

**SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA  
PENDIDIK DI MTS AL-WASHLIYAH KOLAM**

**TESIS**

**Oleh :**

**ZAINUDDIN**

**NIM. 0332163006**

**PROGRAM MAGISTER**

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**



**SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA  
PENDIDIK DI MTS AL-WASHLIYAH KOLAM**

**TESIS**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat Untuk Mencapai  
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Oleh :**

**ZAINUDDIN**

**NIM. 0332163006**

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN (FITK)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**2020**

## **PERSETUJUAN**

Tesis Berjudul :

### **SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA PENDIDIK DI MTS AL-WASHLIYAH KOLAM**

Oleh :

**ZAINUDDIN**

**NIM: 0332163006**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dapat Disetujui dan Disahkan Sebagai Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Dalam Bidang Manajemen  
Pendidikan Islam (MPI)

FITK UIN SU MEDAN

Medan, 16 Juni 2020

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Fachruddin Azmi, MA  
NIP.19531226 198201 1 003

Pembimbing II



Dr. Syaukani, M.Ed  
NIP.19600716 19863 1 002

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

**SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN  
TENAGA PENDIDIK DI MTS AL-WASHLIYAH  
KOLAM**

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Fachruddin Azmi, MA  
NIP 19531226 198201 1 003

Pembimbing II

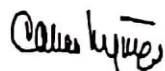


Dr. Syaokani, M.Ed  
NIP. 19600716 19863 1 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

PPs. FITK UINSU



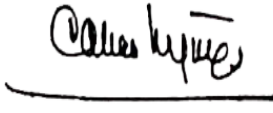



Dr. Candra Wijaya, M.Pd  
19740407 200701 037

Nama : ZAINUDDIN

No. Registrasi : 03.32.16.30.06

Angkatan : Pertama

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS**

No	Nama	Tanda Tangan
1	Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd (Dekan)	
2	Dr. Candra Wijaya, M.Pd (Ketua Prodi)	
3	Dr. Yahfizham, M.Cs (Sekretaris Prodi)	
4	Prof. Dr. Fachruddin Azmi, MA (Pembimbing I)	
5	Dr. Syaukani, M.Ed (Pembimbing II)	
6	Dr. Eka Susanti, M.Pd (Penguji)	

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ZAINUDDIN

Nim : 0332163006

Tempat/ Tgl Lahir : SIGARA-GARA, 09 AGUSTUS 1993

Alamat : PATUMBAK, JL. PERTAHANAN DSN III

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 16 Juni 2020



**ZAINUDDIN**  
**NIM. 03.32.16.30.06**



**Nama** : ZAINUDDIN  
**NIM** : 03.32.16.30.06  
**Fak/Jur** : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/  
Manajemen Pendidikan Islam  
**Pembimbing I** : Prof. Dr. H. Fachruddin Azmi, MA  
**Pembimbing II** : Dr. Syaukani, M.Ed  
**Judul** : Sistem Rekrutmen dan  
Penempatan Tenaga Pendidik  
Di MTs Al-Washliyah Kolan

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sistem rekrutmen, penempatan tenaga pendidik, serta keefektifitasan rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolan.

Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik, yaitu pendekatan yang dilakukan secara alamiah untuk mencari, menganalisis, dan menginterpretasi data yang ditemukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, untuk memperoleh data dari informan penelitian yaitu: Kepala dan Wakil kepala MTs Al-Washliyah Kolan, Tata usaha, dan 5 Guru MTs Al-Washliyah Kolan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan teknis analisis interaktif model Miles and Huberman, dengan komponen pokok analisis, yaitu reduksi data, display data dan kesimpulan/verifikasi, dan pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini meliputi: Uji Kredibilitas, Uji Tranferabilitas, Uji Ketergantungan dan Uji Kepastian.

Beberapa hasil temuan penelitian adalah sebagai berikut: 1.Rekrutmen dan seleksi di MTs AL-Washliyah kolan hanya dilakukan oleh kepala madrasah, dan tidak melibatkan sumber daya yang lain. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, yang dilakukan di MTs Al-washliyah Kolan melalui beberapa kegiatan yaitu persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran guru baru, dan dilanjutkan dengan beberapa tes, seperti tes agama, micro teaching, dan tes wawancara. MTs Al-washliyah Kolan menetapkan persyaratan dalam rekrutmen dan seleksi guru, seperti harus sarjana minimal S1. 2. Penempatan tenaga pendidik di MTs AL-Washliyah kolan dilakukan oleh kepala madrasah sendiri. Kepala madrasah mempunyai beberapa persyaratan yang dilakukan dalam penempatan, seperti penempatan tenaga pendidik harus sesuai dengan kualifikasi jurusannya, agar guru-guru yang di hasilkan menjadi profesional nantinya, penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 7 yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya, dan terdapat 4 tenaga pendidik yang tidak yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya. 3. Efektifitas rekrutmen dan penempatan terhadap peningkatan mutu di MTs AL-Washliyah kolan pada tingkat yang baik, dimana rekrutmen dan penempatan dilakukan oleh pihak MTs

AL-Washliyah kolam , walaupun tidak secara keseluruhan penempatan guru dari tahun 2013 hingga 2018 sesuai dengan jurusannya, akan tetapi jika dilihat dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang pernah mengajar sesuai dengan jurusannya sebanyak 7 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya, dan terdapat 4 tenaga pendidik yang tidak yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya. Efek rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah kolam bagi peningkatan mutu pendidikan diadakannya kegiatan ekstrakurikuler diantaranya: kegiatan kaligrafi, bimbingan Al-qur'an, seni tari, paduan suara, tarung drajat, tahfidz qur'an, tilawah, pramuka, nasyit, olah raga renang dan lain sebagainya. Disamping itu siswa juga mendapatkan prestasi dari event yang diselenggarakan pada tingkat kecamatan, antara kabupaten bahkan provinsi. Itu artinya rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Washliyah kolam mempunyai efek terhadap mutu pendidikan.

**Kata Kunci:** *Rekrutmen, Penempatan, Tenaga Pendidik.*





**Name** : ZAINUDDIN  
**NIM** : 03.32.16.30.06  
**Faculty/Jur** : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/  
Manajemen Pendidikan Islam  
**Supervisor I** : Prof. Dr. H. Fachruddin Azmi, MA  
**Supervisor II** : Dr. Syaukani, M.Ed  
**Title** : Sistem Rekrutmen dan  
Penempatan Tenaga Pendidik  
Di MTs Al-Washliyah Kolam

This study aims to describe the system of recruitment, placement of educators, and the effectiveness of recruitment and placement of educators in MTs Al-Washliyah Kolam.

The study uses descriptive qualitative research methods using a naturalistic qualitative approach, which is a natural approach to find, analyze, and interpret data found through observation, interviews, and documentation studies, to obtain data from research informants, namely: Head of MTs Al -Washliyah Kolam, administration, and 4 teachers of MTs Al-Washliyah Kolam. This study uses data analysis techniques with Miles and Huberman's interactive model of technical analysis, with the main components of analysis, namely data reduction, data display and conclusions/verification, and checking the validity of the data in this study include: Creativity Test, Transfer Test, Dependency Test and Test Certainty.

