(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2003 ),581.

<sup>60</sup>Azizah Hannum Ok. *Filsafat Pendidikan Islam*, (Medan: Rayyan Press 2017),70.

<sup>61</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen.

<sup>62</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Melihat pengertian tenaga pendidik yang dikemukakan dalam Undang-Undang tersebut, seolah-olah posisi guru mencakup seluruh proses kegiatan pelembaran anak didik. Dimana tugasnya bukan hanya untuk menyampaikan ilmu yang dimiliki, akan tetapi juga membimbing pemahamannya terhadap ilmu yang disampaikan, melatihnya kemudian melakukan penilaian terhadap apa yang sudah dilakukan apakah sudah baik atau belum. Kemudian tidak hanya sampai disitu, guru jugaharus mengevaluasi hasilnya bila belum seperti semestinya, maka kembali diajarkan, dibimbing dan dilatih. Hal ini secaa tidak langsung menunjukkan bahwa guru harus memiliki sikap yang sabar. Sebagaimana pernyataan Abu Hanifah dalam Kitab Ta'limul Muta'allim "Guru harus memiliki akhlak mulia, penyantun, dan penyabar."<sup>63</sup>

Abudin Nata Secara khusus mengartikan bahwa pendidik dalam prespektif pendidikan Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi peserta didik.<sup>64</sup> Kalau kita melihat secara fungsional kata pendidik dapat diartikan sebagai pemberi atau penyalur pengetahuan, keterampilan. Jika menjelaskan pendidik ini selalu dikaitkan dengan bidang tugas dan pekerjaan, maka fareable yang

---

<sup>63</sup> Az-Zarnuji, *Ta'limul Muta'allim*, (Surabaya: Mutiara Ilmu,2009),18.

<sup>64</sup> Abudin Nata, (2008), *Membangun Keunggulan Pendidikan Islam Indonesia*,(jakarta:UIN Press, 2008),141.

melekat adalah lembaga pendidikan. Sedangkan Secara umum, setiap orang dewasa dapat dikatakan sebagai seorang pendidik karena pendidikan merupakan suatu perbuatan sosial yang dapat dilakukan oleh siapa pun senada dengan pernyataan bahwa pendidik merupakan semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang

Guru harus memiliki 4 kompetensi, antara lain: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Keahlian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional.

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik dalam kompetensi ini di antaranya: Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik; mengembangkan kurikulum yang terkait mata pelajaran yang diampu; menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; memanfaatkan Teknik Ilmu Komputer (TIK) untuk kepentingan pembelajaran; memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik; berkomunikasi efektif, empatik, dan santun ke peserta didik; serta menyelenggarakan penilaian evaluasi proses dan hasil belajar.

b. Kompetensi Keahlian

Kompetensi yang harus dimiliki bagi pendidik dalam hal ini di antaranya: Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan

budaya bangsa; penampilan yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat; menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa; serta menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; menjunjung tinggi kode etik profesi guru

c. Kompetensi profesional

Kompetensi ini juga harus dimiliki pendidik karena hal ini akan mendukungnya menjadi pendidik yang profesional di antaranya yaitu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu; mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu; dapat mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mampu mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif yang terakhir memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. pelaksanaannya pendidikan yang diharapkan adalah pendidikan yang berkualitas, adapun di dalamnya terdiri dari produk pendidikan yang dihasilkan berupa presentase peserta didik yang berhasil lulus dan lulusan tersebut diserap oleh lapangan kerja yang tersedia atau membuka lapangan kerja sendiri,

baik dengan cara meniru yang sudah ada atau menciptakan yang baru.

Pendidikan yang menyangkut pengelolaan kelas yang sesuai dengan kondisi kelas yang relatif kecil, penggunaan metode pengajaran yang tepat serta lingkungan masyarakat yang kondusif, selanjutnya adanya kontrol pada sumber-sumber pendidikan yang ada, baik warga belajar, sumber belajar, pamong belajar, tempat belajar sarana belajar, program belajar dan dana belajar.<sup>65</sup> Dengan meningkatkan mutu sebuah pendidikan, pelaksanaan dan pelanggan pendidikan pun akan merasa puas dengan hasil yang diperoleh.

Menurut Husain Usman mutu bermanfaat bagi pendidikan seperti mampu meningkatkan pertanggungjawaban, akuntabilitas sekolah kepada masyarakat dan pemerintah yang telah memberikan semua biaya kepada sekolah, menjamin kualitas kelulusannya, bekerja lebih profesional dan mampu meningkatkan persaingan yang sehat.<sup>66</sup>

Mortimone sebagaimana dikutip oleh Hendayat Sutopo mengemukakan beberapa faktor yang perlu dicermati agar kualitas pendidikan di sekolah dapat ditingkatkan, yaitu dengan kepemimpinan sekolah yang positif dan kuat. Tidak dapat dipungkiri, bahwa faktor

---

<sup>65</sup> Zainuddin, *Reformasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). 3.

<sup>66</sup> Husain Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). 410.

kepemimpinan yang diterapkan di sekolah sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan di sekolah

## **2. Tanggungjawab tenaga Pendidik**

Tenaga Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik, untuk itulah tenaga pendidik dengan penuh dedikasi dan loyalitas berusaha membimbing dan membina anak didik agar dimasa mendatang menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa. Serta menjadi tanggung jawab guru untuk memberikan sejumlah norma itu kepada anak didik agar tahu mana perbuatan yang susila dan asusila, mana perbuatan yang bermoral dan amoral.

Jadi Tenaga Pendidik harus bertanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku, dan perbuatannya dalam rangka membina jiwa dan watak anak didik. Dengan demikian tanggung jawab guru adalah untuk membentuk anak didik agar menjadi orang bersusila yang cakap, berguna bagi agama, dan bangsa di masa yang akan datang.

## **3. Tugas Tenaga Pendidik**

Tugas Tenaga Pendidik bukan hanya memindahkan muatan materi kepeserta didik, tetapi dalam kurun waktu 24 jam dia harus siap sedia sebagaimana menurut Abdurrahmansyah. Adapun bidang-bidang garapan profesi atau tugas kemanusiaan, dan kemasyarakatan sebagai berikut :

- 1) Tenaga Pendidik sebagai profesi atau jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian

khusus sebagai guru tugasnya meliputi mendidik, mengajar, melatih.

- 2) Tenaga Pendidik sebagai bidang kemanusiaan, di sekolah ia harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua.
- 3) Tugas guru memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap dan nilai (efektif), dan keterampilan (*psychomotor*) kepada anak didik dan berusaha menjadi pembimbing yang baik dengan arif dan bijaksana sehingga tercipta hubungan dua arah yang harmonis antara guru dan anak didik.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Hawi.( 2006) 17-18.



**BAB III**  
**PROFIL MADRASAH DINIYAH TAKMILIAH**  
**WUSTHO HIDAYATUL MUBTADI' IEN**  
**KLEGO PONOROGO**

**A. Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadii'ien Klego Ponorogo**

**1. Sejarah**

Bermula dari suatu kesadaran dan niat untuk beribadah berjuang di jalan Allah serta menghapus kebodohan di muka bumi dan ikut serta mensukseskan program pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa demi terjaganya herkat dan martabat manusia sebagai kholifah di muka bumi dan terlaksananya pembangunan manusia seutuhnay ( insan kamil), demikian pula melihat kondisi masyarakat dusun Klego pada saat itu yang begitu memprihatinkan dengan keadaan ekonomi yang minim serta geografisnya jauh di luar kota sehingga jauh dari sarana pendidikan yang ada pada saat itu, sehingga menyebabkan kondisi intelektual ( taraf pikir) masyarakat sangat rendah dikarenakan rendahnya taraf pendidikan sebab tidak terjangkauanya biaya pendidikan.<sup>68</sup>

Untuk memperbaiki keadaan tersebut di atas, mutlak diperlukan suatu sarana dan prasarana pendidikan untuk mempersiapkan generasi penerus yang mumpuni dalam intelektual dan mal. Maka, berangkat dari hal

---

<sup>68</sup> Arsip Dokumen Pondok pesantren Hidayatul Mubtadiien Klego

tersebut di atas beberapa sesepuh dan tokoh masyarakat yang dipelopori oleh KH. Murhadi berniat dan bertekad untuk mendirikan suatu lembaga pendidikan di dusun Klego sebagai sarana pendidikan yang terjangkau baik dari segi lokasi (jarak) maupun biaya sehingga kondisi masyarakat dusun Klego bias semakin meningkat. Maka tahun 1986 didasari niat, semangat dan tekad yang bulat serta dengan menyebut asma Allah “Bismillahirrohmaanirrohiim” diproklamasikan berdirinya Madrasah Tsanawiyah dengan sarana dan prasarana penunjang yang sangat sederhana. Seiring dengan perjalanan waktu dan perkembangan zaman keadaan Madrasah Tsanawiyah tersebut juga terus berkembang, jumlah siswa dan siswi terus bertambah dan tidak hanya berasal dari lingkungan masyarakat Klego saja tetapi dari daerah-daerah lain yang jauh dari Klego. Sehingga pada tahun 1997 dirasakan perlu untuk membuka jenjang yang lebih tinggi yaitu Madrasah Aliyah dan pada tahun yang sama dideklarasikan pula berdirinya pondok pesantren Hidayatul Mubtadi’ien. Hingga saat ini .

