REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DIMADRASAH TSANAWIYAH ZAINUL HASAN GENGGONG

SKRIPSI

OLEH

MOHAMMAD HARIS
NIMKO: 2017.12.01.20.0053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN
GENGGONG KRAKSAAN-PROBOLINGGO
2021

REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PRESPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSI DIMADRASAH TSANAWIYAH ZAINUL HASAN GENGGONG

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Universitas Islam Zainul Hasan Genggong
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

MOHAMMAD HARIS
NIMKO: : 2017.12.01.20.0053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN
GENGGONG KRAKSAAN-PROBOLINGGO
2021

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama	: MOHAMMAD HARIS
NIMKO	: 2017.12.01.20.0053
Program Studi	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Judul	: Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Perespektif Manajem Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

Pembimbing I

IMAM BUKHORI, M.Pd.I. Tanggal : 3 oktober 2021
NIDN: 2124048001

Pembimbing II

ISMATUL IZZA, M.Pd. Tanggal : 3 oktober 2021
NIDN: 2101088303

Mengetahui,
KetuaProgram Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah
Universitas Ilmu Keislaman Zainul Hasa

ISMATUL IZZA, M.Pd.
NIDN: 2101088303

UNIVERSITAS ISLAM

ZAINUL HASAN GENGGONG

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Universitas Islam Zainul Hasan pada:

Hari : Minggu

Tanggal : 17 Oktober 2021

Dan telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 2 November 2021

Probolinggo, 2 November 2021
Mengesahkan
Rektor UNZAH

Dr. Abd Aziz M. Ag.
NIDN. 2105046501

Tim Penguji :

1. Ketua Sidang : Muhammad Ilyas, M.Pd.I ( )
2. Penguji Utama : Dr. Mamluatun Ni'mah, M.Pd. ( )
3. Sekretaris Sidang : Ismatul Izzah, M.Pd.I ( )

Persembahan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya ini saya persembahkan kepada:

- Ayah dan Ibunda tercinta dan keluarga yang telah memberikan segala-galanya demi kesuksesanku.
- Semua guru-guruku dari Guru Ngaji, Taman Kanak-Kanak, hingga Perguruan Tinggi yang dengan ikhlas dan senang hati memberikan dan mengajarkan ilmunya, Khususnya Guru-Guru dan Ashabul Bait Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan menuju jalan yang diridhoi Allah SWT.
- Para Muroobi dan Murobbiyah yang selalu mendukung pendidikan kami.
- Almamater tercinta Universitas Islam Zainul Hasan Genggong.
- Sahabat-sahabat semuanya baik yang berada di pondok pesantren Zainul Hasan Genggong atau di Universitas Islam Zainul Hasan Genggong yang senantiasa sama-sama berjuang dijalan Allah, dan mudah-mudahan diberikan kesuksesan.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اَلْمُحَافَظَةُ عَلَى الْقَدِيمِ الصَّالِح وَالاَخْذُ بِالْجَدِيدِ الْأَصْلَحِ

"Berpegang Teguh Terhadap Metode-Metode Lama yang Masih Baik dan Mengambil Metode Metode Baru Yang lebih Baik"[1]

[1] Abd. Aziz, *Filsafat Pesantren Genggong,* (Kraksaan: STAI Zainul Hasan Genggong, 2013), Hal 4.

ABSTRAK

MOHAMMAD HARIS, 2021. *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Prespektif Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Skripsi. Program Studi Manejemen Pendidikan Islam Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Kraksaan. Pembimbing (I) Imam Bukhori,M.Pd.I. Pembimbing (II) Ismatul izzah,M.Pd..

Kata Kunci : Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Sumber Daya Manusia.

Tenaga Pendidik Merpukan Ujung tombak dalam pelaksaan pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan lahir dari sistem yang berkualitas.tanpa sistem yang berkualitas tidak akan memperoleh hasil yang berkualitas. Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggog Merupakah Madrasah yang menerapkan rekrutmen tenaga pendidik secara professional, sehingga mendapatkan sumber daya pendidik yang berkualitas yang nantinya menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula dan mampu menjawab tantangan zaman.

Permasalahan yang melatar belakangi peneliti menggunakan judul penelitian ini adalah ketertarikan peneliti dalam meneliti sistem perekrutan yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong, yang mana perekrutannya sangat professional, sehingga banyak lulusan Madrasah tersebut yang bisa menduduki peringkat atas ketika melanjutkan pendidikan dimanapun berada.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penjabaran dari hasil penelitian ini tidak berupa angka-angka tetapi bersifat ilmiah dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, interview dan observasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif deskriptif.

Yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah bagaimana Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan genggong ? Dalam segi sistem pendidikan, kurikulum Pendidikam. Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong yang mana sistem perekrutan di MTs Zainul Hasan Genggong sangat ketat sehinngah memenuhi standart pendidikan yang nantinya akan mengeluarkan *output* yang berkualitas.

Hasil dari penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam prespektif Manejemen Sumber Daya Manusia. Terletak pada regulasi pendidikan dan sistem pendidikan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong itu sendiri, sehingga meskipun peraraturan pemerintah dan lembaga-lembaga pendidikan umum yang menjadi ciri khas pendidikan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang tiada lain dengan rahmatnya kita bisa beraktivitas dalam kehidupan sehari-hari, Sholawat beserta salam kami haturkan kepada junjungan kita, panutan hidup sang pelita kehidupan yaitu Nabi Muhammad SAW yang dengannya kita bisa mengerti mana yang baik dan mana yang buruk bagi kehidupan dunia dan akhirat.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini yang berjudul **"Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Prespektif Manajmen Sumber Daya Manusia"** tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya berbagai pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik berupa doa, materi, dan tenaga. Untuk itu peneliti mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada:

1. Semua Ashabul Bait pondok pesantren Zainul Hasan Genggong, khususnya Almukarram KH. Moh. Hasan Mutawakkil Alallah SH.MM.
2. Kepada Ayah dan Umminal Mahbubah yang telah mendukung dan mendoakan anak-anaknya menjadi manusia-manusia yang sukses, serta muncurahkan kasih sayangnya yang tiada henti.
3. Semua guru-guru dari guru ngaji sampai dengan perguruan tinggi yang dengan ikhlas mendidik dan memberikan ilmu kepada kami.
4. Bapak Dr. Abdul Aziz M.Ag. selaku rektor Universitas Islaman Zainul Hasan Genggong dan rujukan kami dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Imam Bukhori dan ibu Ismatul Izzah selaku dosen pembimbing yang dengan ikhlas dan sabar menuntun dan mengarahkan kami dalam proses pembuatan skripsi ini.
6. Keluarga dan saudara tercinta yang salalu mendoakan dan mendukung dalam pendidikan kami.
7. Keluarga besar kelas MPI yang telah berjuang bersama dan memberikan motivasi demi pendidikan kami.

8. Keluarga besar Maencak yang banyak menyumbangkan ilmunya dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Semua sahabat-sahabat dan teman seperjuangan baik di pesantren Zainul Hasan Genggong atau di Uiversitas Islaman Zainul Hasan Genggong semoga Allah memberikan kesabaran dan keikhlasan dalam menjalankan amanah.

Mudah-mudah skripsi dengan tema Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Prespektif Manajemen Sumber Daya Manusia. ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan bagi semua masyarakat di Indonesia.

Genggong, 07 Oktober 2021

Ttd

MOHAMMAD HARIS

DAFTAR ISI

Halama Sampul i
Halaman Judul ii
Lembar Persetujuan iii
Lembar Pengesahan iv
Halaman persembahan v
Motto vi
Abstrak vii
Kata Pengantar ix
Daftar Isi xi
Daftar Lampiran xiv
Pedomanan Tranliterasi Arab Indonesia xv
BAB I : PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 10
E. Metodologi Penelitian 10
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian 10
2. Kehadiran penelitian 11
3. Lokasi penelitian 11
4. Sumber Data 11
5. Teknik Pengumpulan Data 12
6. Analisis Data 15
7. Pengecekan Keabsahan Data 17
8. Tahapan-tahapan Penelitian 18
F. Sistematika Pembahasan 19
BAB II : LANDASAN TEORI 21
A. Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan 21
1. Pengertian Tenaga Pendidik 21

2. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan 22
B. Manajemen Sumber Daya Manusia 24
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 24
2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia 26
C. Rekrutmen Tenaga Pendidikan 28
1. Pengertian Rekrutmen Tenaga Pendidik 28
2. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik 32
3. Sumber dan Metode Rekrutmen Tenaga Pendidik 34
4. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik 39
BAB III : TEMUAN PENELITIAN 51
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian. 51
1. Sejarah Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong 51
2. Visi Dan Misi. 53
3. Strukutur Organisasi. 54
B. Penyajian dan Nalisis data. 54
1. Proses Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Zainul Hasan Genggong 55
2. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Zainul Hasan genggong 57
3. Penetapan Hasil Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Zainul Hasan Genggong 62
BAB IV :PEMBAHASAN 65
A. Analisis Kebutuhan dan Penetapan Jadwal Rekrtutmen Dalam Proses Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Zainul Hasan Genggong 65
B. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Zainul Hasan Genggong 68
C. Penetapan hasil Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Zainul Hasan Genggong 70

BAB V : PENUTUP 72
A. Kesimpulan 72
B. Saran-Saran 73
Daftar Pustaka 74
Transkip Wawancara 77
Transkip Observasi 83
Dokumentasi Penelitian 84
Riwayat Hidup 85
Pernyataan Keaslian Tulisan 86

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran	Halaman
Lampiran : 1	Transkip wawancara	105
Lampiran : 2	Transkip Observasi	111
Lampiran : 3	Dokumentasi Penelitian	112

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB INDONESIA

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	س	S	ل	L
ب	B	ش	Sy	م	M
ت	T	ص	Sh	ن	N
ث	Ts	ض	Dh	و	W
ج	J	ط	Th	ه	H
ح	H	ظ	Zh	ء	‘
خ	Kh	ع	‘	ي	Y
د	D	غ	Gh		
ذ	DZ	ف	F		
ر	R	ق	Q		
ز	Z	ك	K		

Catatan :

1. Konsonan ber *syaddah* ditulis rangkap, seperti kata : “رَبَنَا” ditulis = *rabbana*
2. Vokal panjang (madd) *fathah* (baris di depan), *kasrah* (baris di bawah) dan *dhammah* (baris di depan), ditulis *a, i, u* misalnya kata :
   الْمَسَاكِيْن ditulis : *al-masakin*
   الْمُفْلِحُوْن ditulis : *al-muflihun*
3. Diftong ditulis أَوْ = *aw*, أُوْ = *u*, اِيْ = *i*
4. Kata sandang *alif* dan *lam* (ال), baik diikuti oleh Qomariyah maupun huruf Syamsiyah, ditulis “*al*” diawalnya, misalnya :
   النِّسَاء ditulis *al-nisa*
   المُؤمِن ditulis *al-mu’min*
5. Penulisan kalimat arab didalam kalimat indonesia ditulis menurut tulisannya,: وَهُوَخَيْرُ الرَّازِقِيْنَ, ditulis : *wa huwa khair al-raziqin*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seacara umum pendidikan dengan tenaga pendidik saling berkaitan satu sama lainnya, pendidikan tidak akan berjalan secara maksimal jika tidak ada tenaga pendidiknya begitu juga tenaga pendidik tidak akan berjalan secara maksimal jika tidak ada pendidikan. Karena Pendidikan tersendiri ketika dilihat dari sudut pandang pengertiannya banyak terjadi peerbedaan dikalangan para ulama', ilmuwan dan bahkan dikalangan masyarakat umum, namun pada intinya pendidikan tersendiri adalah bertujuan untuk mendewasakan manusia dan memanusiakan manusia secara sadar dan terencana.[1]

Pendidikan akan berkualitas jika sumber daya manusianya juga berkualitas, dikarena setiap sesuatu yang istimewa tidak akakn tercipta dengan sendirinya, hal yang istimewa tersebut berasalah dari pola pendidikan dan pelatihan yang istimewa pula, oleh karenanya dalam pendidikan tidak sembarangan dalam merekrut tenaga pendidik, ada penilaian yang perlu di perhatikan dalam merekrut tanaga pendidik. hal ini sesuai dengan tujuan memilih sumber daya manusia yang ada dalam buku *Manajemen sumber daya manusia* karangan Irianto yaitu Tujuan dalam merekrut Tenaga pendidik sesuai dengan sumber daya manusia adalah agar supaya berfungsi sebagai (1). Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk

[1]AnasSalahudin, *Filsafat Pendidikan,* Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011 hal. 11

memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal, (2).Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya, (3).Membantu dalam pengembangan arah dan keseluruhan, (4). Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer, (5). Menyediakan media komunikasi, dan (6).Bertindak dalam pemelihara standar organisasi.[2]

Dilihat dari pendapat diatas bahwa dalam perekrutan tenaga pendidik dengan sumber daya yang berkualitas bertujuan untuk menghasilkan para pendidik yang produktif dan bermanfaat bagi agama bangsa serta negara.

Berbicara tentang sumber daya manusia banyak pendapat-pendapat ilmuwan yang bisa kita telaah dan kita pelajari untuk menambah wawasan kita dalam menentukan arah dan tujuan pendidikan itu sendiri baik pendidikan yang nuansanya formal ataupun non formal.

Tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan komponen dan definisi sumber daya manusia akan sangat berpengaruh dalam instansi pendidikan itu sendiri, karena tenaga pendidik merupakan seseorang yang menunjukkan peserta didik untuk menajdi manusia yang memanusiakan manusia dan mengarahkan peserta didik kearah yang di inginkan setiap manusia yaitu manusia yang berguna bagi semua orang.