Some of the findings of the study are as follows: 1. Recruitment and selection in MTs AL-Washliyah ponds is only done by the madrasa headmaster, and does not involve other resources. Recruitment and selection of educators, conducted at MTs Al-Washliyah Kolam through several activities namely preparation of teacher recruitment, dissemination of announcements, acceptance of applications for new teachers, and continued with several tests, such as religious tests and interview tests. MTs Al-washliyah Kolam sets the conditions for teacher recruitment and selection, such as having to be a bachelor, minimum S1. 2. Placement of teaching staff in the AL-Washliyah MTs pond is carried out by the headmaster of the madrasah himself. The headmaster of madrasa has several requirements for placement, such as the placement of educators must be in accordance with the qualifications of their majors, so that teachers are produced professionally, the placement of 7 teaching staff and education personnel in accordance with the qualifications of their majors, and there are 4 educators who are not in accordance with the qualifications of their majors. 3. The effectiveness of recruitment and placement on improving the quality of MTs in AL-Washliyah pond at a good level where the recruitment and placement is carried out by the madrasa, although not entirely the placement of teachers from 2013 to 2018 according to their majors, but if viewed from the teaching staff and educational

staff who have taught in accordance with their majors as many as 7 educators and educational staff in accordance with the qualifications of their majors, and there are 4 educators who are not in accordance with the qualifications of their majors, it means that recruitment and placement in madrasas are at a good level. Effects of recruitment and placement of teaching staff in Al-Washliyah MTs ponds for improving the quality of education through its extracurricular activities: calligraphy activities, Qur'anic guidance, dance, choir, chorus, drajat fighting, tahfidz qur'an, recitations, scouts, nasyit, swimming and others. So get the achievements of the event that was held at the level of the district, between the district and even the province. That means the recruitment and placement of teaching staff and education staff in MTs Al-Washliyah pond has an effect on the quality of education.

**Keywords:** Recruitment, Placement, Educators.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT. karena hanya atas Rahmat dan Karunia-Nya hasil penelitian ini dapat diselesaikan. Semoga berkah dan keselamatan tercurah kepada kita semua. Teriring juga shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa ummatnya dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan keimanan. Semoga kita semua mendapat syafa'at di hari akhir kelak, Aamiin ya Allah.

Hasil tesis ini sebagai wujud ikhtiar untuk meningkatkan khazanah ilmu pengetahuan saya sebagai penulis mengenai **“Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik di MTs Al-Wasliyah Kolan”** Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan Program Magister S2 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Hasil tesis ini dalam penyusunannya berdasarkan buku yang penulis dapat dari berbagai sumber dan literatur yang ada, termasuk di perpustakaan UIN SUMUT Medan di Jalan Pancing (Kampus II) dan Jalan Sutomo (Kampus I) serta ditambah dengan literatur yang dimiliki oleh penulis sendiri. Sehingga penulis berterimakasih kepada semua pihak yang ikut membantu untuk terselesainya hasil tesis ini, Serta penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M.Ag sebagai Rektor UIN SU Medan.
2. Bapak Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN SU Medan. Yang terus memotivasi saya, semoga beliau selalu dalam keberkahan.
3. Bapak Dr. Yahfizham, M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN SU Medan.

4. Bapak Prof. Dr. Fachruddin Azmi, MA sebagai pembimbing I, yang turut membimbing dalam penyelesaian Hasil tesis ini. Semoga kelak beliau menjadi ahli surga bersama orang-orang yang Allah cintai.
5. Bapak Dr. Syaukani, M.Ed selaku pembimbing II, yang turut membimbing dalam penyelesaian Hasil tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program pascasarjana UIN SU Medan, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
7. Teristimewa untuk ayah dan ibu saya tercinta, yang telah memberikan segalanya buat saya termasuk doa, motivasi. Selama hidupnya jasa beliau tak akan hilang sampai akhir hayat.
8. Istri, yang memberikan saya motivasi, pengorbanan, semangat kepada saya dalam menyelesaikan tugas ini, dan teman-teman yang memberikan kata-kata semangat kepada saya.

Begitupun penulis menyadari dalam pembuatan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini pada masa yang akan datang. Dan semoga kehadiran hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi kita semua dalam menjalankan aktivitas kita sehari-hari dalam belajar mengajar. Terakhir saya berserah diri kepada Allah SWT tentang apa yang telah saya usahakan dalam penelitian ini.

Medan, 16 Juni 2020

Penulis,



**ZAINUDDIN, S.Pd.I**  
**NIM. 0332163006**

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	iv
PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS .....	v
LEMBAR PERNYATAAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian.....	14
C. Rumusan Masalah.....	14
D. Tujuan Penelitian .....	14
E. Kegunaan Penelitian .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
A. Deskripsi Konseptual .....	16
1. Defenisi Sistem.....	16
2. Konsep Manajemen .....	25
a. Perencanaan ( <i>Planing</i> ) .....	28
b. Pengorganisasian ( <i>Organizing</i> ).....	30
c. Penggerakan ( <i>Actuating</i> ).....	31
d. Pengawasan ( <i>Controlling</i> ).....	33
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	41
a. Peramalan Kebutuhan Tenaga Kerja.....	43
b. Rekrutmen .....	43
c. Seleksi .....	55

d. Penempatan .....	63
B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	75
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>96</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	96
B. Metode dan Prosedur Penelitian .....	97
C. Data dan Sumber Data .....	100
D. Instrumen dan Prosedur Pengumpulan data .....	100
1. Metode Observasi .....	101
2. Wawancara.....	102
3. Dokumentasi .....	105
E. Prosedur Analisis Data.....	106
1. Reduksi Data.....	107
2. Penyajian Data .....	107
3. Menarik Kesimpulan.....	108
F. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	108
1. Standar Kredibilitas ( <i>Credibility</i> ) .....	110
2. Standar Transferabilitas ( <i>Transferability</i> ).....	111
3. Standar <i>Dependabilitas</i> (Kebergantungan).....	111
4. Standar <i>Konfirmabilitas</i> (kepastian) .....	112
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>113</b>
A. Temuan Umum .....	113
1. Sejarah Berdirinya MTs Al-Washliyah Kolam.....	113
2. Visi, Misi MTs Al-Washliyah Kolam.....	114
3. Struktur Organisasi .....	115
4. Data Guru MTs Al-Washliyah Kolam.....	119
5. Data Murid MTs Al-Washliyah Kolam .....	131
6. Data Sarana Prasarana.....	133
7. Pembagian Tugas Simpatika MTs Al-Washliyah Kolam.....	137
8. Jadwal Mata Pelajaran G1 dan G2.....	139

B. Temuan Khusus Penelitian .....	143
1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah kolam .....	143
2. Penempatan Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah Kolam .....	151
3. Keefektifitasan Rekrutmen dan Penempatan Bagi Peningkatan Mutu MTs Al-Washliyah Kolam .....	159
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	173
1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah .....	178
2. Penempatan Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah Kolam .....	178
3. Keefektifitasan Rekrutmen dan Penempatan Bagi Peningkatan Mutu MTs Al-Washliyah Kolam .....	184
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	192
A. Kesimpulan .....	192
B. Rekomendasi .....	197
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	199
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sekolah sebagai subsistem pendidikan Nasional yang telah turut memberikan kontribusi penting dalam peningkatan mutu sumber daya manusia Indonesia. Perkembangan pada sekolah ini akan lebih baik bila dibarengi dengan proses pendidikan yang baik menyangkut kepemimpinan, manajemen, kurikulum, sarana prasarana dan sebagainya. Sekolah adalah organisasi formal yang menangani pembinaan sumberdaya manusia sejak dini. Karena itu perlu mengubah kinerja organisasi sekolah menjadi lebih efektif (Syafaruddin dan Asrul, 2013:3).