## **2. Letak Geografis**

Secara geografis Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi’ien Klego terletak di Jl. Halim Perdana Kusuma no 38 Klego Mrican Jenangan Ponorogo, memiliki keberadaan tanah atau status kepemilikan dengan luas 16.000M<sup>2</sup>. Bila dilihat jarak Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi’ien Klego kelokasi tertentu yaitu sebagai berikut:

- a. Jarak ke Kantor Wilayah Kementrian Agama : 5-7 km
- b. Jarak ke Madrasah Ibtidaiyah : 2-3 km' Jarak ke Perguruan Tinggi : 6-7 km

### **3. Visi dan Misi**

#### **a. Visi**

Madrasah diniyah hidayatul mubtadiien jenangan merupakan salah satu unit pendidikan di Lembaga Pendidikan Ma'arif Desa Klego bernaung dibawah Kementerian Agama Pendidikan Ponorogo sebagai lembaga pendidikan mengemban amanat untuk mencapai dan mendukung Visi dan Misi pendidikan di kabupaten Ponorogo. Oleh karena itu Madrasah diniyah Hidayatul mubtadiien perlu memiliki Visi dan Misi Madrasah yang dapat dijadikan arah kebijakan dalam mencapai tujuan pendidikan yang dicita-citaka visi madrasah adalah:

- a) Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi"en sebagai pusat pendidikan dan pengembangan kepribadian peserta didik yang agamis, berakhlakul karimah berdasarkan syariat Islam yang berhaluan Ahlus Sunah waL Jamaah.
- b) Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi"en menyiapkan generasi yang mewujudkan insan islami, mendalami syari"at Islam dengan berpedoman salah satu dari empat madzhab.

#### **b. Misi**

- a) Menumbuh kembangkan kesadaran sikap amaliah keagamaan Islam

- b) Membentuk generasi muslim yang bertaqwa dengan menganut ajaran Abu Hasan Al Asyari dan Imam Maturidisebagai pedoman Aqidah Islam Ahlus Sunah Wal Jamaah
- c) Menumbuh kembangkan pengamalan nilai-nilai ajaran Islam
- d) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif
- e) Menumbuh kembangkan semangat dan kesadaran dalam belajar
- f) menumbuhkan semangat keunggulan dalam meraih prestasi akademik dan non akademik
- g) Melaksanakan bimbingan dan pembinaan budi pekerti luhur (akhlakul karimah)<sup>69</sup>

#### **4. Motto Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego**

Motto merupakan sebuah frasa, semboyan atau kalimat-kalimah yang dapat dijadikan sebagai motivasi atau penyemangat dalam mencapai suatu tujuan. Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien klego memiliki Motto yang langsung bersumber dari firman Allah yang tercantum dalam surah al-Mujadalah ayat 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ  
لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجْلِسِ  
فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا

---

<sup>69</sup> Arsip Dokumen Pondok pesantren Hidayatul Mubtadiien Klego

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ  
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ  
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “ Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu di antara kamu beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Melalui salah satu Firman Allah inilah Pondok pesantren Musthafawiyah Purbabaru ini semakin mantap dalam menjalankan visi misi yang telah dirancang. Meyakini bahwa segala perbuatan akan Allah pantau dan tidak ada yang bisa disembunyikan dari-Nya, maka semakin yakinlah dalam mencetak para generasi Islam untuk menjadi orang-orang yang beriman dan berilmu. Sebab Allah telah memberikan jaminan langsung akan mengangkat derajat orang-orang tersebut. Dari sinilah Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien klego senantiasa berusaha memberikan yang terbaik bagi para santrinya supaya apa yang diharapkan dapat terwujud. Hal ini sejalan pula dengan tujuan dari Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien yakni mencetak generasi yang berahlakul karimah berdasarkan ahlu sunnah wal jama'ah yang bermazhabkan Syafi'i.<sup>70</sup>

## 5. Tujuan Madrasah

a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

---

<sup>70</sup> Arsip Dokumen Pondok pesantren Hidayatul Mubtadiien Klego

- b) Turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa Sebagai sarana da‘wah dan syi‘ar Islam
- c) Memberi penyadaran tentang pentingnya pendidikan warga masyarakat
- d) Memberi bekal dan pengetahuan dibidang agama Islame. Memberi kesempatan kepada masyarakat untuk berperanserta dalam pemberian pelayanan pendidikan bagi anak-anak usia sekolah
- e) Memberi peluang kepada orang tua yang belum dapat memberikan pendidikan agama secara pribadi dalam keluarga
- f) Memiliki ahlak mulia (akhlakul karimah)
- g) Sehat jasmani dan rohani. Memiliki dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan<sup>71</sup>

## 6. Struktur Organisasi

Sebagai pendidikan, Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego mempunyai struktur organisasi yang secara hirarki bertanggung jawab dalam mengelola, memelihara dan melaksanakan pendidikan agar tertata secara manajerial, hal ini demi adanya tanggung jawab hukum. Adapun struktur organisasi yang ada di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego disusun secara profesional, sehingga apa yang menjadi tujuan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Klego dapat dicapai. Namun demikian, susunan struktur organisasi pada lembaga ini masih tergolong sederhana, dimana

---

<sup>71</sup> Ibid

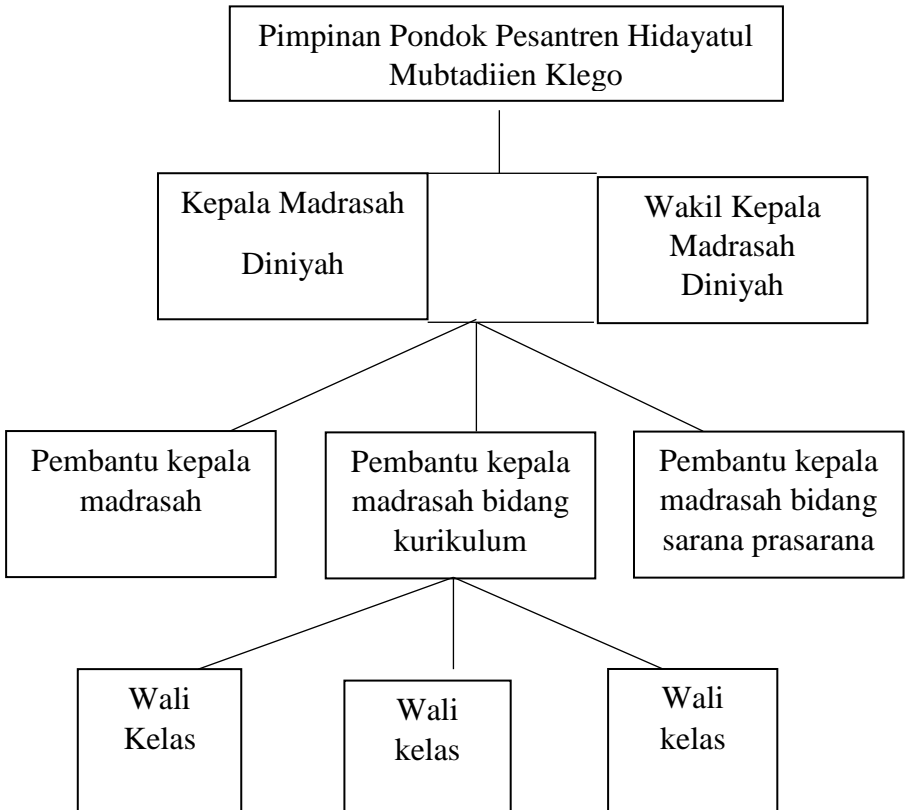
pimpinan pondok dan kepala madrasah dibantu oleh beberapa wakil, kemudian TU, dan Bendahara, untuk selanjutnya dewan guru, dan siswa, namun demikian, masing-masing mempunyai tugas yang telah diatur demikian rupa.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup>Arsip Dokumen Pondok pesantren Hidayatul Mubtadiien Klego

**Struktur Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul  
Mubtadiien Klego Ponorogo**

**Gambar 1.1**



sumber: Dokumentasi madrasah diniyah takmiliyah  
wustho hidayatul mubtadiien klego



**Keterangan:**

Pimpinan Pondok	: K.H Murhadi
Kepala Madrasah Diniyah	: Roudhoh Anwar
PKM Sarana Prasarana	: Zainal Arifin SPd.I
TU	: Afifdatul S.Pd.i
Majelis Madrasah	: Bashori S.Pd,i

1) Kepala Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayaul Mubatdiien Klego dan tugas kepala madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan program kerja
- b. Merencanakan RAPBM
- c. Mengkordinir perencanaan dan pelaksanaan rencana iyuran pendapatan madrasah.
- d. Mengawasi dan membina pengelolaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)
- e. Merencanakan dan membina pengembangan potensi dan karir staf.
- f. Mengkordinir pelaksanaan bimbingan siswa
- g. Merencanakan pengembangan, pendayagunaan dan pemeliharaan sarana prasarana.
- h. Mengevaluasi kegiatan program madrasah

2) Wakil Kepala Madrasah Bidang Sarana Prasarana

Tugas wakil kepala madrasah bidang sarana prasarana pada Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego adalah sebagai berikut;

- a. Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar.
- b. Merencanakan proses pengadaanya.

- c. Mengatur pemamfaatan sarana prasarana.
- d. Mengelola perawatan, perbaikan, dan pengisian.
- e. Mengatur pembukuanya.
- f. Membuat laporan.