---

[2] Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia, 2001: hal. 7

Oleh karenanya memahami sember daya manusia sangat perlu di lakukan oleh setiap orang yang ingin merekrut tanaga pendidik.Sumber daya itu sendiri dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.[3]atau juga sumber daya manusia bisa di artikan seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan instasnsi tersebut.[4]

Sedangkan Manajemen Sumeber daya Manusia Menurut Kinggundu adalah Pengembangan dan penggunaaan pegawai atau personil untuk mencapai tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional dengan efektif.[5]

Dari pengertian di atas dapat kita fahami bahwa Manajemen sumber daya manusia dan Sumber Daya Manusia Itu sendiri merupakah sesuatu hal yang sangat penting dalam pendidikan dan sangat penting pula dalam menentukan calon pendidik, agar supaya output yang di hasilkan bisa bermafaat dalam bebrbagai aspek kehidupan di masyarakat.

---

[3] Sayuti Hasibuan,*Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non se kuler*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000, Hal. 3

[4] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004, Hal. 6

[5] Kinggundu, Moses N. *Managing Organizations in developing countries : an operational and streategic approach*, USA: kumarian pres inc.,1989.Hal 146.

Pegawai atau personalia, terutama tenaga pendidik, merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan. Proses pendidikan tidak akan berhasil dengan baik tanpa peran seorang guru. Secara institusional, kemajuan suatu lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh pemimpin lembaga tersebut dari pada oleh pihak lain. Akan tetapi dalam proses pembelajaran, seorang guru berperan paling menentukan melebihi metode atau materi.

Peranan tenaga pendidik dalam pendidikan akan sangat berpengaruh, output pendidikan bisa saja menghancurkan negara lantaran tenaga pendidiknya tidak sesuai denge kreteria dengan apa yang telah di rencanakan pihak sekolah dan juga tidak sesuai dengan sumber daya manusia yang sudah dirumuskan, begitu juga output pendidikan akan bermanfaat dan sangat berguna apabila tenaga pendidikannya di rekrut dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan apa yang direncanakan pihak sekolah dan kesesuaian dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah di rumuskan. Menurut Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 sistem pendidikan nasional (SISDIKNAS) pasal 40 ayat 2, guru sebagai tenaga kependidikan memiliki kewajiban diantaranya; pertama, menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif dinamis, dan dialogis. Kedua mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Ketiga, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. [6]

[6]UU RI No. 20 tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas).

Terkait dengan sistem merekrut tenaga pendidik sebuah instansi atau sekolah harus benar-benar mempersiapkan secara maksimal, agar ketika dalam pelaksanaannya tidak keteteran, karena dalam perekrutan harus melihat dari berbagai aspek dimulai dari jenjang pendidikannya, sikap, prilaku, kepribadian, kecakapan, keahlian dalam mendidik dan lain sebagainya yang berhubungan dengan kebutuhan instansi atau sekolah itu sendiri. Hal ini juga pernah disabdakan oleh baginda Nabi Muhammad SAW "Barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme padahal di sana terdapat orang yang lebih baik daripada orang tersebut, maka dia telah mengkhianati amanah yang diberikan oleh Allah SWT, Rasul-Nya, dan kaum Muslimin."[7]

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Rekrutmen juga termasuk sarana untuk menyiapkan sebanyak-banyaknya tenaga kerja yang sesuai dengan syarat dan kualifikasi yang diharapkan oleh organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah disiapkan *(job discription*).

Banyak permasalahan yang terjadi sekarang yang berkaitan dengan pendidikan yang masih belum teratasi, hal itu biasanya disebabkan oleh cara merekrut tenaga pendidik yang hanya sesuai dengan keinginan pribadi kepala madrasah, sehingga pendidikan tidak akan sesuai dengan definisi dan tujuan pendidikan secara menyeluruh yaitu memanusiakan manusia secara sadar dan terencana, oleh karenanya sangatlah diperlukan sistem perekrutan yang sesuai

[7]Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* , Malang: UIN Malang Press, 2009, Hal. 153.

dengan SDM yang ada dan sesuai dengan cita cita masyarakata sekolah dan masyarakat luar sekolah pada umumnya.

Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong merupakan Madrasah yang berada di naungan pondok pesantren Zainul Hasan Genggong yang terletak di Desa karangbong Kecamatan Pajarakan Kabupaten Probolinggo, dan Madrasah ini didirikan pada tanggal 24 april 1952 oleh pengasuh pesantren Zainul Hasan Genggong KH. Hasan Saifourridzall sekaligus merangkap sebagai ketua yayasan dan diperkuat dengan pendirian Yayasan (28 juni 1965) sebagai badan hukum penyelenggara pendidikan, lembaga ini awalnya bernama Sekolah Islam Menegah (SIM – tahun 1952) selama kurang lebih tiga tahun. Setelah itu Sekolah Islam Menegah diubah menjadi Su'udul Ikhwanil Mustarsidin dengan jenjang dan pengertian yang sama sampai tahun 1956. Kemudian pada tahun 1957 diubah menjadi Madrasah Menegah Pertama (MMP) setelah itu masih menuntut adanya perubahan nama lagi menjadi Muallimin yang masa belajarnya 4-6 tahun, berlangsung mulai 1959. sebagai penetapan jenjang dan nama madrasah sesuai dengan petunjuk pengasuh Pesantren Zainul Hasan Genggong KH. Hasan Saifourridzall, pada tahun 1960 ditetapkan jenjang nama madrasah, yaitu Madarasah Tsanawiyah Zainul Hasan.

KH.Moh. Hasan Naufal, S.H.I, M.Pd adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong yang diberi amanah untuk memimpin madrasah ini sejak tahun 2015 sampai saaat ini, setelah kepemimpinan dipegang oleh beliau Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong

mempunyai tenaga pendidik yang mumpuni dalam bidangnya masing masing sehingga mampu mendidik peserta didik secara maksimal baik pendidikan umum lebih lebih pendidikan agama yang merupakan ciri khas pendidikan dibawah naungan pondok pesantren dari kajian dasar sampai kajian yang mendalam dalam berbagai disiplin ilmu pendidikan khususnya pendidikan agama, dan juga tidak diragukan lagi dalam membimbing peserta menjadi pribadi yang lebih baik, prestasi dari tingkat Kabupaten sampai tingkat Internasional yang diraih oleh peserta didik Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong juga menjadi bukti bahwa pendidik yang berada di Madrasah tersebut berkualitas.

Rekrutmen Tenaga Pendidik yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong dilaksanakan secara kondisional, dalam artian ketika lembaga membutuhkan tenaga pendidik maka pada saat itulah di lakukan pengrekrutan teanaga pendidik, namun tidak melupakan nilai-nilai yang sesuai dengan sistem Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah dirumuskan oleh para ahli, Seperti dalam Jurnal: Islamic Education Manajemen (ISEMA)No. 2 terbitan bulan Desember 2018, “Dalam rangka mendapatkan calon guru atau teaga pendidik yang profesional, harus 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 baru harus dirancang dan di rencanakan secara matang, agar dapat memenuhi kebutuhan untuk mendapatkan guru yang profesional; b).

Rekrutmen guru harus dilaksanakan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai guru baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. c). Agar mendapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi guru baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki calon guru."[8] Selain itu sistem kerja yang berlaku di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong yaitu sistem guru tetap, namun ada perjanjian yang dilakukan pihak sekolah dalam menentukan guru tetap tersebut, perjanjian tersebut merupakan suatu aturan yang berlaku dan tidak boleh dilanggar oleh setiap pendidik yang akan mengabdi di madrasah tersebut, yang nantinya akan berguna apabila pendidik melanggar peraturan yang berlaku maka kepala madrasah dan pengasuh pondok pesantren bisa mengeluarkan pendidik tersebut dengan musyawarah dan aturan yang berlaku.

Penulis mencoba memberikan desain terhadap penulisan proposal skripsi ini dan yang akan diterapkan di skripsi juga nantinya berjudul *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Persepektif Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong.*alasan pemilihan judul tersebut penulis ingin menguraikan pengertian dan tata cara rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah tersebut. yang pertama, yaitu manajemen perekrutan tenaga pendidik yang sesuai dengan Sumber Daya Manusia yang telah dirumuskan oleh para ahli dan juga nantinya akan berimbas kepada pengertian dan hal yang terkain dengan pendidikan, dikarenakan tanaga

[8]Lisnandari, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah", *Jurnal: Islamic Education Manajemen (ISEMA),* No. 2, (Desember 2018), Hal.195

pendidik sangat erat kaitannya dengan pendidikan, oleh karena itu penulis menganggap penting membahas pendidikan nantinya.

Perekrutan tenaga pendidik dan Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus penelitian yang akan peneliti jelaskan di skripsi .Dari pemilihan judul tersebut, penulis ingin mengkaji dan menguraikan data yang diperoleh dari Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong, lepas dari itu dengan memfokuskan pada masalah rekrutmen tenaga pendidik berdasarkan prespektif sumber daya manusia.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang telah terindetifikasi dan dibatasi diatas, selanjutnya penulis memformulasikan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong.?
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong?
3. Bagaimana sistem penetapan hasil rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong.?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini ialah menkaji, belajar, mengetahui dan menguraikan sistem perekrutan tenaga pendidk dalam prespektif manajemen sumber daya manusia, agar bisa digunakan instansi pendidikan lain.

D. Manfaat penelitian

Peneliti berharap dari penulisan ini hasilnya bisa bermanfaat:

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini bisa menumbuhkan pengetahuan tentang perekrutan tenaga pendidik berdasarkan sumber daya manusia dan Menambah khazanah keilmuan tentang pendidikan dan manajemen sumber daya manusia serta perubahan-perubahan keduanya.

2. Manfaat praktis

   Penelitian ini bisa berguna sebagai bahan bacaan dan sebagai penambahan karya tulis ilmiah diperpustakaan Universitas Islam Zainul Hasan (UNZAH).

E. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dan berupa kata-kata tertulis.Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan tersebut[9].

Pendekatan deskriptif kualitatif sebagai prosedur penelitian karena dalam penelitian ini peneliti hanya mendeskripsikan, menjelaskan, memaparkan, menuliskan serta melaporkan suatu keadaan obyek atau data yang telah diperoleh dari sumber data.Tujuan pendekatan penelitian ini adalah untuk melukiskan variabel atau kondisi yang ada dalam suatu situasi.

2. Kehadiran Peneliti

[9] Arif Furqon, *Pengantar penelitian dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), hlm: 415

Kedudukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai instrumen. Selain itu peneliti juga sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya ialah bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti.Masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya.Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian.

Selama dalam penelitian, peneliti sebagai alat satu-satunya yang dapat mencapainya dan kehadiran peneliti semakin memudahkan dalam menggali informasi sebanyak-banyaknya.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di MTs Zainul Hasan Genggong.

4. Sumber Data

Jenis data yang berupa data verbal dalam penelitian kualitatif hanya berwujud kata-kata bukan angka.Data kualitatif merupakan sumber deskripsi yang luas dan berlandasan kokoh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkup tertentu.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dimana data diperoleh.Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut

responden yaitu orang-orang yang merespon dan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti. Yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Kepala Sekolah
b. Wakil Kepala Sekolah
c. Waka Kurikulum
d. Tenaga Pendidik

Selain menggunkan wawancara dalam pengumpulan datanya juga menggunakan observasi dan dokumentasi. Dengan menggunakan teknik observasi, maka yang diobservasi dalam penelitian ini adalah gerak atau proses peningkatan keprofesionalan guru sebagai sumber data. Sedangkan sumber data dari dokumentasi adalah catatan latar belakang pendidikan guru.

5. Teknik Pengunpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi dan wawancara.

a. Observasi

Observasi adalah metode yang menggunakan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki[10].Observasi yang berarti mengamati bertujuan untuk mendapat data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat pembuktian atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.

[10] Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1990),136.

Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk memperoleh data secara obyektif melalui pengamatan secara langsung di lokasi penelitian tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan penelitian.

b. Wawancara

Menurut Lexy J Moleong, wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu[11].

Wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan jalan tanya jawab sepihak dengan sumber data, yang dikerjakan dengan sistematik dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Dengan menggunakan metode ini akan dapat dikumpulkan data representatif dari seluruh pihak yang terkait mengenai rekrutmen tenaga pendidik dalam prespektif manajemen sumber daya manusia di MTs Zainul Hasan Genggong .

No	Masalah	Kisi kisi pertanyaaan
1	Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong	1. Analisis kebutuhan tenaga pendidik. 2. Penetapan kualifikasi tenaga pendidik yang mendaftra

[11] Lexy Moleong, *OpCit*, 135.

		3. Sistem rekruitmen tenaga pendidik yang akan di gunakan 4. Jadwal rekruitmen tenaga pendidik (pamflet atau brosur pegumuma rekrutme)
2	Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong	1. Penetapan berkas administrasi calon tenaga pendidik. 2. Sleksi apa saja yg dilakukan kepada calon tenaga pendidik, a. Tes baca Al Qura'an b. Tes *microteacing* c. Tes wawacara
3	Sistem penetapan hasil rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong	1. Penetpan Hasil rekrutmen tenaga pendidik yang baru 2. System perjanjian kerja

c. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto, metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang variable yang berupa catatan,

transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda dan sebagainya.[12]

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa metode dokumentasi adalah pengumpulan data dengan meneliti catatan-catatan penting yang sangat erat hubungannya dengan obyek penelitian.

Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data mengenai rekrutmen tenaga pendidik dan sleksi calon tenaga pendidik.keadaan

6. Analisi Data

Menurut Sugiono, analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai dilapangan.