Menurut Suriadin (2019:122) Sekolah merupakan sebagai suatu institut atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Selain itu juga sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan sesuai dengan visi, misi dan target yang direncanakan.

Menurut undang-undang nomer 20 pasal 1 tentang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) (2007: 2), bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Untuk mewujudkan sebuah sekolah yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang pendidikan, sekolah membutuhkan SDM yang profesional yang dapat memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi



terselenggaranya pendidikan yang efektif. Untuk meningkatkan kualitas sekolah dalam mencapai standar kompetensi harus ditunjang oleh banyak pendukung. Di antara syarat pendukungnya adalah Kepala Sekolah dan guru profesional. Kepala Sekolah dan tenaga pendidik/guru profesional merupakan salah satu *input* sekolah yang memiliki tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh pada berlangsungnya proses pendidikan.

*Input* yang lain dalam proses pendidikan adalah calon peserta didik, uang, dan berbagai macam sumber daya lainnya seperti kurikulum (pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai). Selanjutnya *input* tersebut diproses menjadi bangunan, alat-alat pembelajaran, murid, gaji guru, pembelian buku-buku. Guru menciptakan suasana atau proses belajar mengajar dengan menggunakan teknologi pendidikan, metode mengajar, media pengajaran, dan evaluasi pengajaran sehingga mengeluarkan produk (hasil) yaitu lulusan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan pribadi yang baik, sebagaimana diharapkan (orang tua dan masyarakat) sehingga anak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi dan terbaik, serta memiliki kepribadian yang baik untuk bekerja dan menjadi anggota masyarakat yang bermanfaat secara luas. (Syafaruddin, 2005: 25).

Selanjutnya fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 (Sisdiknas pasal 3), fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai fungsi pendidikan nasional seperti hal ini maka harus diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik pula, dari sisi rekrutmen, kompetensi dan manajemen pengembangan sumber daya manusianya.

Melihat peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional. Rekrutmen pendidik adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Tenaga pendidik merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.

Jadi dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwasannya pendidik dan pendidikan mempunyai sistem atau komponen-komponen atau elemen-elemen atau unsur-unsur sebagai sumber-sumber yang mempunyai hubungan fungsional yang teratur, tidak sekedar acak, yang saling membantu untuk mencapai suatu hasil, untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas. Bisa saja sekolah yang memiliki guru yang berkualitas, sarana dan prasarana yang

memadai, siswa yang kualitasnya diatas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan lulusan yang berkualitas. Hal ini bisa saja disebabkan karena tidak adanya visi, misi dan tujuan yang jelas, disamping kurangnya koordinasi tim kerja dengan pihak manajemen sekolah.

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia kerja dan karir juga mengalami perkembangan maupun perubahan yang sesuai dengan kebutuhan. Antara pemberi kerja dan pencari kerja berada dalam posisi yang saling membutuhkan, dimana pemberi kerja membutuhkan para tenaga kerja untuk membantu menjalankan organisasinya agar dapat meraih hasil yang sebelumnya belum dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh karena itu manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Setiap organisasi, terlepas dari ukuran, produk, maupun jasa yang dihasilkannya, harus merekrut pelamar kerja untuk mengisi sebuah posisi. Pengisian kekosongan di dalam sebuah organisasi disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi, ataupun putaran karyawannya. Hal tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong. Maka perusahaan berkewajiban untuk melakukan program rekrutmen, seleksi, penempatan, bahkan pelatihan untuk karyawan.

Rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan pelatihan dikarenakan awal tercipta dan terbentuknya karyawan yang berkompeten dalam perusahaan yaitu dari sistem rekrutmen yang benar dan tepat. Jika sistem rekrutmen perusahaan tersebut benar maka proses seleksi yang dilakukan pun akan dilaksanakan sesuai dengan metode yang ditentukan perusahaan untuk menjaring calon karyawan yang berkompeten yang mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Setelah karyawan tersebut lolos dalam seleksi yang dilakukan, maka perusahaan akan mengetahui

spesifikasi dan kemampuan karyawan yang akan ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan spesifikasi dari karyawan yang lolos dari proses seleksi. Kesalahan dalam penempatan pada karyawan maka akan berdampak pada tidak maksimalnya kinerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keahliannya dan juga berdampak pada perusahaan dalam menghasilkan *output* yang menjadi tujuan perusahaan. Upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dan perkembangan organisasi maka perusahaan melakukan program pelatihan untuk karyawan, hal tersebut sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya sepenuhnya.

Menurut Erwin Nurhuda (2014:2) Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan. Merekrut karyawan yang bagus adalah peluang untuk menunjukkan kepiawaian dari perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkompeten.

Dalam proses merekrut karyawan, organisasi harus mengedepankan prinsip yang menjadi acuan untuk menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri. Seperti yang diterangkan Rivai (2004:161) bahwa prinsip rekrutmen harus berdasarkan dari mutu karyawan yang akan direkrut, jumlah karyawan yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, biaya yang diperlukan diminimalkan, perencanaan keputusan yang strategis, *fleksibility*, dan pertimbangan hukum. Proses perekrutan bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Banyak hambatan yang ditemukan dalam kegiatan tersebut, kendala dalam proses rekrutmen seperti yang dijelaskan Siagian (2010:104) bahwa kendala dalam rekrutmen yang biasa terjadi dalam suatu organisasi yaitu melalui tiga bentuk, kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan

para pencari tenaga kerja, dan faktor *eksternal* yang bersumber dari lingkungan organisasi.

Sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari karyawannya yang mampu menjalankan kegiatan operasional organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan menginginkan karyawan yang kompeten, yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dengan tanggung jawab. Kondisi seperti ini diperoleh jika perusahaan memperoleh karyawan yang berkompentan, yang melalui proses seleksi yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang diperlukan.

Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan, seperti yang dijelaskan oleh Martoyo (2007: 4) bahwa tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyataan, proses seleksi masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar menawar kepada pelamar. Proses seleksi karyawan baru merupakan bagian penting bagi organisasi maupun bagi calon karyawan itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan sebuah sistem seleksi yang efektif.

Sistem seleksi yang efektif menurut Rivai (2004: 191) harus mencapai tiga sasaran yaitu keakuratan yang berarti kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar, kemudian keadilan yang berarti memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi, dan keyakinan yang berarti taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh. Prosedur seleksi membantu perusahaan untuk mengambil keputusan dan kebijakan untuk menerima karyawan yang

akan bekerja dalam organisasinya. Jika prosedur seleksi dijalani dengan benar, maka akan mudah bagi pimpinan organisasi dalam membuat kebijakan seleksi karyawan pada organisasinya.

Seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan (Ellyta Yullyanti, 2009: 132).

Menurut Erwin Nurhuda (2014: 2) langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan kerja dilakukan setelah dilakukannya proses seleksi yang dilakukan organisasi. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai bidang yang peminatan dan keahlian yang di miliknya juga, karenanya berpengaruh bagi produktivitas perusahaan. Proses penempatan yang baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan pekerjaan itu merupakan suatu hal yang di kuasai dengan baik. Dari proses tersebut dapat diketahui kemampuan dan keahlian yang cocok untuk ditempatkan pada posisi jabatan yang kosong.