### 3) Tata Usaha Tugas

Tata Usaha pada Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadiien klego adalah sebagai berikut;

- a. Penyusunan program kerja madrasah
- b. Mengatur administrasi surat menyurat
- c. Penyusunan administrasi ketenagaan dan siswa.
- d. Mensosialisasikan madrasah.
- e. Penyusunan administrasi madrasah
- f. Melaporkan prihal kelengkapan madrasah.
- g. Mengkordinasikan dan melaksanakan 7K
- h. Membuat laporan kerja.

### 4) Guru

Guru bertanggung jawab kepada kepala madrasah dan mempunyai tugas melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Tugas dan tanggung jawab guru meliputi:

- a. membuat perangkat program pengajaran
- b. AMP
- c. Program tahunan/semester
- d. Program satuan pelajaran
- e. Program rencana pengajaran

### 5) Majelis madrasah

Tugas majelis madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan

Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego.

- b. Melakukan kerja sama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
  - c. Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat.
  - d. Memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada satuan pendidikan
  - e. Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu pemerataan pendidikan.
  - f. Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran, pendidikan disatuan, pendidikan.
- 6) Petugas keamanan
- Tugas keamanan adalah sebagai berikut:
- a. Bertanggung jawab atas keamanan madrasah
  - b. Menjaga ketertiban madrasah.
- 7) Petugas kebersihan
- Tugas kebersihan adalah sebagai berikut:
- a. Membersihkan halaman madrasah, kamar mandi, kloset dan hal-hal disekitar lingkungan madrasah.
  - b. Menjaga kebersihan, keindahan dan kenyamanan dilingkungan madrasah.
  - c. Membuat taman dan penghijauan di lingkungan madrasah

## 7. Tujuan Kelembagaan

Sebagai sebuah organisasi pendidikan, yayasan ini jelas mempunyai tujuan. Bahkan pendirian lembaga ini mempunyai tujuan yang akan dicapai dengan jelas dan terencana baik tujuan dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Selain itu tujuan dalam skala mikro dan tujuan dalam skala makro. Namun, karena lembaga pendidikan ini bernaung dibawah yayasan pondok pesantren, maka apa yang menjadi tujuan lembaga ini seiring dengan tujuan yang dimaksud.

Dalam skala mikro lembaga ini bertujuan sebagai berikut;

- a. Berusaha mendidik dan menciptakan generasi muslim menjadi generasi yang tangguh dan Islami yang dilengkapi dengan pengetahuan imandan taqwa yang memadai.
- b. Menanamkan dan mengajarkan pengetahuan Islam kepada para siswa sebagai bekal dalam menghadapi kehidupan dimasa mendatang.
- c. Mencetak kader-kader yang berakhlak mulia melalui contoh dan teladan yang nyata dan baik.

Sedangkan tujuan lembaga ini secara makro adalah sebagai berikut:

- a. Menjalankan amanah agama yang dibawa oleh Rasulullah SAW, yakni dakwah dimuka bumi ini dengan melalui jalan pendidikan agama.
- b. Ikut berpartisipasi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia, serta meningkatkan pembangunan masyarakat dibidang sumber daya manusia dari sisi

- pendidikan agama, latihan-latihan, keterampilan, kesehatan, sosial, dan kebudayaan memajukan dan meningkatkan kesejahteraan yang secara umum sesuai serta berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia.
- c. Ikut mewujudkan aplikasi kultur kabupaten ponorogo yang identik dengan Islam sehingga siswa diharapkan dapat berakhlak Islam sesuai dengan adat-istiadat
  - d. Membuka lapangan pekerjaan para intelektual muslim untuk dapat menyalurkan ilmu pengetahuan yang telah diserap dari berbagai perguruan tinggi dan pondok pesantren ditanah air, sesuai dengan bidang keahlian dari institusi pendidikan masing-masing. Selain dari tujuan di atas, Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego ini mempunyai tujuan jangka pendek, menengah dan panjang, untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien akan melakukan usaha-usaha:

## **8. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Tenaga pendidik merupakan unsur terpenting dalam keseluruhan sistem pendidikan. Guru juga sebagai pendidik yang menjadi sumber pengetahuan bagi peserta didik, karena guru yang mentransfer pengalaman dan pengetahuannya secara langsung baik teori maupun praktek pada proses belajar mengajar.

Karyawan atau tenaga kependidikan merupakan unsur pendukung dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan, karena peran tenaga kependidikan sangat

diperlukan demi berlangsungnya seluruh kegiatan pendidik di madrasah. Seluruh tenaga pendidik menjalankan masing-masing tugasnya demi tercapainya tujuan pendidikan yang ditetapkan suatu lembaga pendidikan. Adapun keadaan guru di Madrasah Diniyah Takmilyah Wustho Hidayatul Muftadi'ien Klego adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Keadaan Tenaga Pendidik**

<b>Indikator</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah</b>
Pendidikan guru	$\geq$ MA	2
Pendidikan guru	S1	23
Pendidikan guru	S2	3
Pendidikan guru	S3	2
	Jumlah	30

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dipahami bahwa jumlah guru pendidik di madrasah diniyah takmilyah wustho Hidayatul Muftadiien Klego guru pendidik dengan jenjang pendidikan MA berjumlah 2 orang dan S1 23 orang dan S2 3 orang dan S3 2 orang dengan jumlah keseluruhan 30 tenaga pendidik.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Arsip Dokumen Pondok pesantren Hidayatul Muftadiien Klego

## 9. Keadaan Siswa

**Tabel 1.2**

**Keadaan siswa dilihat dari rekapitulasi penerimaan siswa baru tahun ajaran 2019/2020**

<b>Satuan pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
Pesantren	82 orang
Madrasah Tsanawiyah	103 orang
Madrasah Aliyah	60 orang
Jumlah	245

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa jumlah dari pesantren 82 dan dari madrasah tsanawiyah 102 orang dan madrasah aliyah 60 orang.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup>ibid

## 10. Keadaan Sarana dan Prasarana

**Tabel 3**

### **Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi'ien Klego<sup>75</sup>**

<b>No</b>	<b>Jenis Bangunan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Kondisi</b>
1	Ruang Kelas	14	Baik
2	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
3	Ruang Guru	1	Baik
4	Laboratorium computer	1	Baik
5	Ruang perpustakaan	1	Baik
6	Ruang UKS	1	Baik
7	WC Guru	3	Baik
8	WC Siswa	6	Baik
9	Gedung serba guna	1	Baik
10	Masjid/mushola	2	Baik
11	Kamar asrama (putra)	9	Baik
12	Kamar asrama (putri)	7	Baik
13	Kantin	1	baik

---

<sup>75</sup> Arsip Dokumen Pondok pesantren Hidayatul Mubtadiien Klego



Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa sarana prasarana dilihat dari jumlah bangunan seluruhnya 45 unit dengan rincian ruang kelas 14 unit, ruang kepala madrasah 1 unit, ruang guru 1 unit, lab komputer 1 unit, ruang perputakaan 1 unit, ruang ukas 1 unit, wc guru 3 unit, wc siswa 6 unit, gedung serba guna 1 unit, masjid/mushola 2 unit, asrama putra 9 unit, asrama putri 6 unit, kantin 1 unit. Dengan kondisi bangunan seluruhnya baik.

**Tabel 4**  
**Keadaan sarana prasarana pendukung pembelajaran<sup>76</sup>**

No	Jenis Sarpras	kondisi	jumlah
1	Kursi siswa	baik	124
2	Meja siswa	baik	124
3	Kursi guru diruang kelas	Baik	1
4	Meja guru di ruang kelas	Baik	1
5	Papan tulis di kelas	baik	1
6	Lemari di ruang kelas	Baik	1
7	Lapangan voli	Baik	1
8	Lapangan futsal	Baik	1
9	Bola voli	baik	3
10	Bola kaki	Baik	4

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa sarana pendukung pembelajaran sudah dikatakan baik dan lengkap, seperti kursi dan meja yang terdapat di

---

<sup>76</sup>Arsip Dokumen Pondok pesantren Hidayatul Mubtadiien Klego

madrasah hidayatul mubtadien klego sehingga mendukung keefektifan dan efisiensi pembelajaran

**Tabel 5**

**Keadaan sarana prasarana pendukung lainnya**

No	Jenis sarpras	Jumlah unit	kondisi
1	Laptop	2	Baik
2	Computer	1	Baik
3	Printer	1	Baik
4	Televisi	1	Baik
5	LCD proyektor	1	Baik
6	Layar scaner	1	Baik
7	Lemari arsip	2	Baik
8	Meja tenaga pendidik	3	Baik
9	Tempat cuci tangan	1	Baik
10	Kendaraan operasional	1	Baik

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa sarana prasana cukup pendukung cukup lengkap meski ada salah satu kekurangan diantaranya yaitu pengeras suara untuk memberi informasi pada siswa.

## **BAB IV**

### **METODE REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH DINIYAH TAKMILIAH WUSTHO HIDAYATUL MUBTADI' IEN KLEGO PONOROGO**

Proses Rekrutmen tenaga pendidik yang ada di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo dalam mencapai tujuan perekrutan tenaga pendidik dengan menggunakan metode analisis untuk mendapatkan sumber-sumber alternatif untuk mencapai tujuan yang dilakukan peneliti yang ada di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo dengan sistem pembahasan hasil penelitian dan analisa penelitian.