Data yang diperoleh kemudian dianalisa, analisa dalam penelitian ini akan dilakukan sejak dan setelah proses pengumpulan data. Hasil dari wawancara dan catatan lapangan akan dipaparkan secara tertulis sesuai dengan kategorisasi yang telah ditetapkan dan kemudian dianalisa. Dalam analisa pengumpulan data ini peneliti menggunakan:

a. Observasi terus menerus

Observasi terus menerus yaitu mengadakan observasi terus menerusterhadap subyek penelitian untuk memahami gejala lebih mendalam pada proses yang terjadi di MTs Zainul Hasan Genggong.

[12] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998),188.

b. Reduksi data

Reduksi data yaitu laporan atau rangkuman yang telah diperoleh dari analisis data selama pengumpulan data reduksi, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan, dicari tema atau polanya dan disusun lebih sistematis untuk memperoleh gambaran yang lebih tajam dan lebih sederhana tentang hasil pengamatan.

c. Penyajian data

Data yang direduksi, diklasifikasikan berdasarkan kelompok-kelompok masalah yang diteliti, sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan atau verivikasi. Data yang disusun secara sistematis dikelompokkan berdasarkan permasalahannya, sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan terhadap rekrutmen tenaga pendidik dalam prespektif manajemen sumber daya manusia di MTs Zainul Hasan Genggong .

d. Triangulasi

Triangulasi yaitu mengecek data tentang keabsahannya dengan memanfaatkan berbagai sumber di luar data sebagai perbandingan. Triangulasi dalam penelitian ini peneliti gunakan untuk: (1) membandingkan pengamatan peningkatan keprofesionalan guru dalam pembelajaran dengan hasil wawancara, kemudian membandingkan dengan dokumen-dokumen yang ada pada sekolah, (2) mendiskusikan data yang teleh terkumpul dengan pihak-pihak yang memiliki

pengetahuan dan keahlian yang relevan, khususnya dengan dosen pembimbing.

e. Mengambil kesimpulan

Peneliti pada tahap ini menarik kesimpulan berdasarkan tema untuk menemukan makana dari data yang dikumpulkan.Kesimpulan ini kemudian diverivikasi selama penelitian berlangsung hingga mencapai kesimpulan yang lebih mendalam.

Beberapa komponen analisa tersebut dalam proses dan saling berkaitan, sehingga menentukan hasil akhir dari penelitian data yang disajikan secara sistematis berdasarkan tema-tema yang dirumuskan. Jadi, tugas peneliti berikutnya setelah data terkumpul, yaitu melakukan pelacakan terhadap transkip-transkip hasil wawancara, observasi, dan dokumen sehingga dapat diketahui dan ditelaah mana yang harus ditampilkan dan mana yang tidak perlu ditampilkan sehingga dapat ditetapkan suatu kesimpulan.

7. Pengecekan Keabsahan Temuan

Pengecakan kebenaran data atau informasi kegiatan ini disebut triangulasi yakni usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang telah dikumpulkan. Usaha pertama yang dapat dilakukan yaitu membacakan kembali catatan jawaban untuk didengar oleh nara sumber. Usaha ini dilakukan pada saat akan mengakhiri kegiatan wawancara.

Triangulasi sangat diperlukan apabila terdapat data yang bertentangan atau berbeda mengenai hal yang sama, dari dua atau lebih sumber data. Untuk

itu harus dilakukan kegiatan menelusuri setiap data yang ditemui sampai tuntas. Kegiatan pengecekan dilakukan pada data yang tidak jelas, meragukan dan bahkan tidak dapat diterima kebenarannya oleh akal atau dirasa kurang wajar dan tidak mungkin triangulasi dilakukan dengan menambah sumber data dan mungkin pula melakukan wawancara dan observasi ulang pada sumber data yang sama.

Triangulasi bermaksud juga mewujudkan prinsip penelitian kualitatif dalam mengumpulkan data sampai tuntas atau sampai pada tingkat jenuh redundancy.

8. Tahap-tahap Penelitian

Menurut Moleong ada tiga tahapan pokok dalam penelitian kualitatif antara lain:

Tahap pra lapangan, yaitu orientasi yang meliputi kegiatan penentuan fokus, penyesuaian paradigma dengan teori dan disiplin ilmu, penjajakandengankonteks penelitian mencakup observasi awal ke lapangan dalam hal ini adalah di MTs Zainul Hasan Genggong, penyusunan usulan penelitian dan seminar proposal penelitian, kemudian dilanjutkan dengan mengurus perizinan penelitian kepada subyek penelitian.

a. Tahap kegiatan lapangan, tahap ini meliputi pengumpulan data-data yang terkait dengan fokus penelitian yaitu tentang strategi *benchmarking* dalam meningkatkan kinerja di MTs Zainul Hasan Genggong. Strategi *benchmarking* yang dilakukan akan memberikan

gambaran secara jelas tentang formulasi, implementasi, dan pengendalian *benchmarking* di lembagatersebut.

b. Tahap analisis data, tahap ini meliputi kegiatan mengolah dan mengorganisir data yang diperoleh melalui observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi, setelah itu dilakukan penafsiran data sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti. Selanjutnya dilakukan pengecekan keabsahan data dengan cara mengecek sumber data dan metode yang digunakan untuk memperoleh data sebagai data yang valid, akuntabel sebagai dasar dan bahan untuk pemberian makna atau penafsiran data yang merupakan proses penentuan dalam memahami konteks penelitian yang sedangditeliti.
c. Tahap penulisan laporan, tahap ini meliputi kegiatan penyusunan hasil penelitian dari semua rangkaian kegiatan pengumpulan data sampai pemberian makna data. Setelah itu melakukan konsultasi hasil penelitian.

F. Sistematika Pembahasan

Laporan ini pembahasannya akan dibagi menjadi lima bab dimana masing-masing bab berisi sebagai berikut:

BAB I Pendahuan, Dalam bab pendahuluan diterangkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori, Dalam bab ini terdiri dari dua sub bab yaitu: penelitian terdahulu dan kajian teori. Penelitian terdahulu ini mencantumkan penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, kemudian kajian teori yang memuat tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif MSDM

BAB III Temuan Penelitian, Dalam bab ini dikemukakan tentang gambaran umum lokasi penelitian, dan mendiskripsikan data hasil penelitian.

BAB IV Pembahasan, Dalam bab ini dikemukakan tentang rekrutmen tenaga pendidik dalam prespektif manajemen sumber daya manusia dan seleksi tenaga pendidik di MTs Zainul Hasan Genggong.

BAB V Penutup, Dalam bab penutup berisi tentang kasimpulan dari hasil tulisan dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II

LANDASAN TEORITIK

A. Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau yang biasa kita sebut dengan guru adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Pendidik mempunyai sebutan lain sesuai kehususan-nya yaitu: Guru, Dosen, Konselor, Pamong Belajar, dll.

Menurut Undang- undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususkan-nya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.[13]

Pembahasan mengenai guru tidak terlepas dari suatu tugas dan kewajiban yang melekat padanya.Tugas dan kewajiban ini berbeda dengan “pekerjaan” yang kebanyakan dipahami masyarakat secara

[13]Tim dosen Administrasi pendidikanuniversitas pendidikan indonesia, *manajemen pendidikan,* (Bandung: ALFABETA, 2014), cetakan 4, 233.

umum, hal ini karena pekerjaan guru merupakan pekerjaan yang menuntut syarat dan kriteria tertentu yang disebut profesi.

2. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar pendidik dan Tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan.Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku Sedangkan kualifikasi kompetensi adalah tingkat kemampuan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik untuk dapat berperan sebagai agen pembelajaran.[14]

Sedangkan dalam Undang- Undang Republikindonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan" [15]

---

[14]Daryanto dan Mohammad farid, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 86.

[15]Mohammad mustari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 139.

Adapun kemampuan minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik adalah sebagai berikut:

a) Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
b) Kompetensi kepribadian mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawah, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
c) Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standarNasional Pendidikan.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar. Seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.[16]

[16]Daryanto dan Mohammad farid, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 86- 87.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu mulai dari perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, peintegrasian, pemeliharaan, dan pemisaan tenaga kerja secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal).

Sedangkan menurut bahasa inggris manajemen sumber daya manusia (SDM) disebut *"Human resource management"* yang di singkat HRM.Di negara lain, terkadang disebut *"Personnel", "employeerelations and industrial relations", atau "staffing and development".*[17]

Manajemen sumber daya berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup *perekrutan*, kompensasi, pelatihan dan pengembangan.[18]

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, dibawah ini akan dirumuskan definisi-definisi dari beberapa ahli.

---

[17]Azhar Arsyad, *Pokok- Pokok Manajemen: Pengetahuan Praksis Bagi Pimpinan Eksekutif* (Yogyakarta:pustaka pelajar,2002),52.

[18]Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* terj. Jimmy sadeli dan bayu prawira hie (Jakarta: Selamba Empat, 2001),4.

Drs. Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan bahwa MSDM adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien.membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Yang mana fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Edwin B. Flippo mendefinisikan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, peintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya perusahaan, individu, karyawan, dan Masyarakat.

Andrew F. Sikula Administrasi kepegawian atau manajemen personalia adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan.

John B. Miner dan Mery Green Minner mendefinisikan manajemen personalia adalah sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.[19]

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan SDM karyawan atau tenaga pendidik jika di dalam lembaga pendidik untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan

[19]Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* 10-11.

secara efektif dan efisien. Atau strategi dalam fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controling,* dalam setiap aktivitas atau fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai berbagai aktivitas yang merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk menyediakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang tepat organisasi.Aktivitas manajemen sumber daya manusia sering disebut juga sebagai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Organisasi yang berkembang menjadi besar, usaha-usaha harus dilakukan untuk memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia di masa depan melalui suatu aktivitas yang disebut dengan perencanaan sumber daya manusia *(Human resource planning),* atau proses penyusunan personalia. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat menunggu untuk mendapatkan orang yang terampil untuk mengisi posisi tertentu. Perusahaan atau organisasi harus berusaha merencanakan kebutuhan dimasa yang akan datang dan memutuskan di mana akan menemukan orang yang tepat. Menurut Yohannes Yahya ada tiga bagian perencanaan sumber daya manusia yaitu: penentuan jabatan-jabatan yang harus diisi, pemahaman pasar tenaga kerja dimana karyawan potensial ada, dan pertimbangan kondisi permintaan dan penawaran karyawan.

Yohannes Yahya juga menyebutkan langkah-langkah proses penyusunan personalia mencakup:

a) Perencanaan sumber daya manusia, yang dirancang untuk menjamin ketepatan orang dan pemenuhan kebutuhan personalia organisasi;
b) Penarikan, yang berhubungan dengan pengadaan calon-calon personalia segaris dengan rencana sumber daya manusia;
c) Seleksi, yang mencakup penilaian dan pemilihan diantara calon-calon personalia;
d) Pengenalan dan orientasi, yang dirancang untuk membantu individu-individu yang dipilih menyesuaikan diri dengan lancar dalam organisasi;
e) Latihan dan pengembangan, program ini bertujuan meningkatkan kemampuan perseorangan dan kelompok untuk mendorong efektivitas organisasi;
f) Penilaian pelaksanaan kerja dilakukan dengan membandingkan antara pelaksanaan kerja perseorangan dan kelompok untuk mendorong efektivitas organisasi;
g) Pemberian balas jasa dan penghargaan, yang disediakan bagi karyawan sebagai kompensasi pelaksanaan kerja dan sebagai motivasi di waktu yang akan datang;
h) Perencanaan dan pengembangan karir yang mencakup transfer (promosi, demosi, dan lateral), penugasan kembali, pemecatan, pemberhentian atau pensiun.[20]

[20]Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2018),32-33

Sedangkan Hadari Nawawi menyebutkan bahwa aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia atau fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: pelayanan, kontrol, pengembangan kompensasi atau akomodasi, dan advis.[21] Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan organisasi dalam mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia yang akan dating.

C. Rekrutmen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Rekrutmen Tenaga Pendidik

Rekrutmen merupakan langkah yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga setelah perencanaan sumber daya manusia, analisis dan klarifikasi pekerjaan. Rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau lembaga akan mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Rekrutmen juga merupakan proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup dan dengan persyaratan yang layak. Untuk mengisi lowongan dalam organisasi atau lembaga bisa memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling dekat dengan hubungan deskripsi pekerjaan. Menemukan cara yang tepat untuk

[21]Darmadi, 34.

mendorong kandidat- kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja sangat penting ketika organisasi atau lembaga perlu memperkerjakan karyawan.

Rekrutmen merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang menarik dan penting karena dalam peraktik sangat dipengaruhi oleh tiga nilai utama, yang saling berbeda dan bahkan saling berlawanan satu sama lain yang meliputi: keadilan sosial, *affirmative action*, efisiensi manajemen, dan daya tanggap politik.[22]

Rekrutmen yaitu suatu proses yang dilakukan oleh organisasi. Untuk mendapatkan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup evaluasi dan identifikasi penarikan tenaga kerja. Menentukan kebutuhan tenaga kerja , proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.[23]Sedangkan Arun Monappa dan Mirza S. Saiyadain berpendapat bahwa rekrutmen adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk pekerjaan tertentu di suatu organisasi atau perusahaan.[24]

Menurut Henry Simamora, rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Schermerhorn, rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan

---

[22]Faustino cardoso gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: ANDI OFFSET,2002),106.

[23] Lisnandari, " Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah", *Jurnal: Islamic Education Manajemen (ISEMA),* No. 2, (Desember 2018), 195.

[24]Mochamad Iskarim, "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM dan Islam", *Jurnal: manajemen pendidikan islam*, volume 2, Nomer 2, (November 2017)

membawah peluang pekerjaan yang efektif akan membawah peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.[25]

Andrew E. Sikula seperti yang dikutip Amwar Prabu mangkunegara, mengemukakan bahwa "*recruitmen is the act or process of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose, recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input*." (penarikan pegawai atau rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional).[26]

Jadi intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong.Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan. Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja.