Nawawi (2005: 70) mengemukakan bahwa penempatan merupakan pengisian jabatan yang kosong, agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Dapat dilihat lebih jauh bahwa penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai bidang yang peminatan dan keahlian yang di milikinya juga, seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2013: 64) bahwa Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan. Selain moral kerja, kreatifitas, dan prakarsanya juga akan berkembang. Organisasi/perusahaan yang salah menempatkan karyawannya pada posisi yang tidak tepat dengan keahlian karyawan tersebut maka akan berdampak pada karyawan itu sendiri. Pimpinan haruslah jeli dalam melihat bakat dan kemampuan seseorang, agar karyawan tersebut mampu memberikan yang maksimal terhadap perusahaan sesuai dengan kemampuan dia di posisi yang tepat.

Jadi dalam hal ini rekrutmen, seleksi dan penempatan harus tersistematis agar karyawan didapatkan dapat memberikan pengaruh yang yang baik nantinya, sebagai sumber-sumber yang mempunyai hubungan fungsional yang teratur, tidak sekedar acak, yang saling membantu untuk mencapai suatu hasil, untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Madrasah merupakan salah satu sarana dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang tercantum dalam UUD 1945, dengan demikian dalam pelaksanaannya perlu diorganisir dan dikoordinir dengan baik supaya

dapat mewujudkan cita-cita luhur dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia. Terlebih lagi madrasah sebagai basis pendidikan Islam, sesuai dengan visinya diharapkan dapat melahirkan generasi yang bukan saja beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT tetapi juga berpengetahuan global, sesuai dengan Tri Dharma Madrasah, yaitu :

1. Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT
2. Pengembangan keilmuan yang bermanfaat
3. Pengabdian kepada agama, masyarakat dan Negara.

Sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari karyawannya yang mampu menjalankan kegiatan operasional organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan menginginkan karyawan yang kompeten, yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dengan tanggung jawab. Kondisi seperti ini diperoleh jika perusahaan memperoleh karyawan yang berkompeten, yang melalui proses seleksi yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang diperlukan.

Madrasah adalah lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang lahir setelah munculnya ide-ide pembaharuan pemikiran Islam di Indonesia. Karena itu, unsur-unsur pendidikan modern ditemukan di madrasah, seperti sistem klasikal, manajemen pendidikan, mata pelajaran agama dan umum yang seimbang. Dinamika madrasah hingga saat sekarang ini mengantarkan madrasah menjadi sekolah yang berciri khas agama Islam. Setelah terlebih dahulu diakuinya madrasah setara dan sederajat dengan sekolah berdasarkan SKB Tiga Menteri tahun 1975 (Daulay, 2012: 44). Namun seiring dengan perkembangan dan kompleksnya tuntutan era globalisasi, madrasah telah memperkaya pengetahuan dan keterampilan peserta didiknya sesuai dengan tuntutan masyarakat dan dunia lapangan kerja.

Dengan kata lain, pengembangan program madrasah saat ini tidak lagi terbatas hanya pada pengajaran ilmu- ilmu keagamaan (*preennial*



*knowledge*) saja, namun telah mengalami transisi dari yang tradisional kepada modern, dari yang hanya mempelajari keagamaan, keterampilan sampai kepada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam saat ini dihadapkan pada tantangan peningkatan mutu dalam berbagai bidang program pendidikannya. Sebagai organisasi pendidikan formal, madrasah terdiri dari beberapa unit/bidang kerja serta-staf yang cukup kompleks.

Kompleksnya bidang-bidang tugas yang ada di madrasah mengisyaratkan perlunya penataan seluruh elemen yang ada termasuk dalam hal sumberdaya manusia. Penataan sumberdaya manusia yang terlibat dalam penyelenggaraan madrasah menjadi bagian terpenting dalam upaya memenuhi tantangan peningkatan mutu dalam berbagai bidang program pendidikan di Madrasah. Pernyataan tersebut mengisyaratkan pentingnya sistem rekrutmen dan penempatan bagi penyelenggaraan madrasah, penarikan (*recruitmen*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi, setelah proses rekrutmen ada hal yang sangat penting yaitu penempatan (Malayu, 2002: 40).

Tenaga pendidik dan kependidikan, khususnya kepala sekolah harus selalu melakukan perencanaan keatas dan kebawah. Perencanaan keatas maksudnya, kepala sekolah berusaha secara maksimal dan terus menerus mencari terobosan baru yang dapat memperkaya sekolah binaanya, baik menyangkut ilmu pengetahuan, metodologi pengajaran, masalah pembiayaan, studi banding, dan lain sebagainya, sehingga sekolah tersebut dapat sejajar dengan sekolah yang berkualitas.

Perencanaan kebawah maksudnya adalah kepala sekolah harus mampu melaksanakan perencanaan secara matang untuk melakukan penerbitan administrasi keuangan, guru, aktivitas mengajar, sarana dan prasarana, perpustakaan dan laboratorium dan sebagainya. Begitu juga tenaga kependidikan lainya seperti tata usaha, konselor, pembina pramuka,

bendahara, pustakawan, dan laboran harus mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, dan wewenang yang harus dilakukan untuk mendukung kerja sekolah demi mewujudkan sekolah yang berkualitas. Tanpa kerjasama tenaga kependidikan tersebut, maka sulit untuk mewujudkan sekolah yang berprestasi. Dalam hal ini yang berperan untuk merencanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab tersebut adalah kepala sekolah. Sumber daya pendidik adalah segala sesuatu yang diperlukan penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, dana, masyarakat, sarana dan prasarana.

Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi personalia yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian. Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang digunakan haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar proses rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau hanya sekedar dapat SDM yang biasa saja, tetapi SDM yang berdedikasi tinggi dan profesional dibidangnya.

Dalam panduan diklat (2008: 8) Rekrutmen (pengadaan) tenaga pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah. Sebab di dalam berlangsungnya kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila manusia-manusia yang bertugas menjalankan tugas tersebut kurang kompeten dalam setiap tugas yang diembanya, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Menurut Trianto dan Titik Triwulan Tutik, (2007: 14), ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi kualitas pendidikan apabila dilihat dari sisi keberadaan guru. Pertama, kualitas pendidikan dan kompetensi guru masih sangat rendah. Kedua, masih banyaknya guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Dalam Undang-undang Nomer 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa guru dapat dikatakan profesional perlu dikukuhkan dengan pemberian sertifikat pendidik. Untuk itu guru dapat memperoleh sertifikat pendidik jika telah memenuhi 2 syarat, yaitu memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1/D-4 dan memiliki minimal 4 kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Trianto dan Titik Triwulan, 2007: 9).

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di beberapa sekolah dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu masalah perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang matang. Sehingga terjadi ketidak efektifan tujuan sekolah karena banyaknya pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendirian. Hal tersebut biasanya karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Terkadang terjadi juga dalam ketidak sesuaian penempatan personil terhadap tugas dan fungsinya, misalnya menempatkan guru olah raga hanya berdasarkan pengalaman ataupun bakat si pelamar dan bukan berdasarkan latar belakang pendidik si pelamar. Tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya menjadi salah satu sebab dari rendahnya kualitas pendidikan. Hal yang sering ditemui di beberapa lembaga pendidikan adalah, Guru A, mempunyai dasar pendidikan di bidang bahasa, namun dia mengajarkan keterampilan atau yang

lain, yang sebenarnya bukan kompetensinya. Contoh lain yang menjadi sebab dari rendahnya kualitas pendidikan adalah karena pendidik kurang inovasi dan kurang kreatif dalam pembelajaran sehingga peserta didik tidak tertarik dan tidak memahami pelajaran yang disampaikan oleh gurunya.