#### **A. Pembahasan Metode Rekrutmen tenaga pendidik Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego**

Sesuai dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana Metode rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Dalam penelitian ini menggunakan teknik dan prosedur analisis yang telah ditetapkan dalam metode penelitian serta memperhatikan proses rangkaian rekrutmen. Berkaitan dengan kondisi real atau fenomena yang terjadi dilapangan, peneliti berusaha menggali dengan melakukan pengamatan langsung berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti tentukan pada saat penelitian di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego dan kemudian

menggabungkan data yang diperoleh dari dokumen rekrutmen yang ada di madrasah tersebut. Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan dokumen digunakan sebagai dasar analisis lebih lanjut. Suatu perencanaan yang matang sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan. Kita tidak dapat mengharapkan kegiatan yang akan kita dilaksanakan dapat berjalan lancar serta dapat mencapai tujuan tanpa perencanaan yang bagus. Perencanaan merupakan suatu langkah persiapan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan, yaitu dengan mengumpulkan data, mencatat dan menganalisis data, serta merumuskan keputusan. Sebelum rekrutmen dilaksanakan maka pihak Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadien menyusun perencanaan, hal yang dilakukan adalah analisis pekerjaan dan analisis jabatan. Kedua analisis ini dilakukan untuk mendapatkan data-data mengenai formasi apa yang kosong Berapa pegawai yang dibutuhkan, dan untuk menentukan persyaratan minimum yang perlu dimiliki oleh calon pegawai.<sup>77</sup>

Wawancara dengan ketua yayasan KH. Murhadi “pelaksanaan analisis pekerjaan ini pihak Madrasah memberikan amanat kepada kepala madrasah untuk melaporkan apabila kekurangan pegawai. Setelah laporan dari masing-masing madrasah terkumpul maka

---

<sup>77</sup>Roudhoh Anwar, Hasil Wawancara 16 Desember 2020

ketua yayasan Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego merekomendasikan kepada bagian personalia untuk membentuk susunan kepanitiaan pelaksanaan rekrutmen”.<sup>78</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua yayasan Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien klego pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah sepenuhnya diserahkan kepada pihak sekolah tetapi mengkonfirmasi kepada yayasan bahwa ada kekosongan tenaga pendidik.<sup>79</sup>

Wawancara dengan bapak Roudhoh Anwar mengatakan “Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru biasanya dilaksanakan setiap awal tahun pelajaran baru, akan tetapi apabila pada awal tahun pelajaran baru tidak ada kekosongan tenaga pendidik maka pelaksanaan rekrutmen akan dilaksanakan ketika ada kekosongan tenaga pendidik”.<sup>80</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Dalam persiapan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik pihak Sekolah melakukan pembentukan panitia rekrutmen.<sup>81</sup> Susunan kepanitiaan rekrutmen tenaga pendidik Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien bulan Agustus-September 2019 adalah sebagai berikut: Ketua :Bapak Sahal, Sekretaris:

---

<sup>78</sup>KH. Murhadi , Hasil wawancara 18 desember 2020

<sup>79</sup>KH. Murhadi , Hasil wawancara 18 desember 2020

<sup>80</sup>Roudhoh Anwar, wawancara 20 Desember 2020

<sup>81</sup> ibid

Ribadianto, Anggota: Kholifah Nur Syafii dan Riskyanto.<sup>82</sup>

Setelah susunan kepanitian terbentuk maka panita mengadakan rapat untuk mengkaji peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik baru sekaligus penetapan prosedur pendaftaran.<sup>83</sup> Tata cara dan prosedur penerimaan tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego adalah sebagai berikut Pengajuan Permohonan Lamaran Pekerjaan dengan kelengkapan administrasi/lampiran-lampiran yang diperlukan seperti surat lamaran, daftar riwayat hidup, pas foto, foto copy kartu identitas, foto copy ijazah.<sup>84</sup>

### 1. Pelaksanaan Rekrutmen

Berdasarkan wawancara dengan bapak Roudhoh Anwar , Kepala Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien “persiapan yang dilakukan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di lembaga ini adalah dilakukan dengan menganalisis tingkat kebutuhan, antara lain menganalisis posisi jabatan apa saja yang kosong, jumlah posisi kosong, peningkatan jumlah siswa, mutasi pegawai (keluar karena pindah tugas, sakit ataupun meninggal dunia), penentuan

---

<sup>82</sup> Dokumentasi, *Susunan panitia Madrasah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien klego 2019*

<sup>83</sup> Sahal, *ketua panitia rekrutmen MDTW klego wawancara , tanggal 16 desember 2020*

<sup>84</sup> Dokumentasi, *Susunan panitia Madrasah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien klego 2019*

spesifikasi jurusan dan menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar”<sup>85</sup>

Masih berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Tahapan proses rekrutmen yang pertama adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui memasang informasi di mading sekolah, dan papan pengumuman yayasan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar bisa dibaca oleh para siswa, maupun masyarakat jadi banyak yang mengetahui adanya lowongan guru di madrasah.<sup>86</sup>

Hasil wawancara dengan salah satu santri Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadiien bahwa benar ada dipasang pengumuman tentang kekurangan tenaga pendidik di mading sekolah.<sup>87</sup> Pelaksanaan membuka lowongan dilakukan selama 17 hari dengan tujuan dapat menarik perhatian calon pelamar sehingga nantinya mendapatkan pelamar yang banyak. Pada saat calon pelamar menyerahkan berkas lamarannya kepada yayasan, para calon pelamar harus mengisi formulir pendaftaran, dan menyerahkan berkas-berkas yang berupa foto copy ijazah daftar riwayat hidup, biodata pelamar, foto

---

<sup>85</sup> Rudhoh Anwar, *wawancara kepala madrasah Diniyah takmiliyah wustho Hidayatul Mubtadiien Klego* 23 Desember 2020

<sup>86</sup> Ibid

<sup>87</sup> Nur diansyah, santri Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul mubatdiien klego, wawancara tanggal 17 desember 2020.

copy KTP.<sup>88</sup> Setelah pengumuman lowongan tenaga pendidik baru telah tersebar maka banyak masyarakat yang mengetahui bahwa ada lowongan pekerjaan di Madrasah, sebagaimana tercantum dalam pengumuman lowongan tenaga pendidik baru. Maka banyak masyarakat yang berminat dan memasukkan lamaran pekerjaan. Panitia mulai melakukan kegiatan yang meliputi: Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja. Lamaran pekerjaan ini biasanya diterima langsung oleh anggota rekrutmen yang bertugas di depan gerbang Madrasah Hidayatul Mubtadiien Klego kemudian memberikan lamaran-lamaran tersebut kepada panitia rekrutmen.

Hal seperti ini sudah menjadi peraturan dari pihak Madrasah Hidayatul Mubtadiien Klego bahwasanya apapun yang masuk dimadrasah akan diterima langsung oleh petugas rekrutmen terlebih dahulu. Setelah lamaran masuk maka panitia mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. Setelah semua lamaran masuk kemudian dilanjutkan dengan kegiatan merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam proses seleksi dan pemberitahuan pengumuman atau panggilan seleksi tahap selanjutnya.<sup>89</sup> Untuk

---

<sup>88</sup> Dokumentasi, Kumpulan Berkas Lamaran , MDTW klego

<sup>89</sup> ibid



memperoleh tenaga pendidik yang benar-benar tepat untuk madrasah, panitia pelaksanaan rekrutmen bertanggungjawab terhadap penentuan calon yang akan dipilih. Agar perekrutan bisa secara efektif maka harus mengetahui tenaga pendidik apa saja yang dibutuhkan. Proses rekrutmen tenaga Madrasah Diniyah takmiliyah wustho Hidayatul Mubtadiien masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak sekolah mengajukan penambahan tenaga pendidik dan kependidikan kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani oleh yayasan yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan diseleksi oleh sekolah yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, guru bidang studi.<sup>90</sup>

## **2. Tahapan Rekrutmen**

### **a. Seleksi awal**

Setelah Madrasah menerima berkas lamaran yang diajukan oleh para calon tenaga pendidik dan kependidikan tahap selanjutnya Seleksi administrasi dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dimasukan oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Pemeriksaan referensi ini dilakukan untuk mengetahui tentang pengalaman kerja sebelumnya, pendidikan, dan keterampilan

---

<sup>90</sup> ibid

kerja yang dimiliki pelamar. Panitia mengecek semua kelengkapan dalam surat lamaran pekerjaan sekaligus menyeleksi dari hasil tes seleksi awal yang berupa jawaban pertanyaan tentang kemampuan dasar keislaman. Seleksi ini dilakukan di kantor Madrasah Hidayatul Mubtadiien Klego Seleksi administrasi ini ada kualifikasi atau syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik yaitu meliputi:1) lulusan pondok pesantren 2) berpendidikan minimal S1 3) Bisa Bahasa Arab 4) Lancar Baca Kitab Kuning

#### **b. Pelaksanaan tes**

Wawancara dengan bapak Amru Ahmadi waka kurikulum Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego

“Pelaksanaan tes calon tenaga pendidik adalah tes wawancara. Wawancara dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena wawancara dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensinya serta digunakan untuk mengkroscek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya. Disamping itu juga untuk mendapatkan informasi yang belum diperoleh selama seleksi administrasi diadakan. Untuk tes wawancara ini ditangani oleh pihak sekolah, karena pihak sekolah lebih tahu kualifikasi apa yang dibutuhkan oleh sekolah. Wawancara dilakukan oleh tiga orang pewawancara untuk

mewawancarai orang pelamar. metode tersebut merupakan metode board interview yaitu percakapan antara beberapa pewawancara dan satu pelamar”<sup>91</sup>.