---

[25]Sofyan tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Jember: STAIN Jember, 2013),60.

[26]Mochamad Iskarim, "rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan Islam", *Jurnal: Manajemen Pendidikan Islam*, volume 2, Nomer 2, (November 2017)

Sedangkan yang dimaksud dengan rekrutmen tenaga pendidik merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu lembaga pendidikan. Di dalam lembaga pendidikan ada beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah. Adapun sebagai berikut:

a) Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa *(pupil enrollment)* maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan;
b) Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor- faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru;
c) Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain;
d) Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.[27]

Menurut Mulyasa "Rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan cakap".[28]Dalam rangka mendapatkan calon guru atau teaga pendidik yang

[27]Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016), 50-51.

[28]E. Mulyasa, *menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT. Remja Rosdakarya, 2004), cet 2, 153.

profesional, harus 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 baru harus dirancang dan di rencanakan secara matang, agar dapat memenuhi kebutuhan untuk mendapatkan guru yang profesional; b). Rekrutmen guru harus dilaksanakan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai guru baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. c). Agar mendapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi guru baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki calon guru.[29]

2. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Tujuan dari Rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.[30]

Selain itu tujuan rekrutmen yang pertama adalah memikat pelamar yang berbobot dan berminat dalam menerima tawaran pekerjaan.Setelah pengangkatan tujuan rekrutmen adalah menghasilkan karyawan yang baik dan loyal.Serta memberikan efek loyal kepada perusahaan.[31] Namun jika

[29]Lisnandari, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah", *Jurnal: Islamic Education Manajemen (ISEMA),* No. 2, (Desember 2018), 195.

[30]Faustiino cardoso gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI YOGYAKARTA),105.

[31]M. Thamrin, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 2014),104- 105.

berada di rana tenaga pendidik, Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tujuan Rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon Tenaga pendidik dan Kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik Rekrutmen adalah sebagai berikut:

a) Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*
b) Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum.
c) Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah atau bermutu terlalu tinggi dengan jelas.
d) Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang telah direkrut dan diseleksi, akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian.
e) Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan
f) Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai.

g) Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang.

h) Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.[32]

3. Sumber dan Metode Rekrutmen Tenaga Pendidik

Perekrutan tenaga pendidik dapat ditentukan dari beberapa sumber.Prioritas utama dititik beratkan pada orientasi manajemen tenaga pendidik berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil.Kekeseimbangan penentuan sumber mungkin merupakan hal yang perlu mendapat pertimbangan manajemen SDM.Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan sekolah bergantung pada keseimbangan penentuan sumber tenaga pendidik.Secara garis besar dalam penentuan sumber tenaga pendidik dapat dilakukan dengan dua sumber, yakni sumber interlnal dan sumber eksternal.

a) Sumber Internal sekolah

Salah satu sumber perekrutan tenaga pendidik di sekolah adalah melalui rekrutmen internal sekolah.Dengan menyebarkan pengumuman mengenai lowongan pekerjaan untuk posisi kosong tersebut. Informasi tersebut akan menyebar dari pegawai satu kepada pegawai lainnya. Atau bisa jadi mutasi beberapa pegawai

[32]Panduan diklat, *manajemen pemberdayaan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan sekolah,* (Jakarta: Direktorat tenaga Kependidikan Dirjen peningkatan mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008),37.

dari suatu posisi ke posisi yang kosong tersebut melalui rapat internal.

Sumber internal meliputi tenaga pendidik dan kependidikan sekarang, rekan- rekan tenaga pendidik dan kependidikan, tenaga pendidik dan kependidikan sebelumnya, dan tenaga pendidik dan kependidikan saat ini merupakan sumber tenaga pendidik dan kependidikan dalam dua hal: mereka dapat merangkul kepada rekan- rekan terhadap sekolah, mereka dapat menjadi pelamar oleh mereka sendiri dengan transfer dan promosi potensial.[33]

b) Metode internal

Rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan sumber internal ada beberapa metode rekrutmen internal yang dapat digunakan, yakini job posting, job bidding, referensi pegawai dan rencana suksesi.[34] Metode penarikan internal (tertutup); dilakukan untuk menghemat biaya, dimana calon tenaga kerja bisa diperoleh melalui:

(a). *Job posting* (pengumuman lowongan jabatan)

prosedur untuk memberikan informasi kepada para karyawan akan adanya lowongan jabatan sering kali dengan secara harfiah memposting dan menempelkan di papan pengumuman atau media publikasi perusahaan.

---

[33]Panduan diklat, *Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan* (Jakarta: Direktorat Tenaga kependidikan dirjen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan depdiknas, 2008), 38.

[34]Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke 2 (Bandung: ALFABETA, 2012),11.

(b). *Job Bidding* (pengajuan lamaran jabatan)

teknik atau mekanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan memenuhi syarat untuk melamar kerja pada jabatan yang diumumkan.

(c). Referensi karyawan

seorang pegawai yang dipindahkan ke posisi lain, dapat dimintai referensi karyawan untuk menggantikan posisinya yang ditinggalkan jika metode ini dipilih, perlu dipastikan bahwa rekomendasi atau referensi yang diberikan bersifat objektif.

(c). Rencana suksesi/ penggantian

Perencanaan suksesi adalah sebuah proses untuk menjaminbahwa orang-orang yang memiliki kualifikasi akan tersedia mengemban posisi manajerial kunci pada saat posisi lowong.

c) Sumber eksternal

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan secara eksternal tidak jauh beda dengan perekrutan yang ada di perusahaan- perusahaan atau lembaga lainnya yakni meliputi:

Walk-ins (pelamar yang datang ke sekolah). Yang mana pelamar datang ke kantor sekolah untuk melamar sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan.

*Age kerja.*Agen-agen kerja bisa Negeri maupun swasta. Agen kerja swasta cenderung melayani dua kelompok tenaga pendidik dan kependidikan: profesional atau pimpinan dan kasar. Agen- agen bantuan sementara yang mewakili sekolah.Tenaga pendidik dan Kependidikan memiliki kesempatan bertugas dalam sekolah yang beragam.

Asosiasi dan perkupulan sekolah. Berita di surat kabar dan pertemuan tahunan sering menyediakan pengumuman tentang lowongan tenaga pendidik dan kependidikan.

Sekolah dapat dikategorikan ke dalam tiga tipe: sekolah lanjutan, sekolah menengah kejuruan, akademi dan perguruan tinggi. Semuanya merupakan sumber-sumber penting dalam sekolah. Meskipun kepentingannya bervariasi tergantung pada jenis tenaga pendidik dan kependidikan yang dicari

Tenaga pendidik dan kependidikanasing *(aliens).*Kekurangan nyata dari beberapa calon tenaga pendidik dan kependidikan yang ada, termasuk tenaga profesional seperti insinyur ahli kimia, perawat dan ahli geologi.Akibatnya para pengusaha mencari untuk mengangkat tenaga pendidik dan kependidikan asing.[35]

[35]Panduan diklat, *Manajemen Sumber Daya tenaga pendidik dan Kependidikan, 40.*

d) Metode eksternal

Dalam proses rekrutmen ada beberapa metode yang bisa digunakan dan dapat dipilih oleh suatu lembaga. Metode- metode tersebut antara lain sebagai berikut:

1) *Iklan*. Pengiklanan *(adversiting)* adalah suatu metode efektif untuk penarikan tenaga kerja. Biasanya memberitahukan informasi tentang iklan lowongan pekerjaan lewat papan pengumuman, televisi, radio, surat kabar, majalah dan internet.
2) *Employee referral*. Para pegawai lembaga sekarang bisa pencari pekerjaan kepada departemen personalia.
3) *Walk-ins & write-ins.* Pelamar atau pencari pekerjaan datang sendiri ke lembaga dan mengisi blanko lamaran yang disediakan.
4) *Lemabaga pendidikan* lembaga bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai.
5) *Depnakertrans* yaitu metode penarikan tenaga kerja melalui departemen pemerintah. Lembaga dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari departemen tenaga kerja.
6) *Organisasi buruh.*Lembaga bekerja sama dengan organisasi karyawan dalam hal ini serikat buruh daftar tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tepat.

7) *Nepotisme.* Metode penarikan tenaga kerja oleh lembaga dengan pertimbangan hubungan kekeluargaan, kesamaan yang lainnya suku, agama, daerah, atau.[36]

4. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

Sebagaimana didefinisikan sebelumnya, perekrutanadalah proses menarik orang- orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk melamar kerja pada pekerjaan- pekerjaan organisasi.

Sebelum melaksanakan kegiatan rekrutmen biasanya dalam proses rekrutmen melakukan perencanaan SDM terlebih dahulu. Yang mana dalam perencanaan sumber daya manusia mengandung beberapa informasi tentang suatu jabatan dan spesifiknya.Perencanaan dapat bersifat jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Jangka pendek umumnya dibuat untuk jangka waktu satu tahun, yang dilakukan untuk mengisi jabatan pokok apabila tidak segera diisi, maka pelayanan umum bidang tertentu akan berhenti. Perencanaan jangka menengah dimaksudkan untuk mengisi kekosongan jabatan untuk jangka waktu dua sampai lima tahun. Perencanaan ini dilakukan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dan ketersediaan internal berdasarkan analisis beban kerja. Sedangkan perencanaan jangka panjang di lakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang

[36]Muchamad iskarim, Jurnal: manajemen pendidikan islam, *Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam.* nomer.2, vol.2, (November 2017).

memiliki kemampuan potensial untuk dapat dikembangkan dalam mengatasi tantangan di masa yang akan datang.[37]

Proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja.Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. Di samping itu proses rekrutmen perlu dikaitkan dengan dua hal, *pertama*, para pencari tenaga kerja baru mengkaitkan identifikasi lowongan dengan informasi tentang analisis pekerjaan. Karena informasi tersebut mengandung hal- hal penting tentang tugas apa yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi, dan dipekerjaan. *Kedua,* komentar para manajer yang kelak akanmembawahi tenaga kerja baru itu harus diperhatikan, bahkan dipertimbangkan dengan matang.[38]

perencanaan sumber daya manusia mengidentifikasikan adanya kebutuhan akan karyawan, perusahaan bisa mengevaluasi alternatif-alternatif penarikan karyawan. Jika alternatif- alternatif tersebut terbukti tidak layak, maka proses rekrutmen pun dimulai. Biasanya, perekrutan dimulai ketika manajer mengeluarkan permintaan karyawan (*employee*

[37]Nurul ufatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016), 29.

[38]Sondang p. Siagian, *manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: Bumi aksara, 2003),102.

requisition), sebuah dokumen yang merinci nama pekerjaan, departemen, tanggal karyawan dibutuhkan untuk bekerja, dan rincian-rincian lainnya.[39]

Proses rekrutmen dimulai pada waktu mengambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi bagian dari rekrutmen. Namun pada proses pelaksanaannya seleksi juga tidak bisa dipandang sebelah mata, karena seleksi merupakan proses yang mempunyai peran penting pada keberhasilan rekrutmen[40]. Proses perekrutan guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan sebagaimana dijelaskan oleh Ibrahim Bafedal, yaitu: persiapan rekrutmen, pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi guru baru.[41] Berikut akan dijelaskan dari ke- empat proses rekrutmen.

1) Persiapan rekrutmen guru

Membuat sebuah rencana perekrutan harus dipikirkan dengan matang sehingga langkah-langkah yang akan ditempuh dapat meminimalisir kesalahan- kesalahan atau kekeliruan. Kegiatan yang pertama dalam rekrutmen adalah melakukan persiapan. Persiapan

[39]R. Wayne mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008),137.

[40]Rony , "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (GURU)", *Jurnal:Studi Islam,* no. 02, vol. 14, (28 februari 2006), 50.

[41]Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 30.

rekrutmen guru disekolah meliputi: a) pembentukan panitia, b) pengkajian berbagai undang- undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, 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 guru baru, format rekapitulasi pelamar dan format rekapitulasi pelamar yang diterima g) penyiapan ruangan memasukan lamaran guru baru, h) penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan ujian dan tempat ujian.

2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Kegiatan berikutnya dalam proses rekrutmen guru baru di sekolah adalah penyebaran pengumuman penerimaan guru baru. Pengumuman bertujuan agar calon pelamar yang bersumber dari internal maupun eksternal dapat tertarik melamar ke sekolah tersebut. Pengumuman tersebut bisa memulai media yang ada sesuai dengan sumber rekrutmen yang telah ditentukan, seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya disesuaikan dengan perkembangan zaman ini, yaitu melalui internet.

3) Penerimaan lamaran guru baru

Mengenai penerimaan guru atau lowongan akan sampai ke telinga masyarakat atau tenaga kerja. Mengetahui akan penerimaan

tersebut, maka masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.kegiatan yang harus dilakukan panitia; a) melayani masyarakat yang memasukkan lamaran, b) mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan surat lamaran, c) mengecek semua isian yang terdapat dalam surat lamaran, dan d) rekapitulasi semua pelamar dan format rekapitulasi

4) Seleksi Pelamar

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang atau orang-orang dari sekelompok pelamar yang ada melalui serangkaian tahapan tes, sehingga diperoleh tenaga kerja yang paling sesuai atau yang paling memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu yang telah tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini.[42]

Pada saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, lembaga pendidikan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Rendahnya moral kerja dan pengaruh budaya “nepotisme” yang telah berlangsung selama turun temurun

semakin menyulitkan sekolah dalam mendapatkan kandidat yang tepat. Selain menuntut keahlian dan keterampilan, pelaksana kegiatan rekrutmen juga harus benar-benar mempersiapkan proses

[42]Sri larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit DEEPUBLISH, 2018), 59.

rekrutmen secara maksimal yang akan bermuara pada optimalisasi kegiatan rekrutmen tersebut.