Menurut Imam Bukhori (2008: 37) dimana Rasulullah SAW telah bersabda:

إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ  
إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

*Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya; ‘bagaimana maksud amanat disia-siakan?’ ‘Nabi menjawab; “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.” (BUKHARI – 6015)*

Hadits tersebut menunjukkan betapa Islam sangat menekankan pentingnya manajemen dan kepemimpinan dalam setiap aktivitas, termasuk di dalamnya aktivitas pendidikan. Suatu aktivitas akan berjalan lancar dan teratur apabila didasarkan pada manajemen yang sehat dan didukung oleh kepentingan yang tepat dan handal. Dalam hadits ini juga memeberikan peringatan, apabila suatu urusan diserahkan bukan kepada ahlinya maka tunggulah kehancuran. Oleh karen itu seorang pemimpin harus bijaksana dan memikirkan dengan baik sebelum mengambil keputusan dalam menempatkan para karyawan sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bergonta-ganti, artinya guru ada yang keluar masuk, dari wawancara awal juga diketahui dalam setengah tahun ini ada beberapa guru yang keluar dan masuk menjadi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baru, dengan hal demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di madrasah yang kurang

efektif, akan berdampak pada proses pembelajaran yang terlaksana, tentunya juga akan mengakibatkan mutu pendidikan akan melemah. Maka berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengajukan tesis dengan judul ***“Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Mts Al-Washliyah Kolam”***.

## **B. Fokus Penelitian**

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka fokus penelitian ini berkaitan dengan rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu:

1. Bagaimana sistem rekrutmen di MTs Al-Washliyah Kolam ?
2. Bagaimana penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam ?
3. Bagaimana keefektifitasan rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik bagi peningkatan mutu di MTs Al-Washliyah Kolam ?

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan sistem rekrutmen di MTs Al-Washliyah Kolam.
2. Mendeskripsikan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam.
3. Keefektifitasan rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan menghasilkan beberapa temuan-temuan yang berhubungan dengan manajemen pekerjaan dan mempunyai manfaat

langsung maupun tidak langsung terhadap keefektifan dan keefesienan dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun manfaatnya tersebut adalah sebagai berikut:

***1. Secara Teoritis***

- a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

***2. Secara Praktis***

- a. Memberikan sumbangan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia dan sekaligus memperkaya teori yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia khususnya dalam hal sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam.
- b. Memberikan masukan yang berarti bagi pimpinan MTs Al-Washliyah Kolam.
- c. Sebagai bahan masukan yang berarti bagi peneliti lain untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Defenisi Sistem**

Istilah sistem berasal dari bahasa Yunani “systema”, yang berarti sehimpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan suatu keseluruhan. Zahara Idris mengemukakan bahwa sistem adalah suatu kesatuan yang terdiri atas komponen-komponen atau elemen-elemen atau unsur-unsur sebagai sumber-sumber yang mempunyai hubungan fungsional yang teratur, tidak sekedar acak, yang saling membantu untuk mencapai suatu hasil (product).

Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1984-1985) setiap sistem mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Tujuan
- b) Fungsi-fungsi
- c) Komponen-komponen
- d) Interaksi atau saling berhubungan
- e) Penggabungan yang menimbulkan jalinan perpaduan
- f) Proses transformasi
- g) Umpan balik untuk koreksi
- h) Daerah batasan dan lingkungan (Ihsan, 2008: 107-108).

Dalam hal ini dapat dipahami bahwasanya sistem adalah suatu kesatuan yang terdiri atas komponen-komponen, elemen-elemen atau unsur-unsur sebagai sumber-sumber yang mempunyai hubungan fungsional yang teratur, tidak sekedar acak, yang saling membantu untuk mencapai suatu hasil (product).

Menurut undang-undang nomer 20 pasal 1 tentang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) (2007: 2), bahwa pendidikan adalah usaha

sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Combs (1982: 38) Secara teoritis, suatu pendidikan terdiri dari komponen-komponen yang menjadi inti dari proses pendidikan. Komponen pendidikan yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Prioritas

Fungsinya mengarahkan kegiatan sistem. Hal ini merupakan informasi tentang apa yang hendak dicapai oleh sistem pendidikan dan urutan pelaksanaannya. Contohnya ada tujuan umum pendidikan, yaitu tujuan yang tercantum dalam peraturan perundangan negara, yaitu tujuan pendidikan nasional, ada tujuan institusional, yaitu tujuan lembaga tingkat pendidikan dan tujuan program, seperti S1 ,S2 ,S3, dan tujuan kulikuler, yaitu tujuan setiap suatu mata pelajaran/mata kuliah. Tujuan yang terakhir ini dibagi dua pula, yaitu tujuan pengajaran (instrusional) umum dan tujuan pengajaran (instruksional khusus).

b. Peserta Didik

Fungsinya ialah belajar. Diharapkan peserta didik mengalami proses perubahan tingkah laku sesuai dengan tujuan sistem pendidikan. Conthnya, berapa umurnya, berapa jumlahnya, bagaimana tingkat perkembangannya, pembawaannya, motivasinya untuk belajar, dan social ekonomi orang tuanya.

c. Manajemen atau Pengelolaan

Fungsinya mengkoordinasikan, mengarahkan, dan menilai sistem pendidikan. Komponen ini bersumber pada sistem nilai dan cita-cita yang merupakan tentang pola kepemimpinan dalam pengelolaan sistem pendidikan, Contohnya pemimpin yang mengelola system pendidikan itu bersifat otoriter, demokratis, atau laissez-faire.



#### d. Struktur dan Jadwal Waktu

Fungsinya mengatur pembagian waktu dan kegiatan. Contohnya, pembagian waktu ujian, wisuda, kegiatan perkuliahan, seminar, kuliah kerja nyata, kegiatan belajar mengajar dan program pengamalan lapangan.

#### e. Guru dan Pelaksana

Fungsinya menyediakan bahan pelajaran dan menyelenggarakan proses belajar untuk peserta didik (Ihsan, 2003: 111) Selain itu, guru dan pelaksana juga berfungsi sebagai pembimbing, pengaruh, untuk menumbuhkan aktivitas peserta didik dan sekaligus sebagai pemegang tanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan. Contohnya pengalaman dalam mengajar, status resminya guru yang sudah di angkat atau tenaga sukarela dan tingkatan pendidikannya.

#### f. Alat Bantu Belajar

Maksudnya adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan, yang berfungsi untuk mempermudah atau mempercepat tercapainya tujuan pendidikan Contohnya: film, buku, papan tulis, peta. (Hasbullah, 2003: 123).

#### g. Fasilitas

Fungsinya untuk tempat terselenggaranya proses pendidikan. Contohnya, gedung dan laboraterium beserta perlengkapannya.