Wawancara yang ditanyakan adalah tentang kepribadian, komitmen keislaman, dan kemampuan dalam bidang studinya. Jenis wawancara yang digunakan adalah semi terstruktur yaitu menggunakan pedoman wawancara yang dikembangkan sendiri oleh masing-masing pewawancara. Dalam penjelasan di depan bahwa wawancara yang ditanyakan yang pertama adalah kepribadian dari calon tenaga pendidik. Kepribadian adalah unsur penting yang harus ditanyakan karena nantinya seorang tenaga pendidik akan menjadi teladan peserta didiknya, jadi kepribadian dari seorang guru harus lebih bagus terlebih dahulu. Kepribadian ini mencakup jati diri, akhlaq dan komitmen dari calon tenaga pendidik.

Pewawancara mempunyai cara untuk mengukur kepribadian calon guru yaitu dari cara berbicaranya, cara berkomunikasi, dan cara menjawab pertanyaan. Wawancara yang kedua yaitu mengungkapkan keislaman dan keagamaan dari calon tenaga pendidik. Madrasah Diniyah Hidayatul mubtadiien merupakan lembaga

---

<sup>91</sup> Amru ahmadi, *Hasil Wawancara Waka Kurikulum MDTW Hidayatul Mubtadiien Klego*, Tanggal 18 september 2020

pendidikan islam, maka tenaga pendidik yang bergabung di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho keislamannya harus bagus dan kuat. Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho mempunyai cara untuk melihat dan mengukur seseorang. Cara kunci tersebut dengan di tes langsung membaca Baca Kitab Kuning , hafalan , hafalan doa-doa pada saat diwawancara.

Wawancara yang ketiga adalah untuk mengungkapkan kompetensi dari calon tenaga pendidik. Kompetensi ini untuk melihat kemampuannya dibidang studinya dan kemampuan pedagogiknya. Tenaga pendidik yang mengajar di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Muftadien harus memiliki kompetensi yang tinggi.

Cara pewawancara untuk menanyakan kompetensinya yaitu dengan memberikan pertanyaan seputar bidang studi Pelamar ditanya materi dari pelajaran yang paling mudah dan yang paling sulit. Penilaian dari tes wawancara ini dimulai dari cara calon tenaga pendidik berbicara, berkomunikasi, menjawab pertanyaan dan juga penampilannya.

Penilaian akhirnya menggabungkan nilai dari masing-masing wawancara. Tes ketiga adalah tes praktek mengajar, tes ini ditangani sepenuhnya oleh sekolah. sekolah yang menentukan tempat, jadwal, dan materi yang harus disampaikan. Dilakukannya tes praktek mengajar ini untuk melihat kemampuan calon tenaga

pendidik untuk mengajar di kelas seperti keterampilan dasar mengajarnya, persiapannya sebelum mengajar, penguasaan materinya, metode yang digunakan dan pengelolaan kelasnya.

Tes praktek mengajar calon tenaga pendidik ini langsung praktek dihadapan siswa. Tes praktek mengajar ini selama 1 jam pelajaran penuh. Selama praktek dilakukan penilaian oleh guru bidang studi tersebut dan waka kurikulum. Pada tes ini dilakukan penilaian yang meliputi penampilan, persiapan mengajar, membuka kelas, kemampuan saat mengajar, interaksi pada siswa, dan menutup kelas. Penilaian menggabungkan nilai dari guru bidang studi dan waka kurikulum. Setelah semua tahap dilaksanakan terakhir adalah penentuan diterima atau ditolak pelamar menjadi tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah wushto Hidayatul Mubtadiien Klego. Untuk mengetahui hasil akhirnya maka dilakukan penggabungan nilai dari seleksi administrasi, tes wawancara, dan tes praktek mengajar.

Setelah mengetahui hasil akhirnya kemudia pihak sekolah akan menghubungi pelamar yang dinyatakan lolos dalam seleksi atau diterima menjadi tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho hidayatul Mubtadiien Klego. Pengumuman diterima atau tidaknya pelamar akan ditempelkan di papan pengumuman dan dikonfirmasi melalui nomor telepon calon tenaga pendidik.

Namun demikian, kegiatan perekrutan ini tidak selalu dilakukan pada setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja. Maksudnya apabila pada pertengahan tahun ada guru atau karyawan yang mutasi lembaga bisa saja merekrut calon pegawai sesuai dengan posisi mapel yang kosong tersebut.<sup>92</sup>

Alasan-alasan rekrutmen dan seleksi pada umumnya karena terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, dimana madrasah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru di madrasah yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di madrasah. Selain itu, adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah kemadrasah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan madrasah tersebut. Sehingga madrasah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan belajar mengajar pun dapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya. Untuk itu madrasah perlu melakukan proses rekrutmen guru baru karena rekrutmen merupakan hal yang sangat penting, dengan melalui proses rekrutmen madrasah akan

---

<sup>92</sup> Ibid

mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

### c. Penempatan rekrutmen tenaga pendidik

Proses penempatan tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Proses penempatan adalah dari rekrutmen yang dilakukan di Madrasah Sebagaimana yang di jelaskan oleh Bapak Roudah anwar sebagai kepala madrasah diniyah.

“Proses penempatan di Yayasan ini memang banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya,karena langsung ditentukan oleh Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatul mubtadiien Klego, begitu hasil penerimaannya keluar pihak Madrasah langsung menempatkan saja sesuai yang sudah ditentukan oleh Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Klego ibaratkan kita hanya member tempat saja.”<sup>93</sup>

Adapun proses penempatan tenaga pendidik yang dilakukan Madrasah Hidayatul Mubtadiien Klego, seperti yang disampaikan oleh Bapak Kepala Madrasah: “Penempatan Tenaga Pendidik biasanya sesuai dengan yang kita usulkan dari pihak Madrasah. Keputusan tergantung pada Pimpinan Yayasan, jadi ditentukan dari Pimpinan Yayasan dan tinggal menempatkan saja, kalau

---

<sup>93</sup> Roudhoh Anwar , Hasil Wawancara Kepala madrasah *Hidayatul Mubtadiien Klego*, Tanggal 17 September 2020

langsung dari Pimpinan Yayasan kita tidak bisa meminta tenaga pendidik agar ditempatkan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.”<sup>94</sup>.

Hal serupa yang dijelaskan oleh Bapak Sugito sebagai tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadien Klego.

“Penempatan tenaga pendidik yang menentukan adalah Pimpinan Yayasan, namun pihak Madrasah juga tetap menentukan kebijakan sendiri dengancara mengusulkan ke Pimpinan Yayasan sesuai dengan analisis kebutuhan. Makanya ada yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, salah satunya saya sendiri”<sup>95</sup>

Ditambah oleh Bapak Afifudin sebagai tenaga pendidik di Madrasah Hidayatul Mubtadien beliau mengemukakan, “Penempatan tenaga pendidiknya dari Pimpinan Yayasan Langsung, karena saya sendiri tidak ditempatkan sesuai dengan keahlian bidang b arab saya karena saya tapi saya mengajar pada mata pelajaran mata pelajaran fiqih awalnya saya bingung dengan tugas yang diberikan, tapi di Yayasan Pondok Pesantren ini apabila tidak sesuai dengan bidang jurusannya, sebelum mengajar diperkenankan untuk belajar terlebih dahulu pada

---

<sup>94</sup> ibid

<sup>95</sup> Sugito, *Hasil Wawancara Waka Kurikulum MDTW Hidayatul Mubtadien Klego*, Tanggal 19 september 2020



tenaga pendidik yang memang menguasai dibidang mata pelajaran yang diberikan.”<sup>96</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas banyak tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya karena proses penerimaannya bukan dari pihak Madrasah. Jadi dapat disimpulkan bahwa proses penerimaan dan penempatan tenaga pendidik di Madrasah ditentukan oleh Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren.

## **B. Analisis Metode Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego**

Berdasarkan hasil penelitian dalam metode rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego memiliki beberapa langkah yang dianalisa yaitu pelaksanaan Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik dan kependidikan dan seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Hal ini terjadi karena pertumbuhan Madrasah yang sangat cepat dengan bertambahnya siswa disetiap tahunnya. rekrutmen dilakukan oleh pihak Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego untuk menggantikan tenaga pendidik dan kependidikan yang karena satu lain hal keluar dan untuk menambah tenaga

---

<sup>96</sup> afifudin , *Hasil Wawancara Waka Kurikulum MDTW Hidayatul Mubtadiien Klego*, Tanggal 23 september 2020

pendidik seiring bertambahnya siswa. Dengan bertambahnya siswa, maka sekolah sangat membutuhkan guru yang kompeten. Proses rekrutmen tenaga pendidik masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak sekolah mengajukan penambahan tenaga pendidik dan kependidikan kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani oleh yayasan yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan diseleksi oleh sekolah yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, guru bidang studi.<sup>97</sup>

### **1. Perencanaan Rekrutmen**

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Muftadiien Klego dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik dan seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah tahapan yang pertama dilakukan untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi merupakan membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui memasang informasi di mading sekolah, koran, dan papan pengumuman yayasan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar bisa dibaca oleh para siswa, maupun masyarakat jadi banyak yang mengetahui adanya lowongan guru di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Muftadiein Klego Pelaksanaan membuka lowongan dilakukan selama

---

<sup>97</sup> *Ibid*

17 hari dengan tujuan dapat menarik perhatian calon pelamar sehingga nantinya mendapatkan pelamar yang banyak.

Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan.<sup>98</sup> Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.<sup>99</sup> 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

---

<sup>98</sup> Malthis, *Pengertian Rekrutmen Dan Seleksi*, (Bandung : Bumi Aksara, 2003),4.