Dalam pelaksanaan seleksi tentulah harus memperhatikan beberapa prinsip-prinsip Manajemen SDM secara wajar, agar sistem seleksi dapat menghasilkan pendidik yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

Dalam pelaksanaan seleksi ada dua konsep penting yang harus di perhatikan untuk peralatan seleksi ini, yaitu *reabilitas dan validitas* (dapat dipercaya) berhubungan dengan konsistensi pengukuran yang digunakan sepanjang waktu danjuga pertimbangan ukuran beberapa banyak kesalahan yang terlihat dalam pengukuran yang terjadi sekarang. Ada banyak sumber kesalahan dalam pengukuran pada waktu wawancara misalnya karena terlalu membandingkan dengan kandidat lainnya yang sangat superior, tekanan waktu atau terpesona pada kemampuan pelamar menciptakan impresi manajemen yang positif tetapi pada akhirnya tidak sesuai dengan kenyataan dalam pelaksanaan pekerjaan. Yang dimaksud dengan *validitas* adalah skor yang diberikan pada waktu wawancara sesuai dengan kinerja pekerjaan yang nyata.Hasil tes seorang karyawan dinyatakan valid apabila skornya tinggi dan pekerjaan dilapangan sesuai.[43]

[43]Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 2014),118.

Hasibuan mendefinisikan seleksi sebagai suatu kegiatan peamilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak.Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.[44]

Dilihat dari aspek pelaksanaannya, seleksi dapat dibedakan ke dalam tiga jenis, yaitu seleksi terhadap persyaratan administratif merupakan tahap pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga kerja untuk memenuhi lengkap tidaknya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Seleksi administrasi meliputi pengisian formulir, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial bila perlu. Hal ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan data yang ditulis dalam formulir isian beserta keabsahan lampiran.Seleksi yang dilakukan dengan pengujian (tes).Kedua Biasanya berbentuk tes tulis, lisan, dan penampilan.Dan jenis seleksi yang ketiga dilakukan untuk menguji kepribadian pelamar.Seleksi kepribadian dapat dilakukan melalui analisis administratif (mengukur kejujuran mengisi formulir dan seseorang, wawancara langsung dan/atau wawancara orang-orang terdekat yang ada disekitar pelamar.[45]

Simamora menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu

[44]Sofyan tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember, 2013). 61-62.

[45]Tjutju Yuniarsih dan Suwato, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA, 2009),104.

perusahaan atau organisasi. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan pelamar yang memenuhi syarat di dapatkan melalui rekrutmen. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil.

Seleksi harus dilaksanakan untuk mendapatkan pegawai *qualified* agar benar-benar sesuai dengan kebutuhan dalam seleksi.

Adapun dalam pelaksanaan seleksi ada beberapa langkah yang harus ditempuh.[46]

(a). Penerimaan surat lamaran

Penerimaan surat lamaran ini merupakan langkah pertama yang paling penting oleh karena itu kedua belah pihak perlu menempuhnya dengan hati-hati. Organisasi pemakai tenaga kerja menempuh langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan penampilan, sikap, dan sikap-sikap lain yang bersifat relevan. Dari kesan inilah perekrut mengambil keputusan apakah akan melanjutkan langkah selanjutnya.

(b). Penyelenggaraan ujian

Ujian ini diselenggarakan untuk memperoleh informasi objektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan.

[46]Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 136.

Pada dasarnya ada tiga jenis tes yang ditempuh oleh pelamar yaitu: tes psikologi, tes yang menguji pengetahuan pelamar, dan tes pelaksanaan kerja.

(c). Wawancara

Wawancara sebagai alat seleksi yang sering dipandang sebagai langkah yang penting.Penggunaannya paling sering dan paling luas.Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar.

(d). Surat-surat referensi

Surat- suratreferensi ini merupakan surat-surat yang memberikan informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku dan hal-hal lain yang dianggap relevan.

(e). Evaluasi Medis

Evaluasi medis pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat. Dua cara yang umum dalam langkah ini. pertamapelamar melampirkan surat keterangan dokter. Kedua melakukan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan dengan cara menyeluruh.

(f). Keputusan seleksi

Langkah terakhir dalam proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk.

Siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima atau ditolak.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa tahapan-tahapan dalam melakukan seleksi tenaga kerja meliputi[47]:

(a). Seleksi persyaratan administrasi

Pemeriksaan persyaratan administratif yang harus dipenuhi para pelamar untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan tersebut. Seleksi administratif meliputi pengisian formulir yang disediakan, persyaratan-persyaratan sebagai lampiran surat lamaran. Formulir tersebut biasanya memuat keterangan dan data pribadi. Sedangkan syarat yang harus dipenuhi para pelamar yang merupakan lampiran surat lamaran, antara lain: foto copy ijazah, daftar riwayat, surat keterangan kelakuan baik, surat keterangan sehat, pas foto sesuai permintaan, foto copy KTP, dan surat pengalaman kerja.

(b). Wawancara Penyaringan

Wawancara kerja adalah suatu kegiatan ditunjukkan untuk membuat penilaian secara cepat terhadap kelayakan lamaran.

(c). Seleksi Psikologi Testing

[47]Etika pujianti, *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDIT Al- Madhuri pesisir barat*, Tesis: Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2017,39.

Seleksi psikologi dapat digolongkan menjadi lima macam:

(1). Tes hasil kerja, yakni untuk mengetahui tingkat kemampuan bekerja yang dimiliki pelamar.Serta prediksiterhadap kecakapan mengajar suatu jenis pekerjaan setelah diberikan orientasi, pendidikan dan pelatihan.

(2). Tes bakat pembawaan, untuk memprediksi kecakapan belajar dikemudian hari.

(3). Tes kecerdasan, untuk mengukur kemampuan berfikir.

(4). Tes minat, untuk mengetahui luasnya minat pelamar.

(d). Penyelidikan Latar Belakang:

Bertujuan untuk menelusuri resume pelamar atau formulir pelamar, dengan menghubungi mantan penyelia pelamar dan menginformasikan informasi pelamar.

(e). Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan untuk mengetahui banyak lagi tentang pelamar sebagai individu.

(f). Pemeriksaan fisik/kesehatan

Bertujuan untuk memastikan yang lebih efektif tingkat kesehatan calon tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa proses diatas terdapat beberapa hal penting yang harus mendapat perhatian terpenting dalam proses rekrutmen:

1) Perencanaan rekrutmen; surat permintaan karyawan baru, rasio hasil, desskripsi jabatan, dan spesifikasi jabatan.
2) Strategi rekrutmen; dimana, bagaimana, dan kapan memikat calon pelamar.
3) Sumber-sumber rekrutmen; Internal, eksternal, dan pengaruh pasar tenaga kerja.
4) Penyaringan; penyisihan yang tidak sesuai.
5) Kumpulan pelamar; pemprosesan informasi, pember

BAB III

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong

Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong didirikan pada tanggal 24 april 1952 oleh Pengasuh Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong KH. Hasan Saifourridzall sekaligus merangkap sebagai ketua yayasan. Tercatat dalam sejarah bahwa nama pertama lembaga ini yaitu Sekolah Islam Menengah (SIM) pada tahun 1952 dan Sekolah Islam Menengah ini hanya bertahan kurang lebih selama tiga tahun, setelah itu Sekolah Islam Menengah ini mengalami perubahan nama yaitu *Su'udul Ikhwanil Mustarsidin* dengan jenjang dan pengertian yang sama sampai tahun 1956.

Kemudian pada tahun 1957 lembaga ini mengalami perubahan nama kembali menjadi Madrasah Menengah Pertama (MMP) dan dirubah lagi dengan inisial Muallimin, yang masa belajarnya 4-6 tahun, berlangsung mulai 1959. Pada tahun 1960 sebuah memorandum dikeluarkan oleh KH. Hasan Saifourridzall tentang penetapan jenjang dan nama madrasah menjadi Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan dengan masa belajar 6. sedangkan Madrasah Muallimin dibagi dengan dua jenis pendidikan 3 tahun di Madrasah Tsanawiyah dan 3 tahun di Aliyah Zainul Hasan Sejak pertumbuhan dan perkembangannya bahwa

Madrasah Tsanawiyah Hasan, disamping berpedoman peraturan dan petunjuk.

Madratsah Tsaawiyah Zainul Hasan Genggong pada awalnya menggunkan sarana dan prasarananya serta penataan administrasi sedemikian rupa, namun kegitan proses belajar dan mengajar tetap berjalan dan stabil, sehingga pada penataan ini dibuktikan tercatat pada kantor wilayah departemen agama Kanwil Depag Jawa Timur, Nomor: 1.m/3/35/b/1978 (08 Juni 1978), dan memperoleh status tercatat dari Kanwil Depag Jawa Timur, Nomor: 1.m/3/358/b/1980 (21 Mei 1980) kemudian setelah diadakan penataan dan pembinaan lebih lanjut baru memperoleh statur terdaftar Nomor: wm.06.03/pp/032/2020/1993 (07 Mei 1993) dan memperoleh status diakui Nomor: wm.06.30/pp/032/52/skp/1994 (20 April 1994), pada tanggal 30 Nopember 1996 dan tanggal 14 Desember 1996 dilaksanakan penelitian Madrasah untuk memperoleh jenjang status Akreditasi yang lebih tinggi yaitu disamakan. Kemudian pada akhirnya Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong mendapatkan nilai unggul dan status Akreditasi A Nomor: A/Kw.13.4/MTs/601/2007 (12 Februari 2007), dan Akreditasi A Nomor: Dp.022295 tanggal 19 Nopember 2012 yang berlaku hingga tahun 2017.[1]

[1] Buku Pedoman Sistem Kredit Semester Mts. Zainul Hasan Genggong

2. Visi dan Misi
   a. Visi

      “Mencetak Anak Sholeh, Cakap, Kreatif, Terampil dan Berakhlak Mulia.”

   b. Misi

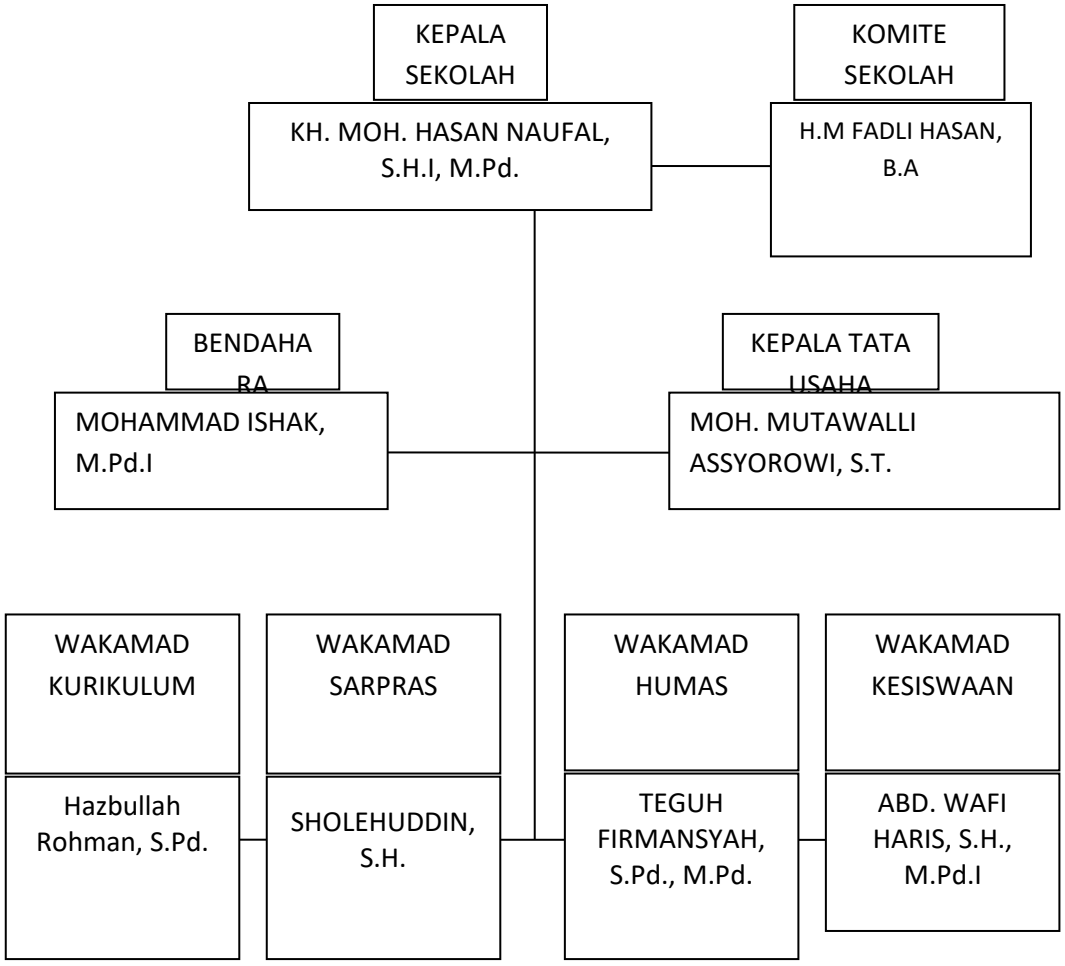
      1. Menyelenggarakan Pendidikan Umum yang terpadu dengan Pondok Pesantren.
      2. Menyelenggarakan Program Pendidikan :
         a. Program Umum ;

         dengan pola pembelajaran 48 jam (Reguler)

         b. Program Khusus ;

         dengan pola pembelajaran 57 jam (Full day School)
      3. Menciptakan lingkungan hidup yang kondusif untu Bekerja dan Belajar.
      4. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga Madrasah.
      5. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.
      6. Mendorong dan membantu siswa untuk mengenal dirinya sehingga bisa dikembangkan secara optimal.