#### h. Teknologi

Fungsinya memperlancar dan meningkatkan hasil guna proses pendidikan. Yang dimaksud dengan teknologi ialah semua teknik yang digunakan sehingga sistem pendidikan berjalan dengan efektif dan efisien. Contohnya, pola komunikasi satu arah, artinya guru menyampaikan pelajaran dengan berceramah, peserta didik mendengarkan dan mencatat atau pola komunikasi dua arah, artinya ada dialog antara guru dan peserta didik.

i. Pengawasan Mutu

Fungsinya membina peraturan-peraturan dan standar pendidikan. Contohnya, peraturan tentang penerimaan anak/peserta didik dan staf pengajar, peraturan ujian dan penilaian.

j. Penelitian

Fungsinya untuk memperbaiki dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan penampilan sistem pendidikan. Contohnya, dulu bangsa Indonesia belum mampu membuat kapal terbang dan mobil tetapi sekarang bangsa Indonesia sudah pandai.

k. Biaya

Fungsinya melancarkan proses pendidikan dan menjadi petunjuk tentang tingkat efisiensi sistem pendidikan. Contohnya, sekarang biaya pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara keluarga, pemerintah dan masyarakat.

Sedangkan pengertian tenaga pendidik yang dijelaskan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada Perguruan Tinggi. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.”

Menurut Abudin Nata (2008: 141), kata pendidik itu mengacu kepada seseorang yang memberikan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman kepada orang lain. Pengertian ini memberikan kesan bahwa pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Secara khusus pendidik dalam prespektif pendidikan Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi peserta didik. Kalau kita melihat secara fungsional kata pendidik dapat diartikan sebagai pemberi atau penyalur pengetahuan, keterampilan. Jika

menjelaskan pendidik ini selalu dikaitkan dengan bidang tugas dan pekerjaan, maka *fareable* yang melekat adalah lembaga pendidikan. Hal ini juga menunjukkan bahwa akhirnya pendidik merupakan profesi atau keahlian tertentu yang melekat pada diri seseorang yang tugasnya adalah mendidik atau memberikan pendidikan. Sedangkan menurut Dwi Nugroho Hidayanto (1988: 43), bahwa pengertian pendidik ini meliputi: Orang dewasa, orang tua, guru, pemimpin masyarakat, dan pemimpin agama.

Secara umum dikatakan bahwa setiap orang dewasa dalam masyarakat dapat menjadi pendidik, sebab pendidikan merupakan suatu perbuatan sosial, perbuatan fundamental yang menyangkut keutuhan perkembangan pribadi dewasa yang bersusila. Pribadi dewasa susila itu sendiri memiliki beberapa karakteristik yaitu: Mempunyai individualisme yang utuh, mempunyai sosialitas yang utuh, mempunyai norma kesusilaan dan nilai-nilai kemanusiaan, dan bertindak sesuai dengan norma dan nilai-nilai atas tanggung jawab sendiri demi kebahagiaan dirinya dan kebahagiaan masyarakat atau orang lain. Pengertian yang lain, pendidik adalah semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang (Ahmad Tafsir, 2006: 170). Yang termasuk tenaga pendidik yaitu: Guru (orang yang mendidik di lingkungan sekolah formal), Dosen (orang yang mendidik di lingkungan Perguruan Tinggi), Konselor (orang yang mempunyai keahlian dalam melakukan bimbingan konseling). Guru pamong (pembimbing belajar mandiri siswa, yaitu masyarakat yang peduli akan pendidikan). Widyaiswara (PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk mendidik, mengajar, dan melatih pegawai negeri sipil pada lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah). Tutor (orang yang mendidik pada lembaga-lembaga non formal). Instruktur (orang yang melatih pada pelatihan-pelatihan, senam, beladiri), dan Fasilitator (sekelompok orang yang membantu sekelompok orang memahami).

Menurut Munirah (2015: 233) dalam hal ini I Pasal 1 UU SISDIKNAS no. 20 tahun 2003 disebutkan bahwa Sistem Pendidikan

Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Berangkat dari bunyi pasal ini dapat diketahui bahwa pendidikan adalah sistem yang merupakan suatu totalitas struktur yang terdiri dari komponen yang saling terkait dan secara bersama menuju kepada tercapainya tujuan. Menurut undang-undang nomer 20 pasal 1 tentang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) (2007: 2), bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Dalam hal ini (Soetarno, 2003: 2) menjelaskan, adapun komponen-komponen dalam pendidikan nasional antara lain adalah lingkungan, sarana-prasarana, sumberdaya, dan masyarakat. Komponen-komponen tersebut bekerja secara bersama-sama, saling terkait dan mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan nasional yang dirumuskan dalam UU SISDIKNAS adalah untuk mengembangkan potensi anak didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Implementasi dari aspek pendidikan *isi* adalah *input* (*anak didik*) sebagai obyek dalam pendidikan, sedangkan *proses/trasformasi* merupakan mesin yang akan mencetak anak didik sesuai yang diharapkan, dan *Tujuan* merupakan hasil akhir yang dicapai atau *output*. Perlu diketahui bahwa proses/trasformasi dalam kerjanya dipengaruhi oleh berbagai factor, seperti fasilitas, waktu, lingkungan, sumber daya, pendidik dan sebagainya, dimana faktor tersebut sangat menentukan output.

Oleh karena itu sebuah sistem pendidikan perlu melakukan penyesuaian dengan lingkungan, karena lingkungan mengandung sejumlah kendala bagi bekerjanya sistem misalnya: keterbatasan sumber daya. Untuk

itu sistem pendidikan dituntut oleh lingkungan untuk mengolah sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien.

Dengan demikian jelaslah bahwa makna pendidikan sebagai sistem adalah seluruh komponen yang ada dalam pendidikan seperti lingkungan, masyarakat, sumber daya, yang dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan pendidikan nasional, yang dalam implementasinya dapat dilihat dari aspek-aspek sistem yaitu input-proses-output, dan hasil akhir dari output dapat memberikan umpan balik terhadap input dan proses sehingga dapat diketahui hasil akhir tujuan pendidikan.

Sistem Pendidikan dikelola secara sentralistik, berlaku diseluruh tanah air. Tujuan pendidikan, materi ajar, metode pembelajaran, buku ajar, tenaga kependidikan, baik siswa, guru maupun karyawan, mengenai persyaratan penerimaannya, jenjang kenaikan pangkatnya bahkan sampai penilaiannya diatur oleh pemerintah pusat dan berlaku untuk semua sekolah di seluruh pelosok tanah air terdaftar, diakui, dan disamakan dengan sekolah Negeri. Perguruan negeri dibiayai oleh pemerintah, sedang perguruan swasta dibiayai oleh masyarakat. Hanya sebagian kecil anak bangsa yang diterima di perguruan tinggi negeri, sebagian besar mereka di perguruan tinggi swasta. Dalam posisi demikian perguruan swasta dapat ditemukan di banyak tempat. Keberadaannya besar jumlahnya, tetapi rendah dalam mutu bila dibandingkan dengan perguruan negeri, yang lebih sedikit dalam jumlah tetapi lebih tinggi dalam mutu. Karena mayoritas dana, sarana, dan perhatian pemerintah dipusatkan di perguruan negeri.

Seiring dengan gambaran perlakuan di atas memberi kesan psikologis bahwa pendidikan adalah milik pemerintah, dan bukan milik masyarakat. Semangat jiwa pendidikan telah lepas dari jiwa masyarakat. Sekolah baik negeri maupun swasta terasa sudah tercabut dari lingkungan di dalam masyarakat. Banyak lembaga pendidikan formal dari dasar sampai dengan perguruan tinggi yang telah menjadi komunitas atau kelompok tersendiri yang lepas dari masyarakatnya. Lembaga-lembaga itu hanya mementingkan status formal seperti ijazah dan gelar.