<sup>99</sup> kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik* (Jakarta : Rajawali Pers ,2012),95.

mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran. Berdasarkan data diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen di Madrasah Diniyah Takmiliah wustho Hidayatul Mubtadiien Klego tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui mading atau media massa.

## **2. Pelaksanaan Rekrutmen**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Tahapan proses rekrutmen yang pertama adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui memasang informasi di mading sekolah, koran, dan papan pengumuman yayasan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar bisa dibaca oleh para siswa, maupun masyarakat jadi banyak yang mengetahui adanya lowongan guru yang ada di Madrasah diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego.<sup>100</sup>

Proses rekrutmen tenaga pendidik MDTW Kleg masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu

---

<sup>100</sup> *ibid*

pihak sekolah mengajukan penambahan tenaga pendidik dan kependidikan kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani oleh yayasan yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan diseleksi oleh sekolah yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, guru bidang studi.<sup>101</sup>

Teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan asas desentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pegawai yang hendak direkrut.

Teknik sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat di kantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi yang bervariasi. Sedangkan, teknik rekrutmen desentralisasi adalah terjadi pada organisasi yang relatif kecil kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa metode dan teknik rekrutmen yang dilakukan oleh Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego adalah metode teori keputusan yaitu metode badan eksekutif yang menetapkan calon yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah yang dibutuhkan.

---

<sup>101</sup> *Ibid*

### 3. Tahapan Seleksi

#### a. Seleksi Adminitrasi

Pemeriksaan persyaratan *administrative* merupakan tahap pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga kerja untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Seleksi administrasi meliputi pengisian formulir yang disediakan instansi, persyaratan sebagai Rekrutmen dan seleksi, lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika perlu. Untuk melakukan rekrutmen tenaga pendidik, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai pendidik. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, tenaga pendidik memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat inilah yang akan membedakan antara pendidik dari manusia-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.<sup>102</sup>

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 pendidik. Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>103</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi administrasi yang dilaksanakan di Madrasah

---

<sup>102</sup> *Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 62.

<sup>103</sup> *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen*, 7-8.

Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego memiliki bergagai macam kualifikasi yang diantaranya adalah calon tenaga pendidik yang mengajukan lamaran harus memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 tentang kualifikasi calon tenaga pendidik. Bahkan Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego karena sekolah tersebut merupakan sekolah islam terpadu maka mereka memiliki kriteria tersendiri mengenai calon tenaga pendidiknya.

**b. Pelaksanaan Tes**

Pelaksanaan tes calon tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego meliputi tes wawancara, tes mengajar. Tes Wawancara dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena wawancara dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensinya dalam menghafal surat-surat pendek dan kemampuan membaca Kitab Kuning serta digunakan untuk mengkroscek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya. Wawancara dilakukan oleh tiga orang pewawancara untuk mewawancarai orang pelamar. metode tersebut merupakan metode board interview yaitu percakapan antara beberapa pewawancara dan satu pelamar. Tes praktek mengajar calon tenaga



pendidik ini langsung praktek dihadapan siswa. Tes praktek mengajar ini selama 1 jam pelajaran penuh. Selama praktek dilakukan penilaian oleh guru bidang studi tersebut dan waka kurikulum. Pada tes ini dilakukan penilaian yang meliputi penampilan, persiapan mengajar, membuka kelas, kemampuan mengajar, interaksi pada siswa, dan menutup kelas.

Betapa penting proses seleksi dalam memberikan penilaian akan sifat-sifat, watak, dan kemampuan para pelamar secara tepat, teliti dan lengkap. Sifat, watak, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi ketentuan-ketentuan dalam deskripsi pekerjaan harus sejauh mungkin tercermin pada diri pelamar. Ini berarti bahwa tenaga pendidik yang diterima yaitu yang memenuhi syarat-syarat. Adapun kriteria yang ditetapkan bagi calon tenaga pendidik yang layak diterima adalah sebagai berikut Kemampuan membaca al-qur'an dan menghafal surat pendek penilaian ini dari proses tes seleksi awal. Kriteria tersebut dilakukan karena di harapkan calon te bisa mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Nilai wawancara kepribadian juga akan menjadi bahan masukan yang sangat menentukan. Apabila nilai transkrip dan microteaching bagus akan tetapi nilai wawancara kurang memenuhi syarat maka calon pegawai tersebut tidak dapat diterima. Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang

menjadi dasar dalam proses seleksi. Maka dari itu kemampuan dalam mengajar menjadi criteria dalam menentukan diterima atau tidak diterimanya calon tenaga pendidik baru.

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon pegawai yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan di jabat. Tes dalam melaksanakan seleksi bisa berbagai macam diantaranya adalah tes tertulis, tes psikologi, dan wawancara.

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak atas seorang pelamar. Ada lima manfaat yang dapat dipetik dari wawancara yaitu:

- a) Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi.
- b) Perolehan jawaban yang agak pasti atas pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.
- c) Perolehan bahan perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan para pelamar lain untuk pekerjaan yang sama.
- d) Pengenalan pelamar dengan lebih baik oleh pewawancara.
- e) Kesempatan bagi pelamar yang diwawancarai untuk lebih mengenal organisasi yang akan mempekerjakannya melalui informasi yang diperolehnya dari pewawancara.

Berdasarkan uraian diatas pelaksanaan tes yang dilaksanakan di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego adalah tes wawancara dan tes praktek mengajar secara langsung. Setelah semua tahap dilaksanakan terakhir adalah penentuan diterima atau ditolak pelamar menjadi guru di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Klego . Untuk mengetahui hasil akhirnya maka dilakukan penggabungan nilai dari seleksi administrasi, tes wawancara, dan tes praktek mengajar. Setelah mengetahui hasil akhirnya kemudia pihak sekolah akan menghubungi pelamar yang dinyatakan lolos dalam seleksi.

**BAB V**  
**MODEL REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI**  
**MADRASAH DINIYAH TAKMILIAH WUSTHO**  
**HIDAYATUL MUBTADIEN KLEGO**

Model rekrutmen tenaga pendidik yang ada di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadien Klego Ponorogo untuk memperagakan yang akan dirancang dalam suatu penggambaran operasi dari suatu sistem nyata secara ideal dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan yang terkait dengan rekrutmen Tenaga pendidik.

Pada temuan yang didapatkan oleh peneliti model kepala madrasah sebagai manajer dalam melakukan rekrutmen memiliki beberapa langkah sebagai berikut:

**A. Melakukan planning (perencanaan) rekrutmen**

Peran kepala Madrasah sebagai manajer dalam rekrutmen tenaga Pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadien Klego Ponorogo. Dalam proses planning yang dilakukan di adalah dengan melihat kebutuhan tenaga pendidik atau kependidikannya, perencanaan rekrutmen yang ada di lakukan di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadien Klego Ponorogo sudah memiliki tujuan yang jelas, yaitu berguna untuk mendapatkan tenaga pendidik yang lebih baik, dan baru lulus, dan bisa di pastikan sedikit memahami bagaimana itu model-model pendidik yang akan diterapkan sehingga bisa memnghasilkan ouput peserta didik yang berkualitas dan mempunyai akhlak yang baik.

## **B. Melakukan organizing (organisasian)**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hasil temuan sebagai berikut:

Pengorganisasian tenaga pendidik dalam organisasi pendidikan mutlak dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Demi mewujudkan pencapaian suatu tujuan pendidikan, tenaga pendidik tentunya menjadi sumber yang menjadi suatu prioritas. Struktur organisasi di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo sudah sesuai dengan kebutuhan karena dalam organisasi, membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi tanggung jawab kepada tim untuk melakukan rekrutmen sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama. Kemudian membuat struktur organisasi di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, penempatan tenaga kerja yang sesuai latar belakang pendidikannya, dan penumpahan wewenang.

## **C. Actuating (penggerakan)**

Kepala Madrasah menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan. Upaya kepala Madrasah dalam menggerakkan Sumber Daya Manusia adalah dengan membentuk tim rekrutmen dengan cara mempersiapkan bahan yang akan di ujikan, kemudian kepala madrasah membuat jadwal rekrutmen yang di mulai dari

penjadwalan berkas lamaran, pejadwalan seleksi calon tenaga pendidik dan lain sebagainya, dan sampai pada pembuatan kelompok calon tenaga pendidik.

#### **D. Controlling (pengawasan)**

Dalam menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, maka dibutuhkan beberapa langkah, termasuk evaluasi. Evaluasi tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo adalah dengan memerikan kewenangan terhadap petugas untuk menjadi pengawas atau pengontrol dalam proses seleksi tenaga pendidik adalah dengan menyesuaikan kebutuhan tenaga pendidik yang ada di madrasah tersebut contohnya guru pai jadi yang menjadi pengawas atau pengontrolnya adalah guru agama paling mampu di bidangnya. Selain memberi amanah dengan pengawasnya tim rekrutmen juga menunjuk kepala bidang TU sebagai penerima lamaran, karena jika sewaktu waktu tim rekrutmen membutuhkan sesuatu bantuan, madrasah siap untuk membantu keberhasilan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego.

**BAB VI**  
**MODEL TARGET SETTING REKRUTMEN**  
**TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH DINIYAH**  
**TAKMILIAH WUSTHO HIDAYATUL**  
**MUBTADI' IEN KLEGO PONOROGO**

Model target setting digunakan dalam upaya rekrutmen tenaga pendidik untuk memperkirakan tingkat perkembangan yang memiliki beberapa prinsip perencanaan, strategi dan penerapan pada penelitian yang sebelumnya dilakukan.