3. Struktur Organisasi



B. Penyajian Data dan Analisis

Dalam penyajian ini akan disajikan informasi mengenai tentang Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanwiyah Zainul Hasan Genggong. Yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah, dan Tenaga Pendidik.

1. Proses persiapan kegiatan rekrutmen Tenaga Pedidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong

Pelaksanaan suatu kegiatan tidak akan pernah lepas dengan yang namanya perencanaan, karena untuk mencapai suatu gol di dalam kegiatan penting adanya perencanaan yang baik, Agar suatu tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. seperti yang dilaksanakan oleh Madrsah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong ini sebelum melaksanakan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik mereka akan melakukan perencanaan terlebih dahulu, yakni dengan menganalisis terlebih dahulu kebutuhan tenaga pendidik yang mereka butuhkan.

Hal ini seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ustad Hasbul waka. Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong terkait analisis kebutuhan tenaga pendidik yang dilakukan.

> "iya mas, disini kalau untuk rekrutmen tenaga pendidik yang mengurus wakil kepala sekolah tidak ada struktur kepanitiaan yang khusus. Yang pertama dilakukan sebelum kita membuka lowongan, kita menganalisis kebutuhan tenaga pendidik terlebih dahulu. Biasanya ketika masuk tahun ajaran baru saya sudah memberikan pengumuman untuk guru-guru yang tidak memperpanjang kontrak kerjanya silahkan mengajukan surat *risegnt.* Kemudian saya list. selain itu lembaga juga memberikan laporan kepada kepala sekolah mengenai kekurangan tenaga pendidik. Kemudian setelah itu waka kurikulum mengelola data-data tersebut mengenai guru apa saja yang kurang, kekosongan jabatannya, atau kadang biasanya ada penambahan kelas. Dari sinilah dapat diketahui berapa jumlah guru yang dibutuhkan. Kemudian setelah waka kurikulum menganalisis kita mengadakan rapat bersama , Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah, dan timrekrutmen untuk merumuskan keputusan."[2]

[2] Lihat Transkip Wawancara nomor: 02/2-W/F-2/24-VIII/2021 Dalam Lampiran lapor hasil penelitian ini.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, analisis kebutuhan tenaga pendidik yang dilakukan yaitu dengan mendata semua kekurangan tenaga pendidik baik dari surat *risegnt* maupun laporan dari kepala sekolah.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala Madrasah. Mengenai keterlibatan kepala sekolah dalam menganalisis kebutuhan.

> "untuk masalah rekrutmen tenaga pendidik disini yang mengurus bagian waka kurikulum. Saya hanya melapor saja kalau ada kekurangan guru.Untuk segera di carikan tenaga pendidik yang baru. Jadi misalkan pada tahun ajaran saat ini kami mengeluarkan 2 kelas, dan untuk *planing* selanjutnya kami ingin menambah rombongan belajar. Nah otomatis kan ada penambahan kelas dan juga butuh penambahan guru lagi. Nah ini kita mengajukan ke kepala sekolah untuk dicarikan guru baru."[3]

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan, bahwa pelaksanaan rekrutmen dalam proses analisis kebutuhan guru di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong yaitu menganalisis kebutuhan tenaga pendidik dengan landasan penambahan kelas dan penambahan rombongan belajar melalui keputusan kepala sekolah, Untuk mengetahui berapa jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan lembaga. Kemudian untuk mendapatkan keputusan kepala sekolah melaksanakan rapat bersama seluruh guru, dan waka kurikulum.

Langkah selajutya dalam porses perecanaan adalah penetapan jadwal kegiatan rekrutmen tenaga pendidik baru. Penetapan jadwal kegiatan rekrutmen tenaga pendidik baru di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong dilaksanakan 1 bulan Sebelum Tahun Ajaran Baru,

[3] Lihat Transkip Wawancara nomor: 01/1-W/F-1/20-IX/2021 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini.

proses pelaksaannya dilakukan sampai dengan jangka waktu dua bulan mulai sejak rekrutmen.

Hal ini seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan wakil kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong.

> "untuk jadwal rekrutmen disini biasanya dilaksanakan 1 bulan Sebelum Tahun Ajaran Baru, proses pelaksaannya dilakukan sampai dengan jangka waktu dua bulan mulai sejak rekrutmen."[4]

Penjalasan diatas senada dengan hasil observasi peneliti pada tanggal 24 Agustus 2021. Peneliti melihat di *website* Mts Zainul Hasan Genggong tertulis beberapa jadwal seleksi yang akan dilaksanakan.[5]

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwa jadwal rekrutmen yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong dilaksanakan setiap tahun. Yang berdasarkan kebutuhan.

2. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong

Setelah berkas berkas administrasi para pelamar masuk maka lagkah selajutnya adalah menetapkan daftar pelamar yang lolos seleksi administrasi. Wakil kepala madrasah kurikulum menerima lamaran yang di ajukan, maka tahap awal yaitu seleksi administrasi yang mana dalam tahap ini waka kurikulum akan mengecek apakah berkas-berkas lamaran sudah sesuai dengan syarat atau tidak sesuai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh ustad Hasbul.

---

[4] Lihat Transkip Wawancara nomor: 02/2-W/F-2/24-VIII/2021 Dalam Lampiran lapor hasil penelitian ini.

[5] Lihat Transkip observasi nomor: 01/0-W/F-1/24-VIII/2021 Dalam Lampiran hasil penelitian ini.

> "ketika ada lamaran yang masuk saya akan mengecek dan mempelajari dulu berkas-berkasnya yang meliputi surat lamaran, ijazah terakhir minimal S1 terus nilai IPK nya harus 3.00, *curiculum vitae*, dan mungkin sertifikat-sertifikat pendukung jika ada, apabila sudah sesuai maka nanti akan kami panggil untuk pelaksanaan tes."[6]

Senada dengan penjelasan ustad Fathor Rohman diatas salah satu guru PPKN yang baru direkrut juga menjelaskan berdasarkan pengalamannya.

> "dulu saya melamar kesini dengan beberapa berkas administrasi yang harus saya bawa, yaitu meliputi surat lamaran, *curiculum vitae*, ijazah terakhir, dan sertifikat pendukung. Kemudian sama tim rekrutmen dicek dan di wawancarai sedikit."[7]

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahap seleksi administrasi yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong yaitu sama seperti tes-tes administrasi pada umumnya yang meliputi: surat lamaran, currikulum vitae, dan ijazah terakhir.

Setelah melakukan kegiatan rekrutmen dan pengecekan berkas pelamar, kegiatan selanjutnya yang dilakukan tim rekrutmen yaitu penyebaran pengumuman diterimanya berkas Tenaga Pendidik baru sesuai data yang telah dicek dan divalidasi oleh tim rekrutmen. Kegiatan ini bertujuan untuk mempercepat pemberitahuan tenaga pendidik yang lolos seleksi berkas administrasi, adapun Tes yang dilakukan, setelah tenaga pendidik baru dinyatakan lolos berkas

[6] Lihat Transkip Wawancara nomor: 02/2-W/F-2/24-VIII/2021 Dalam Lampiran lapor hasil penelitian ini.

[7] Lihat Transkip Wawancara nomor: 03/3-W/F-2/24-VIII/2021 Dalam Lampiran lapor hasil penelitian ini.

administrasi yaitu Tes baca Al-qur'an, Tes *microteacing* dan terakhir Tes wawancara.

Untuk Tes Baca Al qur'an di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong Menjadi syarat wajib, di karenakan MTs Zainul Hasan Genggong Berada di bawah Naungan Yayasan Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong. Sehinnga tenaga pendidik yang mau melamar menjadi tenaga pendidik di MTs Zainul Hasan Genggong Harus bisa Baca Al Qur'an secara lancer.

> seperti yang dijelaskan oleh Bapak Fathur Rohman yang baru direkrut. Beliau mengatakan "saya di tes baca Al Quran ketika pertama kali saya masuk di MTs, kemudian di hari esoknya itu saya dipanggil lagi melalui telepon untuk dites *microteaching.* pada waktu itu saya langsung praktek mengajar".[8]

Alasan Tes Baca Al-Qur'an di MTs Zainul Hasan Genggong Merupakan syarat wajib bagi pendidik dikarenakan mayoritas siswa yang belajar di MTs Zainul Hasan Genggong merupakan para santri dari Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong, Baik Pusat ataupun Pondok Cabang yang masih dibawah naungan Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong, Sehingga *Output* yang dihasilkan oleh MTs Zainul Hasan Genggong adalah siswa yanag mempunyai intelektual yang santri dan santri yang intelektual.

Tahap selanjutnya setelah seleksi administrasi yaitu pelaksanaan tes *microteaching*. Adapun tes *microteaching* calon tenaga pendidik yang berperan disini yaitu waka

[8] Lihat Transkip Wawancara nomor: 03/3-W/F-2/24-VIII/2021 Dalam Lampiran lapor hasil penelitian ini.

kurikulum, dan tim rekrutmen yang telah dibentuk oleh Kepala Madrasah melalui Surat keputusan kepala mdrasah.

Dalam tes *microteaching* pendidik yang dinyatakan lolos seleksi berkas administrasi harus mempersiapkan RPP yang nantinya akan digunakan untuk pemberian materi kepada siswa di kelas yang telah ditentukan oleh tim rekrutmen.

> Seperti yang disampaikan ustadz Hasbul "dalam tes *microteaching* nanti materinya sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, nanti guru hanya tinggal menyiapkan RPP. Sedangkan yang menyeleksi nanti ada saya dan guru mapel yang dibutuhkan. untuk tes ini minimal nilainya harus 75 ke atas apabila memenuhi akan langsung saya panggil kembali untuk tes wawancara."[9]

Senada dengan penjelasan diatas ustad Fathur Rahman yang baru direkrut juga mengatakan hal yang sama dengan ustad hasbul.

> Beliau mengatakan "saya di tes baca Al Quran, kemudian di hari esoknya itu saya dipanggil lagi melalui telepon untuk dites *microteaching.* pada waktu itu saya langsung praktek mengajar".[10]

.

Pelaksanaan tes *microteaching* yang dilakukan pelamar di dalam kelas. dapat peneliti simpulkan bahwa didepan ada calon tenaga pendidik yang direkrut sedang

[9] Lihat Transkip Wawancara nomor: 02/2-W/F-2/24-VIII/2021 Dalam Lampiran lapor hasil penelitian ini.

[10] Lihat Transkip Wawancara nomor: 03/3-W/F-2/24-VIII/2021 Dalam Lampiran lapor hasil penelitian ini.

mengajar, kemudian di bagian belakang itu ada salah satu guru Mata pelajaran yang bertugas menilai bagaimana kemapupan pelamar dalam menjelaskan materi dan memahami materi yang diajarkan.

Terkait dengan tes *microteacing,* ada enam penilaian yaitu: penguasaan materi, pendekatan strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar, memelihara ketertiban siswa, penilaian dan hasil proses belajar, serta penutup.

Tahap selanjutnya yaitu tes wawancara secara mendalam yang mana tes wawancara ini di laksanakan MTs Zainul Hasan Genggong untuk mengetahui kepribadian calon tenaga pendidik secara mendalam dan juga mengenai keloyalitasannya.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak Atau lebih, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.[11]

Dapat disimpulkan bahwa wawancara merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh suatu instansi untuk mengetahui kepribadian calon pendidik baru, agar

[11] Ny Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek,* (Jakarta: Bina Aksara 1989), hal 186

nantinya bisa menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Hal demikian yang dilakukan oleh MTs Zainul Hasan Genggong untuk mengetahui kepribadian calon pendidik dan keloyalitasannya serta keuletannya dalam menjelaskan suatu materi yang nantinya apabila di tanyakan oleh peserta didik tentang materi akan dijawab dengan baik, tegas dan gampang dimengerti.

Hal ini juga berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ustad Fathur Rohman :

> "setelah saya melalui tes *microteacing* selang beberapa hari saya di telpon lagi untuk wawancara dengan Waka Kurikulum. Disitu saya diwawancarai oleh ustad Hasbul seputar kepribadian aja aktifitas sehari-hari. Mengapa kok pengen jadi guru terus keloyalitas ya kayak gitu sudah"[12]

3. Penetapan Hasil Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong

Pada tahap penetapan meskipun lembaga MTs Zainul Hasan Genggong berada dalam naungan yayasan, akan tetapi penetapannya tidak melalui yayasan. Hal ini seperti hasil wawancara dengan kepala sekolah:

> "Tidak, hanya dari kita sendiri. Pimpinan dan tim rekrutmen yang telah kita bentuk bersama"[13]

---

[12] Lihat Transkip Wawancara nomor: 03/3-W/F-2/24-VIII/2021 Dalam Lampiran lapor hasil penelitian ini.

[13] Lihat Transkip Wawancara nomor: 01/1-W/F-1/20-IX/2021 dalam lampiranlaporan hasil penelitian ini.

Setelah seleksi dan tes dilakukan untuk tahap paling akhir yaitu penetapan hasil rekrutmen dan penandatangan Kontrak kerja selama satu tahun. Sebelum kontrak kerja ditandatangani, Ustad Hasbul menjelaskan bahwa pelamar yang sudah lulus seleksi akan di berikan penyuluhan atau arahan mengenai sistem mengajar di MTs Zainul Hasan Genggong.