Sistem pendidikan berorientasi pada kepentingan dan bukan untuk kepentingan anak didik, pasar dan pengguna jasa pendidikan atau masyarakat dengan dalih bahwa strategi pendidikan nasional adalah untuk membekali generasi muda agar mampu membawa bangsa dan negeri ini cepat sejajar dengan bangsa dan Negara lain yang lebih maju. Namun dalam implikasi perkembangannya tidak diperoleh sesuai dengan apa yang dicita-citakan. Keahlian dan penguasaan IPTEK yang diperoleh sesuai menamatkan studinya berada dalam posisi dimiliki secara individual dan siap dijual melalui kontrak kerja demi uang, dan bukan menjadikan diri sebagai ilmuwan yang dipedulikan dengan nilai-nilai kemanusiaan, bangsa, dan Negara. Mentalitas proyek dan bukan dilaksanakan karena panggilan hati. Boleh jadi proyek pendidikan secara hukum atau peraturan perundang-undangan telah dilaksanakan secara benar, namun tidak ada jiwa pendidikan di dalamnya.

Seiring dengan semangat demi Negara dalam menyelenggarakan sistem pendidikan seperti tersebut diatas, maka kerja pendidikan dilaksanakan di bawah otorita kekuasaan, padahal kerja pendidikan adalah kerja akademik dalam pengelolaan lembaga-lembaga pendidikan, sekolah-sekolah dan perguruan tinggi dikenal dengan adanya eselonisasi jabatan atau kepegawaian. Misalnya dalam menyelenggarakan perguruan tinggi, rektor menempati eselon tertinggi sebaliknya ketua jurusan atau program studi berada di eselon bawah padahal hebat tidaknya suatu perguruan tinggi sangat tergantung pada kemauan dan keahlian ketua jurusan atau program studi para guru besar, doktor, dan dosen-dosen lainnya. Jadi saat ini terjadi salah urus dalam penyelenggaraan lembaga-lembaga pendidikan. Jika di dalam penyelenggaraan kantor-kantor birokrasi, ada *hierarcy* yang disusun berdasarkan senioritas menurut umur, masa jabatan, dan kekuasaan. Itu sebabnya, dalam kerja akademik yang ada adalah reputasi keilmuan yang menentukan tinggi rendahnya posisi dan pentingnya seseorang.

Sebagai akibat dari model pengelolaan sistem pendidikan tersebut, maka tidak terhindarkan bahwa pendidikan terkesan eksklusif dan *elite*,

padahal seharusnya inklusif atau membaaur, dan akrab dengan semua lapisan masyarakat. Ironisnya, tinggi rendahnya pendidikan yang telah dicapai tidak relevan dengan tinggi rendahnya moral. Kejahatan dalam skala besar pada umumnya justru dilakukan oleh mereka yang telah menikmati pendidikan tinggi, padahal yang diharapkan makin tinggi jenjang pendidikan yang dilampai, makin banyak amalan baik yang diharapkan untuk masyarakat bersama. Mata pelajaran yang harus diikuti oleh siswa selain dirasakan terlalu padat juga tidak berkesinambungan, tidak konsisten, juga tidak sesuai dengan minat dan kebutuhan anak didik dan bahkan tidak cocok dengan kebutuhan pasar. Sulitnya mencari pekerjaan seringkali disebabkan bukan karena tidak ada pekerjaan atau sempitnya kesempatan berusaha, tetapi disebabkan karena tidak adanya kecocokan antara kemampuan yang diperoleh melalui sekolah dengan tuntutan atau syarat kerja.

Seiring dengan uraian-uraian di atas, pelaksanaan pendidikan dilakukan dengan mentalitas proyek dan bukan dilaksanakan karena panggilan hati. Boleh jadi proyek pendidikan secara hukum atau peraturan perundang-undangan telah dilaksanakan secara benar, namun tidak ada jiwa pendidikan di dalamnya.

Pendidikan merupakan suatu sistem yang mempunyai unsur-unsur tujuan/sasaran pendidikan, peserta didik, pengelola pendidikan, struktur atau jenjang, kurikulum dan peralatan/fasilitas. (H. Ihsan, 2003: 107). Dalam pengertian umum sistem pendidikan adalah jumlah keseluruhan dari bagian-bagiannya yang saling bekerja sama untuk mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan atas kebutuhan yang telah ditentukan. Setiap sistem pasti mempunyai tujuan, dan semua kegiatan dari semua komponen atau bagian-bagiannya adalah diarahkan untuk tercapainya tujuan tersebut. Karena itu, proses pendidikan merupakan sebuah sistem, yang disebut sebagai sistem pendidikan (Hasbullah, 2003: 123).

Jadi dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwasannya pendidik dan pendididkan mempunyai sistem atau komponen-komponen atau elemen-elemen atau unsur-unsur sebagai sumber-sumber yang mempunyai

hubungan fungsional yang teratur, tidak sekedar acak, yang saling membantu untuk mencapai suatu hasil, untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

## 2. Konsep Manajemen

Kata manajemen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995: 470), mempunyai sinonim dengan kata pengelolaan yang dapat diartikan sebagai: proses, cara, perbuatan mengelola, proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain; proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan organisasi; dan proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan.

Dalam hal ini juga Kata manajemen berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang berarti “mengendalikan” kata ini kemudian terpengaruh dari bahasa Prancis *manage* yang berarti kepemilikan dimana istilah Inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Perancis mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *management* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam pengertian lain manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, yaitu mengatur semua unsure-unsur manajemen. (Malayu, 2002: 40). Manajemen ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting things done through people*). (Usman, 2009: 5).

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan antara anggota organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/ sasaran kinerja (Rochaety, 2005: 4).



Manajemen adalah penyelesaian pekerjaan melalui orang lain yang berhubungan dengan pengarahan orang dan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suharyanto, 2005: 11-12).

Dalam hal ini pengertian yang sama dalam hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak. (Ramayulis dalam Saefullah, 2012: 1). dalam dalam firman Allah SWT.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي الْفَإِ كَانَ مِقْدَارُهُ يَوْمٍ سَنَةٍ

مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu” (QS. As Sajdah: 5)

Ayat tersebut memberi arti bahwa manajemen sebagai kata mengatur. *management* berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Maksudnya bahwa dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik efektif dan efisien. (Candra W. & M.Rifa’i, 2016: 14). Untuk mempertegas pendapat diatas (Sadili Samsudin 2006: 15) mendefinisikan *management* berarti mengatur atau mengelola. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur segala sesuatu (Sumberdaya) untuk mencapai tujuan organisasi.

Penulis dapat menyimpulkan dan memahami dari tulisan diatas bahwasannya kunci untuk memahami kata dari manajemen adalah bekerja sama dengan orang lain. Dalam hal ini manajemen memerlukan kerja sama yang efektif dan efisien dalam suatu hal untuk mencapai tujuan yang

ditetapkan. Manajemen juga menggunakan beberapa proses dalam kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan terhadap anggota atau bawahan yang ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan sumber daya yang ada di dalamnya, agar tercapainya tujuan yang Efektif dan Efisien.

Manajemen dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi apabila satu sama lain memiliki kesadaran diri dalam mendapatkan hasil yang memuaskan seperti bekerja sama. di dalam suatu organisasi harus senantiasa ditingkatkannya suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini bekerja sama anggota semuanya yang ada di dalamnya harus ikut serta dalam menjalankan suatu kegiatan yang ada, apabila ada satu orang saja di dalam suatu organisasi tersebut tidak ikut serta dalam menjalankan suatu kegiatan maka tidak bisa dikatakan adanya kerja sama di dalamnya. Oleh karena itu dalam melaksanakan kerja sama semuanya harus ikut aktif dalam menjalankan suatu kegiatan, agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan di dalamnya.