**A. Penyajian Data**

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana model target setting dalam rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo untuk melihat perkembangan pada penelitian sebelumnya diantaranya:

**1. Perencanaan Tenaga Pendidik**

Dalam melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik ada beberapa tahap dengan menggunakan model target setting yaitu dengan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja yang ada di lingkup madrasah.

**a. Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja**

Perkiraan sumber daya manusia berusaha menentukan sumber- sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan demi kesuksesan lembaga tersebut. Proses perkiraan kebutuhan tenaga kerja terdiri dari penilaian manajerial dan dasar penyusunan formasi. Berikut penjelasannya

### 1. Penilaian Manjerial Penilaian

manajerial metode paling umum. Dengan metode ini dipikirkan perkembangan dan beban masa datang. Analisis permintaan (demand analysis) menetapkan kebutuhan sumber daya manusia, perkiraan sumber daya manusia (human resources forecasting) berusaha menentukan sumber daya manusia bagaimana yang dibutuhkan oleh Madrasah diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo Adapun bentuk perencanaan tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Tata Usaha Madrasah Diniyah Takmiliyah wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo adalah sebagai berikut;

“Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik ini dengan target setting dilakukan pengawasan berapa orang guru dan pegawai yang dibutuhkan kemudian dicari ”.

Untuk mendukung informasi ini peneliti juga mewawancarai TU Madrasah: “Dalam merencanakan rekrutmen tenaga pendidik kita mengevaluasi dulu apakah kita perlu menambah guru dan pegawai atau tidak. tetapai berdasarkan pengalaman kami setiap tahun Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo selalu kekurangan guru dan pegawai



karena ada guru dan pegawai yang tidak kerja lagi dengan berbagai alasan”<sup>104</sup>

## 2. Dasar Penyusunan Formasi

Penyusunan formasi harus didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat, pekerjaan, perkiraan kapasitas pegawai, jumlah dan jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah sebagai berikut. “Penyusunan formasi perencanaan rekrutmen tenaga pendidik berdasarkan jenis pekerjaan misalnya petugas keamanan, tukang kebun dan guru bidang studi apa yang dibutuhkan ”.<sup>105</sup>

Untuk mendukung informasi ini peneliti mewawancarai Tata Usaha Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Muhtadien Klego Ponorogo adalah sebagai berikut.

“Biasanya penyusunan formasi dilakukan cukup sederhana hanya melihat guru bidang studi apa yang kurang, pegawai apa yang dibutuhkan dan berapa orang guru atau pegawai yang diperlukan”<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup>Wawancara 20 september 2020 (TU madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Muhtadien Klego Ponorogo)

<sup>105</sup>Wawancara 20 september 2020 (TU madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Muhtadien Klego Ponorogo)

<sup>106</sup>Wawancara 20 september 2020 (TU madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Muhtadien Klego Ponorogo)

## **b. Perkiraan Suplai Internal Sumber Daya Manusia**

Langkah berikutnya dalam menganalisis ketersediaan sumber daya manusia adalah proyeksi ketersediaan sumber daya manusia adalah saat ini ke masa depan untuk mengestimasi suplai sumber daya manusia yang tersedia selama tahun yang direncanakan.

Ketika memperoyeksikan suplai sumber daya manusia dimasa depan, faktor berikut biasanya dipertimbangkan;

### **1. Ketidakhadiran**

Ketidakhadiran (absenteeism) adalah kondisi yang terjadi karena seseorang tidak bisa hadir bekerja ketika jadwal untuk bekerja. Hasil wawancara peneliti dengan tata usaha Pondok Pesantren Nahdhatul Islam, dan mengatakan bahwa; “Proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadien Klego Ponorogo harus memperhatikan ketidak hadiran sebagai contoh ada guru atau pegawai yang cuti untuk beberapa bulan misalnya cuti melahirkan, kuliah, sakit dan lain sebagainya. Tentu untuk mengisi kekosongan pekerjaan itu kita harus mencari orang sebagai penggantinya.”<sup>107</sup>

Hal senada diungkapkan oleh kepala Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul

---

<sup>107</sup>Wawancara 20 september 2020 (TU madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadien Klego Ponorogo)

Mubtadien Klego Ponorogo, yang peneliti wawancarai dan mengatakan.

“Ketidak hadiran adalah salah satu faktor yang menentukan dalam perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan misalnya berapa orang guru yang cuti hamil dan melahirkan, berapa orang guru yang tugas belajar dan lainnya. Tentunya kita harus merekrut guru atau pegawai untuk menggantikan pekerjaan mereka yang cuti.”

## 2. Persediaan Keahlian.

Persediaan keahlian (skill inventory) memaparkan keahlian dan pengetahuan para tenaga pendidik. Dan umumnya digunakan untuk mengambil keputusan penempatan dan promosi. Hasil wawancara peneliti dengan Pimpinan Pondok Pesantren Hidayatul mubtadiein Klego Ponorogo, dan mengatakan bahwa;

“Latar belakang pendidikan dan keahlian adalah acuan untuk melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik. Tetapi karena letak geografis pondok pesantren Hidayatul Mubtadien Klego Ponorogo yang jauh ke pelosok menjadikan pelamar yang berkualitas dan mempunyai keahlian kurang berminat datang melamar makanya tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadiein Klego Ponorogo masih banyak yang berpendidikan SMA, D1 dan D2 ”.

Hal yang sama diungkapkan oleh Tata Usaha tata usaha madrasah yang peneliti wawancarai dan menjelaskan.

“Latar belakang Tenaga pendidik Di madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muhtadien Klego Ponorogo bervariasi, bisa kita lihat datanya dari laporan bulanan tiap-tiap madrasah, Madrasah tenaga pendidik masih banyak yang berlatar belakang pendidikan SMA sederajat, untuk MTs Sebagian sudah sarjana, dan MA hampir keseluruhan sarjana”.<sup>108</sup>

## **B. Pengujian Hipotesis**

Setelah peneliti mengadakan wawancara selanjutnya peneliti menilai langsung bagaimana model target rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muhtadien Klego Ponorogo dan diuraikan sebagai berikut

### **1. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik**

Hasil model target setting rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muhtadien Klego Ponorogo.

#### **a. Kebutuhan Tenaga Kerja**

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan model target setting tenaga pendidik sudah ada tapi masih sederhana. Peneliti membuat tabel untuk pengisian data untuk mengetahui tingkat kebutuhan tenaga kerja yang ada di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muhtadien Klego Ponorogo.

---

<sup>108</sup>Wawancara 20 september 2020 (TU madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muhtadien Klego Ponorogo)

**TABEL I**  
**PERENCANAAN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH**  
**DINIYAH TAKMILIAH WUSTHO HIDAYATUL**  
**MUBTADIEN KLEGO PONOROGO**

No	Uraian	Yang ada	Kebutuhan	kekurangan	ket
1	Pimpinan madrasah	1	1	-	
2	bendahara	2	2	-	
3	Tata usaha	3	4	1	
4	Lurah Pondok	1	1	-	
5	Petugas Keamanan	5	7	2	
6	Petugas Kebersihan	3	4	1	
7	Pustakawan	2	3	1	
8	Penjaga gudang	1	1	-	
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	

**TABEL II**  
**PERENCANAAN TENAGA PENDIDIK MADRASAH**  
**DINIYAH TAKMILIAH WUSTHO HIDAYATUL**  
**MUBTADIEN KLEGO**

No	Bidang Studi	Yang Ada	Kebutuhan	Kekurangan
1	Al-Quran	2	3	1
2	Aqidatul 'Awam	1	2	1
3	Sullamut Taufiq	2	2	-
4	Al- Ajurumiyah	3	3	-
5	Al-I'lal	1	2	1
6	Ilmu Tauhid	1	2	1
7	Ilmu Nahwu	2	2	-
8	Ilmu Shorof	2	2	-
9	Ilmu Tawjid	2	2	-
10	Bahasa Arab	2	2	-
11	Bulughul Marom	1	2	1
12	Al-Arbain An- Nawawiyah	1	1	-

13	Fhatul Qharib	2	2	-
14	Al-Maqsud	1	2	-
15	Hadist	1	1	-
16	Imla'	2	3	1
	<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>6</b>

Sumber data: Laporan Bulanan dan dokumen Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muftadien Klego Ponorgo

#### **b. Peramalan Suplai Internal Sumber Daya Manusia**

Dalam hal peneliti melihat langsung bagaimana tingkat penerapan model targert setting tenaga pendidik dalam kompetensi internal sumber daya manusia berdasarkan kualifikasi pendidikan di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Muftadien Klego Ponorogo.