Jam 07.00 semua guru sudah Harus berada Di MTs Zainul Hasan Genggong Untuk mengikuti Kegiatan Ngaji setiap pagi Bersama seluruh siswa dan Guru. Dan untuk mengajar didalam kelas harus tepat waktu, dan untuk keluarnya juga harus sesuai dengan jam yang sudah di tentukan, ketika masuk jam 07.30- maka pulang sekolah sampai jam 09.30.

> Sebagaimana penjelasan ustad Hasbul "disini (MTs Zaha) semua guru harus hadir kesekolah jam 07.00, itu sudah menjadi keputusan kepala madrasah dan begtiu juga pulang sekolah harus sesuia dengan jam telah ditentukan MTs".[14]

Dengan demikian MTs Zainul Hasan Genggong merupakan Mts Mepunyai disiplin yang sangat tinggi dilihat dari wawancara di atas bahwa MTs Zainul Hasan Genggong menerapkan jam masuk sekolah tidak hanya berlaku pada siswa saja namun juga berlaku pada guru di MTs tersebut

Tenaga pendidik yang sudah diterima di MTs Zainul Hasan Genggong akan menjalani masa *training* selama tiga bulan, hal tesebut dimaksudkan untuk melihat keseriusan tenaga pendidik baru dan ke disiplinan tenaga pendidik yang selanjutnya akan di evaluasi untuk di jadikan guru tetap di MTs Zainul Hasan Genggong.

[14] Lihat Transkip Wawancara nomor: 02/2-W/F-2/24-VIII/2021 Dalam Lampiran lapor hasil penelitian ini

Permasalahan di atasa bisa dilihat dari hasil wawancara dengan ustadz Hasbul bahwa guru yang sudah diterima dan lolos seleksi dan tes akan menjalani training selama tiga bulan sebelum diangkat menjadi guru tetap.

> "setelah pelamar selesai mengikuti seleksi dan tes dan dinyatakan lolos, maka kami melaporkan kepada kepala sekolah terkait seluruh pelaksanaan rekrutmen, sehingga kepala sekolah akan mengadakan rapat denga waka kurikulum dan tim rekrutmen untuk menetapkan, akan tetapi penetapan tidak langsung menjadi guru tetap melainkan harus melalui training selama tiga bulan"[15]

[15] Lihat Transkip Wawancara nomor: 02/2-W/F-2/24-VIII/2021 Dalam Lampiran lapor hasil penelitian ini

BAB IV

PEMBAHASAN

Berdasarkan penjelasan data yang telah disajikan dan dilakukan analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik, maka dilakukan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan di sesuaikan dengan teori yang ada dan yang relevan dengan topik penelitian ini. Pembahasan penelitian disesuaikan dengan fokus penelitian yang terdapat dalam skripsi ini. Untuk mempermudah dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam fokus penelitian ini. Adapun rincian pembahasan ini adalah sebagai berikut:

A. Analisis kebutuhan dan penetepan jadwal dalam Proses perencanaa Rekrutmen teaga pedidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Gengong

Dalam kegiata perencanaan rekruitme teaga pedidik di Mts zainul hasan genggong ada beberpa proses kegiatan yang dilakukan atara lain analisis kebutuhan tenaga pendidik dan penetpan jadwal rekruitmen. Kedua kegiata tersbut bisa dijelaskan sebagi tersbut dijelaska sebagi berikut

1. Analisis kebutuhan

   Kegiatan yang pertama dalam rekrutmen adalah melakukan persiapan. Persiapan rekrutmen guru disekolah meliputi: a) pembentukan tim, b) pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan lembaga yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, 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 guru baru, format rekapitulasi pelamar dan format rekapitulasi pelamar yang diterima g) penyiapan ruangan memasukan lamaran guru baru, h) penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan ujian dan tempat ujian.[16]

Sedangkan berdasarkan hasil temuan peneliti dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Mts Zainul Hasan tidak terbentuk struktur kepanitian. Akan tetapi yang melaksanakan proses rekrutmen hingga penempatan dilaksanakan langsung oleh Waka kurikulum karena Mts Zainul Hasan Genggong merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada dalam naungan yayasan pondok pesantren Zainul Hasan Genggong.

Selain itu dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik di Mts zainul Hasan Genggong juga melaksanakan analisis kebutuhan tenaga pendidik.Dengan mendata kekurangan guru, kekosongan jabatan, serta penambahan kelas yang memungkinkan meningkatnya jumlah peserta didik. Hal tersebut dilakukan berdasarkan laporan dari kepala sekolah.

Sebagaimana teori yang diungkapkan oleh Nurul ulfiatain & Teguh Triwiyanto dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan yaitu:

[16]Sri larasati, 59.

> Aktivitas dasar yang paling utama dalam perencanaan adalah menentukan kebutuhan.Ketika dalam organisasi terjadi kekosongan jabatan yang disebabkan oleh pegawai pensiun, mengundurkan diri, promosi jabatan yang lebih tinggi, atau alasan lainnya, maka secara otomatis jabatan tersebut harus diisi oleh pegawai baru.Pegawai baru yang dimaksud dapat berasal dari rekrutmen internal atau eksternal.[17]

Hal ini juga sebagaimana teori Yohannes Yahya ada tiga bagian perencanaan sumber daya manusia yaitu: penentuan jabatan-jabatan yang harus diisi, pemahaman pasar tenaga kerja dimana karyawan potensial ada, dan pertimbangan kondisi permintaan dan penawaran karyawan.

Berdasarkan data diatas setelah peneliti kaitkan antara teori dan hasil temuan, dapat peneliti interprestasikan bahwa persiapan yang dilaksanakan sudah tepat.Dengan adanya analisis kebutuhan, Lembaga bisa lebih mudah merekrut tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan yang di inginkan lembaga sekolah.

2. Penentuan Jadwal Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil temuan penelitian rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan setiap tahun.Yang mana rekrutmen dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang dilakukan setiap awal ajaran baru.

---

[17]Nurul ulfiatain & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* Jakarta: PT. Rajagrafindo persada, 2016),54.

Selain persiapan diatas untuk merumuskan keputusan akhir dalam pelaksanaan rekrutmen. lembaga melaksanakan rapat dengan kepala sekolah, waka kurikulum dan seluruh guru untuk membentuk tim rekrutmen. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan keputusan yang tepat secara efektif dan efesian.

B. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Zainul Hasan Genggong

a. Seleksi Administrasi

Berdasarkan hasil temuan peneliti Seleksi tenaga pendidik yang dilaksanakan di MTs Zainul Hasan, yaitu pertama seleksi administrasi dengan mengecek semua persyaratan pelamar mulai dari surat lamaran, *curriculum vitae*, ijazah terakhir, nilai IPK 3.00, dan sertifikat pendukung jika ada.

Hal ini berdasarkan teori Sastrohadiwiryo bahwa salah satu tahapan dalam proses seleksi yaitu seleksi administratif dengan tujuan untuk Pemeriksaan persyaratan administratif yang harus dipenuhi para pelamar untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan tersebut. Seleksi administratif meliputi pengisian formulir yang disediakan, persyaratan-persyaratan sebagai lampiran surat lamaran. Formulir tersebut biasanya memuat keterangan dan data pribadi. Sedangkan syarat yang harus dipenuhi para pelamar yang merupakan lampiran surat lamaran, antara lain: foto copy ijazah, daftar riwayat, surat keterangan kelakuan baik, surat

keterangan sehat, pas foto sesuai permintaan, foto copy KTP, dan surat pengalaman kerja.

b. Pelaksanaan Tes

berdasarkan hasil temuan peneliti pelaksanaan tes yang dilaksanakan di MTs Zainul Hasan yaitu meliputi tes *microteaching*, tes baca Al Quran, dan wawancara. Yang mana dalam tes *microteacing* pelamar harus praktek mengajar secara langsung di depan peserta didik dengan mata pelajara yang diampu, pelamar harus mampu menjelaskan materi dengan metode pembelajaran yang efektif dan memanfaatkan media pembelajaran. nilai yang harus dicapai minimal 75.

Begitupun juga dengan tes baca Al Quran, tes ini akan di uji langsung oleh tim rekrutmen dan waka kurikulum. Yang mana nantinya tes baca Al Quran ini juga akan menjadi pertimbangan dalam menentukan diterima atau tidak, dikarenakan lembaga MTs Zainul Hasan ini berbasis pesantren.

Sedangkan tes wawancara dilakukan untuk mengetahui keloyalitas tenaga pendidik baru dalam melaksanakan tugasnya, yang dilaksanakan bersama waka kurikulum.

Hal ini juga senada dengan teori yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo, selain tes administratif, tahapan tes yang harus di laksanakan yaitu tes psikologi testing dan wawancara mendalam.Adapun seleksi psikologi testing meliputi tes hasil

kerja, tes bakat pembawaan, tes kecerdasan dan tes minat. Sedangkan wawancara mendalam yaitu wawancara yang dilakukan untuk mengetahui banyak lagi tentang pelamar sebagai individu.

Berdasarkan data diatas setelah peneliti kaitkan antara teori dengan temuan di lapangan, maka dapat diinterprestasikan bahwa pelaskanaan seleksi psikologi testing yang dilaksanakan di MTs Zainul Hasan yaitu melalui tes *microteacing* dan Tes Baca Al Quran, hal ini dilakukan untuk menguji kompetensi tenaga pendidik. Sedangkan wawancara mendalam yaitu wawancara yang dilakukan oleh waka kurikulum. Dapat disimpulkan bahwa proses seleksi tenaga pendidik yang dilakukan di MTs Zainul Hasan Genggong sudah cukup baik langkah-langkahnya yang dilaksanakan juga sudah sesuai dengan teori yang ada. Dengan adanya sistem seleksi yang seperti ini akan mempermudah lembaga untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten.

C. Penetapan Hasil Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong

Pada tahap akhir setelah semua proses rekrutmen selesai mulai dari tes administrasi hingga tes wawancara dilaksanakan. Maka pendidik baru akan mendapatkan pengarahan terkait sitem perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja tersebut akan berlaku ketika pendidik baru sudah mulai melaksanakan tugasnya di MTs Zainul Hasan Genggong. Dan juga pimpinan dan waka kurikulum beserta tim rekrutmen akan mengadakan

rapat untuk membuat keputusan yang akan menjadi penetapan bagi calon tenaga pendidik yang baru. Pada proses penetapan ini, meskipun lembaga MTs Zainul Hasan Genggong berada dalam naungan yayasan tetapi penetapannya cukup melalui kepala sekolah.

Hasil penetapan terhadap calon tenaga pendidik yang telah dinyatakan lolos dan diterima, akan menjalani masa training selama tiga bulan artinya tidak secara langsung menjadi guru tetap di MTs Zainul Hasan Genggong. Baru setelah menjalani *training,* tenaga pendidik tersebut akan diangkat menjadi guru tetap. Hal demikian dilakukan oleh MTs Zainul Hasan Genggong untuk mengetahui bahwa pendidik baru tersebut memang mempunyai kedisiplinan dan keseriusan untuk mengabdikan ilmunya di MTs Zainul Hasan Genggong, dan juga dengan di adakannya *training* tersebut pihak lembaga tidak serta merta menerima guru baru dilembaga tersebut, dikarenakan MTs Zainul Hasan Genggong mengiginkan Lulusan yang berkualitas, dan beretika yang baik, sehingga akan mengangkat martabat MTs Zainul Hasan Genggong menjadi Lembaga Yang teristimewa, sebagaimana slogan yang sering digunakan oleh Madrasah tersebut, Yaitu MTs Zainul Hasan Genggong Teristimewa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil fokus pada Proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Zainul hasan Genggong yang telah di uraikan pada Bab IV dan fokus penelitian yang disampaikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses perecanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Zainul hasan Genggong telah terlaksana dengan baik. Dikatakan baik karena Proses persiapan tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh waka kurikulum MTs Zainul hasan Genggong meliputi: a. Analisis kebutuhan tenaga pendidik yang sangat mengedepankan kebutuhan rill dengan cara menganalisis kebutuhan guru secara menyeluruh, b. penentuan jadwal rekrutmen tenaga pendidik, dan rapat pimpinan untuk merumuskan keputusan.
2. Tes Rekrutmen yang digunakan dalam merekrut tenaga pendidik di MTs Zainul hasan Genggong. Sudah sesuai dengan kaidah-kaidah tes yang di terapkan di yayasan Pesantren Zainul Hasan Genggong antara lain tes baca Al Qur'an tes *microteaching* dan tes wawancara.
3. Proses pelaksanaan seleksi sudah terlaksana sesuai dengan tahapan-tahapan proses seleksi yaitu meliputi seleksi administrasi, Tes *microteaching,* dan tes wawancara. Serta tes baca Al Quran, yang kemudian di lanjut dengan penetapan keputusan masa training selama tiga bulan.

B. Saran

Setelah diperoleh temuan hasil penelitian, maka peneliti memberikan masukan sebagai berikut:

1. Kegiatan persiapan rekrutemen tenaga pendidik sudah terlaksana dengan baik. Akan tetapi ada beberapa hal yang harus ditingkatkan lagi seperti pembuatan susunan kepanitian yang melibatkan guru, mendokumentasikan proses Analisis data, dan merekapitulasi data guru yang diterima dan di tolak.
2. Dalam mempublikasikan lowongan tenaga pendidik baru selain hanya melakukan dari mulut ke mulut. Alangkah lebih baiknya juga bekerjasama dengan pondok pesantren khususnya yang mempunyai wadah tahfidz. Untuk mempermudah dalam memperoleh guru Tahfidz.
3. Proses seleksi yang dilaksanakan sudah baik untuk mendapatkan tenaga pendidik yang mempunyai kopetensi sesuai keinginan. Akan tetapi alangkah lebih baik jika kepala sekolah juga ikut berperan dalam proses seleksi tenaga pendidik. Hal ini untuk mengetahui seperti apa kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik yang nantinya akan ditempatkan di lembaga pendidikannya.

DAFAR PUSTAKA

A.Rahman, K. Dkk. 2015. "*Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negri Insan Cendekia Jambi*" *jurnal pendidikan islam.*

Arsyad, Azhar. 2002. *Pokok- Pokok Manajemen: Pengetahuan Praksis Bagi Pimpinan Eksekutif* Yogyakarta:pustaka pelajar.

Bafadal, Ibrahim. 2009. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar.* Jakarta: Bumi Aksara.Creswell, John W. 2015.*Penelitian Kualitatif & Desain Riset.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Creswell, John W. 2015.*Penelitian Kualitatif & Desain Riset.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Darmadi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan.* Yogyakarta: DEEPUBLISH.

Daryanto dan Farid, Mohammad. 2013*Manajemen Pendidikan Di Sekolah.* Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Departemen Agama Republik Indonesia. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Bandung: CV. PENERBIT JUMANATUL.

Gomes, Faustino cardoso. 2002. *manajemen sumber daya manusia.*Yogyakarta: ANDI OFFSET.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta: Bumi Aksara.

Iskarim,Mochamad.2017. "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM Dan Islam", *Jurnal: Manajemen Pendidikan Islam*.

Istikomah,Ayu. 2014. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Pramata Unggulan.* Skripsi, Jurusan Kependidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Kurniadin, Didin & Imam Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: AR_RUZZ MEDIA.

Larasati, Sri. 2018. manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Penerbit DEEPUBLISH.

Latif , Mukhtar & Suryawahyuni Latief. 2018. *Teori Manajemen Pendidikan.* Jakarta: Kencana.

Lisnandari, " Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah", *Jurnal: Islamic Education Manajemen (ISEMA),* No. 2, (Desember 2018).

Ludfi, Sofyan Laylia. 2015. "*Analisis Rekrutmen Karyawan di PT. Putra Semarang".* Skripsi, program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* terj. Jimmy sadeli dan bayu prawira hie. Jakarta: Selamba Empat.

Meldona. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* . Malang: UIN Malang Press.

Miles & Huberman. 2014. *Qualitative Data Analysis.* SAGE Publications.

Moleong,Lexyb J. 2012.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Mondy, R. Wayne. 2008.*manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Mulyasa, E. 2004.*Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT. Remja Rosdakarya.

Musfiqon. 2012.*Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.

Mustari, Mohammad, 2014. *Manajemen Pendidikan.*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Panduan diklat. 2008. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sekolah.* Jakarta: Direktorat tenaga Kependidikan Dirjen peningkatan mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.

Pujianti, Etika. 2017. *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDIT Al- Madhuri pesisir barat*. Tesis: Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Negeri Raden Intan Lampung.

Qomar, Mujammil. 2010.*manajemen pendidikan islam.* Surabaya: Penerbit Erlangga.

Rony. 2006. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (GURU)", *Jurnal:studi islam.*50.

Sholihin,Ismail.2009.*pengantar manjemen.*Jakarta: penerbit erlangga.

Siagian, Sondang p. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi aksara

Sugiyon. 2017.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D.* Bandung: penerbit ALFABETA.

Thamrin,M. 2014. *Perencanaan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA.

Tim dosen Administrasi. 2014. Pendidikanuniversitas Pendidikan Indonesia, *manajemen pendidikan,* Bandung: ALFABETA.

Tim Penyusun. 2018.*Pedoman penulisan karya ilmiah*Jember: IAIN Jember Press.

Tjutju Yuniarsih dan Suwato. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: ALFABETA.

Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jember: STAIN Jember.

Ulfatin, Nurul & Triwiyanto, Teguh. 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Utami, Dwi. 2015. "*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta"*. Tesis, program studi Manajemen Pendidikan Islam, Program pasca sarjana, Institut Agama Islam Negri Surakarta.

UU RI No. 20 tahun 2003, sistem pendidikan Nasional (sisdiknas).

Transkip Wawancara

Kode : 01/1-W/F-1/20-IX/2021

Nama Informan : KH. Moh. Hasan Naufal, S.H.I, M.Pd.

Tanggal : 20 September 2021

Jam : 09.00 – 11.00 WIB

Disusun Jam : 20.00 – 23.30 WIB

Tempat Wawancara : Kantor MTS Zainul Hasan Genggong.

Topik Wawancara : Analisis kebutuhan tenaga pendidk

	Materi Wawancara
Peneliti	1. Apa yang menjadi penentu dibukanya rekrutmen tenaga pendidik di Mts Zaha ini nun? 2. Dalam open rekrutmen ini kan biasanya ada syarat husus dan umum nun syarat husus calo tenaga pendidik di MTS zaha apa nun yang mungkin tidak ada diskolah lain sehingga persyaratan ini menjadike unggulan dalam pengrekrutan ini nun? 3. Penentu hasil tes dari proses rekrutmen apakah melalui yayasan atau dari lembaga atau dari guru guru yang lain atau dari jengan sendiri nun?
Informan	1. untuk masalah rekrutmen tenaga pendidik disini yang ngurus bagian waka kurikulum. Saya hanya melapor saja kalau ada kekurangan guru.Untuk segera di carikan tenaga pendidik yang baru.Jadi misalkan pada tahun ajaran saat ini kami mengeluarkan 2 kelas, dan untuk planing selanjutnya kami ingin menambah rombongan belajar. Nah otomatis kan ada penambahan kelas dan juga butuh penambahan guru lagi. Nah ini kita

	mengajukan ke kepala sekolah untuk dicarikan guru baru. 2. Syarat yang menjadi ciri khas utama di MTS zaha ini berhaluan ahlussnnah wal jamahaah an nahdiyah , dan saya kira tidak ada di sekolah lain . 3. Tidak, hanya dari kita sendiri. Pimpinan dan tim rekrutmen yang telah kita bentuk bersama .

Transkip Wawancar

Kode : 02/2-W/F-2/24-VIII/2021

Nama Informan : Wakil Kepala Sekolah

Tanggal : 30Agustus 2019

Jam : 08.00 – 10.00 WIB

Disusun Jam : 20.00 – 23.30 WIB

Tempat Wawancara : Kantor MTS Zainul Hasan Genggong.

Topik Wawancara : Rekrutmen tenaga pendidik

	Materi Wawancara
Peneliti	1. Kapan biaasanya pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan? 2. Apa yang dilakukan sebelum mengadakan rekrutmen tenaga pendidik? 3. Bagaimana Publikasi dengan metode internal di Mts Zainul Hasan Genggong 4. Bagaimana Publikasi dengan metode external di Mts Zainul Hasan Genggong 5. Apa saja syrat administrasi bagi calon tenaga pendidik? 6. Bagaimana kalau terkait tes *microteaching?* 7. Setelah semua pelamar dinyatakan lolos apa langkah selanjutnya dan penetapannya?
Informan	1. Untuk jadwal rekrutmen disini biasanya dilaksanakan 1 bulan Sebelum Tahun Ajaran Baru, proses pelaksaannya dilakukan sampai dengan

	jangka waktu dua bulan mulai sejak rekrutmen. 2. Iya mas, disini kalau untuk rekrutmen tenaga pendidik yang mengurus wakil kepala sekolah tidak ada struktur kepanitiaan yang khusus. Yang pertama dilakukan sebelum kita membuka lowongan, kita menganalisis kebutuhan tenaga pendidik terlebih dahulu. Biasanya ketika masuk tahun ajaran baru saya sudah memberikan pengumuman untuk guru-guru yang tidak memperpanjang kontrak kerjanya silahkan mengajukan surat *risegnt.* Kemudian setelah itu waka kurikulum mengelola data-data tersebut mengenai guru apa saja yang kurang, kekosongan jabatannya, atau kadang biasanya ada penambahan kelas. Dari sinilah dapat diketahui berapa jumlah guru yang dibutuhkan. Kemudian setelah waka kurikulum menganalisis kita mengadakan rapat bersama, Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah, untuk merumuskan keputusan. 3. Untuk pemberitahuan secara internal. Kami biasanya memberikan informasi dari lisan ke lisan. Biasanya ada kan itu guru disini yang memberitahukan kepada temannya saudaranya itu ya melalui lisan ke lisan mas. 4. Tentu di era digital sekarang untuk publikasi sangat mudah dengan memanfaatkan media sosial yang dimiliki oleh MTs Zainul Hasan Gengong, termasuk website lembaga. Hal ini juga mengurangi pembiyaan dalam proses rekrutmen, karena tidak perlu cetak poster atau banner untuk dipulikasikan

	5. ketika ada lamaran yang masuk saya akan mengecek dan mempelajari dulu berkas-berkasnya yang meliputi surat lamaran, ijazah terakhir minimal S1 terus nilai IPK nya harus 3.00, curculum vitae, dan mungkin sertifikat-sertifikat pendukung jika ada, apabila sudah sesuai maka nanti akan kami panggil untuk pelaksanaan tes 6. dalam tes *microteaching* nanti materinya sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, nanti guru hanya tinggal menyiapkan RPP. Sedangkan yang menyeleksi nanti ada saya dan guru mapel yang dibutuhkan. untuk tes ini minimal nilainya harus 75 ke atas apabila memenuhi akan langsung saya panggil kembali untuk tes wawancara. 7. setelah pelamar selesai mengikuti seleksi dan tes dan dinyatakan lolos, maka kami melaporkan kepada kepala sekolah terkait seluruh pelaksanaan rekrutmen, sehingga kepala sekolah akan mengadakan rapat denga waka kurikulum dan tim rekrutmen untuk menetapkan, akan tetapi penetapan tidak langsung menjadi guru tetap melainkan harus melalui training selama tiga bulan

Transkip Wawancara

Kode : 03/3-W/F-2/24-VIII/2021

Nama Informan : M. Fathur Rohman,S.Pd

Tanggal : 20september 2021

Jam : 09.00 – 11.00 WIB

Disusun Jam : 20.00 – 23.30 WIB

Tempat Wawancara : Kantor MTS Zainul Hasan Genggong.

Topik Wawancara : Pelaksanaan tes rekrutmrn

	Materi Wawancara
Peneliti	1.bagaiamana anda menemukan lowongan rekrutmen tenaga pendidik di Mts Zainul Hasan Genggong? 2.Tes apa saja yang dilakukan oleh lembaga?
Informan	1. kalau saya dulu tau informasi lowongan mengajar disini dari teman angkatan saya pas kuliah yang kebetulan dia sudah mengajar disini. Terus saya minta brosur informasinya." 2. Beliau mengatakan "saya di seleksi baca Al Quran, kemudian di hari esoknya itu saya dipanggil lagi

	melalui telepon untuk dites *microteaching.* pada waktu itu saya langsung praktek mengajar. 3. setelah saya melalui tes *microteacing* selang beberapa hari saya di telpon lagi untuk wawancara dengan Waka Kurikulum. Disitu saya diwawancarai oleh ustad Hasbul seputar kepribadian aja aktifitas sehari-hari. Mengapa kok pengen jadi guru terus keloyalitas ya kayak gitu sudah.

Transkip Observasi

No CL **: 01**

Kode : 01/0-W/F-1/24-VIII/2021

Tanggal pengamatan : 24 Agustus 2021.

Jam : 08. 00-09.00

Disusun Jam : 09.00 – 11.00 WIB

Disusun Jam : 20.00 – 23.30 WIB

Kegiatan yang di observasi : Kantor MTS Zainul Hasan Genggong.

Transkip Observasi	Dari hasil observasi peneliti lakukan pada tanggal 24 Agustus 2021 Peneliti melihat di website Mts Zainul Hasan Genggong tertulis beberapa jadwal seleksi yang akan dilaksanakan
Tanggapan Pengamat	Dengan adanya jadwal rekrutmen ini biasa memper mudah calon tenaga pendidik yang baru untuk mempelajari apa yang akan di ujikan
Transkip observasi	Sebagaimana hasil observasi yang dilakukan peneliti, peneliti melihat di akun i*nstgram* dan di akun *Facebook* resmi MTs Zainul Hasan Genggong disitu terlihat ada beberapa brosur yang di post
Tanggapan pengamat	Brosur rekrutmen di Mts Zainul Hasan peneliti temukan di dalam akun ressmi media social dan webiside.

DOKUMENTASI PENELITIAN









RIWAYAT HIDUP

MOHAMMAD HARIS dilahirkan pada tanggal 07 Januari 2000 di Kraksaan Probolinggo, putra pertama dari Bapak Saduki dan Arsiba, pendidikan Madrasah Ibtidaiyah pada tahun 2010 di desa Alassumur Kulon.

Pendidikan berikutnya ditempuh di MTs Zainul Hasan 1 Genggong pada tahun 2011 dan pendidikan MA Zainul Hasan 1 Genggong pada tahun 2016.

Selama menjalani pendidikan di Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah Zainul Hasan Genggong, penulis aktif di berbagi organisasi, baik organisasi internal ataupun ekternal yang ada dipesantren Zainul Hasan Genggong.

Pada Tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi yaitu pendidikan perguruan tinggi Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong dan mengambil jurusan di Fakultas Tarbiyah yaitu Manejemen Pendidikan Islam sampai pada tahun 2020, ditengah-tengah penulis menjalani pendidikannya, penulis menekuni pengajian kitab kuning yang di asuh oleh Ashabul Bait pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong dan mengabdi di Pondok Raudlatul Hasaniyah 2 dalam asuhan KH. Mohammad Hasan Zidni Ilma dan mengabdi di pondok pesantren sebagai pengurus hingga sekarang.

PERNYATAAN KEALIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : MOHAMMAD HARIS

NIMKO :2017.12.01.20.0053

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apa bila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Probolinggo, 12 Oktober 2021

Peneliti



MOHAMMAD HARIS