**TABEL III**  
**ABSEN GURU MADRASAH DINIYAH TAKMILIAH**  
**WUSTHO HIDAYATUL MUBTADIEN KLEGO**  
**PONOROGO**

Jabatan	Jumlah hari kerja	Jumlah personil	Jumlah absen izin	Presentasi
Guru	27	34	2	
dll	27	3	-	

**TABEL IV**  
**KUALIFIKASI GURU PENDIDIK DI MADRASAH**  
**DINIYAH TAKMILIAH WUSTHO HIDAYATUL**  
**MUBTADIEN KLEGO PONOROGO**

No	Guru	Jumlah Guru			ket
		SMA	S1	S3	
1	Al-Quran	3			Berkembang dari tahun sebelumnya
2	Aqidatul 'Awam		2		-
3	Sullamut Taufiq		3		-
4	Al-Ajurumiyah			3	-
5	Al-I'lal		2		-
6	Ilmu Tauhid			3	-
7	Ilmu Nahwu			2	-
8	Ilmu Shorof		2		-
9	Ilmu Tawjidi			3	-



10	Bahasa Arab		3		-
11	Bulughul Marom		1		-
12	Al-Arbain An-Nawawiyah	2			-
13	Fhatul Qharib			2	-
14	Al-Maqsud		1		-
15	Hadist		1		-
16	Imla'	2			-
	Jumlah	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	

**TABEL V**  
**KUALIFIKASI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI**  
**MADRASAH DINIYAH TAKMILIAH WUSTHO**  
**HIDAYATUL MUBTADIEN KLEGO PONOROGO**

No	Tenaga Pendidik	Jlh tenaga pendidik		Keterangan
		SMA	S1	
1	Lurah Pondok		1	Stabil dari tahun sebelumnya
2	Bendahara		3	-
3	Tukang Kebun	2		-
4	Tata Usaha		2	-
5	Petugas Kebersihan	3		-
6	Pustakawan		2	-
	<b>Jumlah</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	

### C. Analisis penelitian

Analisis yang penulis maksudkan disini adalah yang berkaitan dengan model target setting dalam rekrutmen yang diterapkan pada perencanaan tenaga pendidik. Data-data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumen akan dibahas dengan menggunakan teori dan pendapat para ahli. Berdasarkan temuan penelitian diatas dan dari analisis penelitian maka penulis memberikan pembahasan terhadap deskripsi data penelitian sebagai berikut :

## 1. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Agar perencanaan rekrutmen tenaga pendidik menghasilkan rencana yang baik, konsisten, dan realistis maka kegiatan- kegiatan perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan perlu memperhatikan;

- a. Menentukan tujuan
- b. Menentukan aktivitas untuk mencapai tujuan
- c. Menentukan tenaga kerja
- d. Menetapkan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan
- e. Menetapkan besarnya dana
- f. Mengembangkan dasar pemikiran untuk tujuan masa depan
- g. Menentukan standar kerja
- h. Mengimplementasikan rencana awal
- i. Melakukan evaluasi setiap tahun
- j. Menyempurnakan jika ada kekurangan<sup>109</sup>

Temuan peneliti bahwa model target setting dalam rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo telah mengembangkan langkah-langkah dari tahun sebelumnya dalam bidang penyusunan perencanaan rekrutmen kepala madrasah sebagai penanggung jawab telah berkoordinasi dengan pihak pimpinan pondok pesantren hidayatul mubtadiien klego ponorogo. Dari beberapa dokumen yang didapatkan banyak evaluasi untuk mengembangkan dengan adanya

---

<sup>109</sup>Harsono, *Perencanaan Kepegawaian*, Bandung: Fokusmedia, 2010. 4

pengarsipan yang cukup dalam penyusunan perencanaan sebagai berikut:

Sebagian pendidik juga telah memiliki kriteria yang telah memenuhi standar yaitu latar belakang pendidikan guru yaitu S1 dan SMA dan ada yang telah mendapatkan sertifikat pendidikan. Hanya masih ada yang perlu diperhatikan yaitu masih cukup banyak pendidik yang berlatar belakang pendidikan, D1, D2 dan S1 tetapi mengajar tidak pada latar belakang pendidikan. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan jumlah pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 atau D IV dan sesuai dengan bidang studi yang diajarkan berjumlah 19 orang atau 31,6 %, jumlah pendidik dengan kualifikasi S1 atau D IV dan tidak sesuai dengan bidang studi yang diajarkan berjumlah 11 orang atau 6,6 %, dan selebihnya jumlah pendidik dengan kualifikasi pendidikan SMA, D1, D2, dan D3 berjumlah 30 orang atau 50 %. Hal ini tentu tidak sejalan dengan amanah UU no. 14 Tahun 2005 dan PP no. 74 tahun 2008 mengisaratkan bahwa hanya lulusan S1/D4 yang memiliki sertifikat yang dapat direkrut menjadi guru.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup>UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008

## **BAB VII PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan di madrasah diniyah takmiliyah wustho hidayatul mubtadiien kelgo dapat disimpulkan dari pelaksanaan rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan yang telah ditentukan oleh pihak madrasah yang berupa perencanaan, analisis dari jabatan, yang dibutuhkan dan menentukan berbagai persyaratan.

Metode yang dilakukan dalam rekrutmen di madrasah diniyah takmiliyah wustho merupakan teori keputus yaitu metode badan esekutif yang menetapkan, dan tahapan proses yang dilakukan di madrasah diniyah takmiliyah wustho hidayatul mubtadiien dengan seleksi administrasi dan tes. Namun demikian, kegiatan rekrutmen dan seleksi ini tidak selalu dilakukan pada setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja. Maksudnya apabila pada pertengahan tahun ada guru atau karyawan yang mutasi, lembaga bisa saja melakukan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan posisi jabatan yang kosong tersebut.

Model Perencanaan rekrutmen yang dilakukan di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Kelgo Ponorogo sudah dilakukan dengan baik dengan memlihan kebutuhan tenaga pendidik yang ada di madrasah tersebut. Melalui Proses pengorganisasian yang

dilakukan di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho sudah cukup baik dimana kepala madrasah telah menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya dalam struktur organisasi sehingga memiliki tanggung jawab

Model target setting dalam rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego Ponorogo melalui perencanaan dengan prinsip-prinsip manajemen sebagian besar sudah memenuhi kualifikasi setiap tahunnya.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka selanjutnya penulis ingin memberikan beberapa saran berkenaan dengan hasil penelitian ini:

1. Bagi para pengelola pendidikan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Klego;
  - a. Hendaknya membenahi visi dan misi serta tujuan pendidikan madrasah diniyah takmiliyah wustho, agar kedepan menjawab tantangan perkembangan zaman dan mampu bersainng.
  - b. Pendirian lembaga pendidikan formal hendaknya tidak hanya berdasarkan tren Zaman, tetapi lebih berorientasi pada pembentukan pribadi-pribadi yang menguasai iptek dan mengerti ilmu agama yang menuntut keseriusan pihak. Dengan merekrutmen tenaga pendidik yang profesional, agar bisa bekerja dengan maksimal dan pada gilirannya menghasilkan alumni-alumni atau santri-santri yang beriman dan bertakwa serta menguasai teknologi.

2. Bagi Pondok Pesantren Hidayatul Mubtaadiien dengan adanya rekrutmen tenaga pendidik dapat menghasilkan segala harapan yang dicita-citakan yakni mencetak out put yang berkualitas baik bidang agama dan bidang umum serta mampu bersaing di era globalisasi.
3. Dalam pengadaan tenaga penddidik lembaga pendidikan diharapkan memberdayakan pihak lain yang ada dalam kepengurusan dan membuat perencanaan tertulis.
4. Diharapkan dalam langkah-langkah rekrutmen pengimformasian agar diperluas untuk menjaring calon pelamar yang lebih berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku**

*Buku arsip pondok pesantren hidayatul muhtadien*

### **Jurnal**

*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Al-Inaayah, Volume 3, Nomor 2, Jurnal LISEMA. Mangkunegara, & Anwar, P. (2009).*

*Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Moleong, J. Lexy. (2004).*

*Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Remaja Rosdakarya. Mulyasana, D. (2012).*

*Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Mulyasa. (2007).*

*Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosda Karya. Mushaf Aqila, Al-Qur'an dan Terjemahnya. Bandung: Jabal Raudhatul Jannah. Nani I, dkk. (2018).*

*Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate. Volume 16. Nomor 1.*

*EDUKASI: Jurnal Pendidikan. Nata, A. (2012). Kapita Selekta Pendidikan Islam Isu-Isu Kontemporer Tentang Pendidikan Islam. Jakarta: Rajawali Press. Nata, A. (2008).*

*Membangun Keunggulan Pendidikan Islam Indonesia. Jakarta: UIN Press. Nurdin, Ali, dkk. (2006).*

*Membangun Keunggulan Pendidikan Islam Indonesia. Jakarta: UIN Press. Nurdin, Ali, dkk. (2006).*



- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Faza Media. Raco, J,R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Metodologi Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Medan Perintis. Salim. (2018 127
- Metodologi Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media. Sallis, E. (2012).
- Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*. Jogjakarta: IRCiSoD. Samsudin, S. (2006).
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. Siagian, S, P. (2006).
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.99 Siagian, S, P. (2009).
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sofyandi, H. (2008).
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Sugiono. (2011).
- Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*,. Jakarta: P.T. Bumi Aksara Annur, Saipul. 2008.
- Metodologi Penelitian Pendidikan*. Palembang: Grafindo Telindo Press Arikunto, Suharsimi. 2006.
- Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta Danim, Sudarwan. 2013.

### **Makalah**

- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Marwansyah. (2016).

### **Skripsi/Disertasi**

- Rekutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi*. Vol.9. Jurnal Pendidikan UIN Walisongo Rosdiana. (2015).

*Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D.* Bandung: Alfabeta. Supiana. (2008).

*Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tangerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis.* Badan Litbang Dan Diklat Depag RI. Supriadi. (2014).

*Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah*Surakarta. Vol.5, Hadratul Madaniyah. Sutopo, & Hendayat. (2002).

*Metodologi Penelitian.* Surakarta: Sebelas Maret Uiversity Press. Syafaruddin. (2005).