Dalam hal ini apabila ada seseorang yang mengarahkan dan mengelola berbagai sumber daya yang ada dalam suatu organisasi dan orang tersebut tidak bekerja sendiri di dalam suatu organisasi maka ia dapat dikatakan sebagai manager, sehingga mampu mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan sebelumnya.

Dasar-dasar manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal
- b. Adanya tujuan bekerja sama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai
- c. Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan

f. Adanya *human organization* . (Malayu, 2002: 2).

Dalam hal ini Prinsip dasar manajemen dalam suatu organisasi dapat dikatakan berjalan secara sistematis manakala manajemen dalam suatu organisasi dapat mengatur dengan kaedah keilmuan, sehingga manajemen yang telah terencana dan terorganisir di dalam suatu lembaga pendidikan tersebut. Sehingga dampak yang akan dihasilkan dalam suatu organisasi tidak akan pernah sepi dari hal manajemen agar bisa mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Dari pendapat Terry dan Franklin, (1958)“*management is the proses of designing and mantaning an environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims*” setidaknya ungkapan diatas menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses yang terdiri dari perencanaan, pengaturan, pergerakan, dan pengadilan, yang dilakukan untuk menentukan dan memenuhi hasil yang diwujudkan dengan penggunaan manusia dan sumberdaya lainnya serta memelihara kerjasama yang baik guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Terry dalam Mulyono, 2008: 23). menyatakan 4 fungsi manajemen yang dikenal dengan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) pengertian dari fungsi manajemen itu sendiri dapat dijelaskan yang diantaranya:

#### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Setiap kegiatan yang mempunyai arah dan tujuan, memerlukan suatu perencanaan. Tanpa perencanaan yang tepat, tujuan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kegiatan perencanaan bertujuan untuk menjamin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan tingkat kepastian yang tinggi dan resiko yang kecil. Perencanaan merupakan tahapan paling penting dari suatu fungsi manajemen, terutama dalam menghadapi lingkungan eksternal yang dinamis.

Perencanaan/merencanakan tercatat dalam Al-qur'an sebagaimana Allah Swt menyampaikan Firmannya dalam surat Al-Hasyr ayat 18:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ

بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok ; dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al-Hasyr: 18)

Menurut (Munir M. dan Wahyu Ilaihi, 2009: 81) Planning atau perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya. Merencanakan dalam hal ini berarti mengupayakan penggunaan sumber daya manusia (*human resources*), sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya lainnya (*other resources*) untuk mencapai tujuan.

Ayat Al-Qur’an yang menganjurkan untuk menentukan sikap dalam proses perencanaan pendidikan, sebagaimana tertera dalam Q.S. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ

وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (QS. An-Nahl: 90)

Ayat tersebut menyampaikan bahwa ada tugas yang harus dikerjakan dengan baik dalam melakukan suatu kebajikan, selain ayat tersebut memerintahkan untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat di

satu sisi, disisi lain ayat tersebut melarang untuk melakukan perbuatan keji. Hal tersebut menunjukkan suatu pelajaran yang denganya harus di tata dengan baik. Perencanaan yang baik dicapai dengan mempertimbangkan kondisi pada waktu akan datang dimana perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana dibuat. Perencanaan merupakan aspek penting dari manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya. Manusia tidak boleh menyerah pada keadaan dan masa depan yang tidak menentu. Sebaliknya, ia dituntut untuk bisa menciptakan masa depan tersebut. Masa depan adalah akibat dari keadaan masa lampau, keadaan sekarang dan disertai dengan uasah-usaha yang akan dilaksanakan.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan mengandung 3 arti yaitu: 1) memikirkan tujuan dan tindakan: 2) mengarahkan tujuan dan menetapkan prosedur: 3) pedoman untuk mencapai tujuan. Dalam uraian tersebut dapat dipahami bagaimana bentuk perencanaan yang dibangun dalam menentukan tahapan fungsi manajemen itu sendiri dalam memikirkan tujuan atau tindakan yang akan dibangun. Serta mengarahkan tujuan dalam menetapkan prosedur yang akan dilaksanakan dalam mencapai sasaran yang akan dituju. Dan yang terakhir yaitu pedoman untuk mencapai tujuan organisasi sehingga fungsi perencanaan dalam merangkai tiga uraian diatas dalam terjalankan dengan baik sesuai dengan apa yang diperoleh dalam aktivitas manajemen.

#### **b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Pengorganisasi adalah suatu proses pembentukan kegunaan yang teratur untuk semua sumber daya dalam system manajemen. Penggunaan yang teratur tersebut menekankan pada pencapaian tujuan system manajemen dan membantu wirausahawan tidak hanya dalam pembuatan tujuan yang nampak tetapi juga didalam menegaskan sumber daya yang

akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Pengorganisasian yang sesuai dari sumber daya tersebut akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari penggunaannya.

وَالصَّفَاتِ صَفًا ﴿١﴾ فَأَلْزَجَرَاتِ زَجْرًا ﴿٢﴾ فَالتَّالِيَاتِ ذِكْرًا ﴿٣﴾ إِنَّ إِلَهَكُمْ لَوَاحِدٌ ﴿٤﴾

﴿٤﴾ رَبُّ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا بَيْنَهُمَا وَرَبُّ الْمَشْرِقِ ﴿٥﴾

“Demi (rombongan) yang ber shaf-shaf dengan sebenar-benarnya. 2) dan demi (rombongan) yang melarang dengan sebenar-benarnya (dari perbuatan-perbuatan maksiat. 3) dan demi (rombongan) yang membacakan pelajaran. 4) Sesungguhnya Tuhanmu benar-benar Esa. 5) Tuhan langit dan bumi dan apa yang berada di antara keduanya dan Tuhan tempat-tempat terbit matahari” (QS. As-Shaffat: 1-5)

Ayat diatas menjelaskan bahwa kehidupan modren kita saat ini dipengaruhi oleh aneka macam organisasi (rombongan-rombongan) bisnis, sosial, edukasional, religius, dan politikal. Dalam masyarakat modren, kebanyakan hasil kerja dilaksanakan orang melalui bantuan organisasi-organisasi, dan bukan oleh para individu yang bekerja secara terpisah.

Melihat pengertian diatas fungsi pengorganisasian merupakan rangkaian pengelompokan dalam mengatur berbagai macam aktivitas berjalanya tugas-tugas kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi baik dalam mengelompokkan sumberdaya manusia hingga membagi tugas-tugas dalam menetapkan wewenang secara relatif kepada setiap individu.

### c. Penggerakan (*Actuating*)

Fungsi pelaksanaan (*actuating*) merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Fungsi pelaksanaan (*actuating*) merupakan inti dari manajemen. Ia merupakan bagian dari

proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Istilah lainnya yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini seperti *directing commanding*. Menurut tulisan Sudrajat (2008) Dari seluruh rangkaian proses manajemen, penggerakan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian yang lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Fungsi ini baru diterapkan setelah perencanaan, pengorganisasian dan karyawan ada. *Actuating* merupakan implementasi dari apa yang direncanakan dalam fungsi *planning* dengan memanfaatkan persiapan yang sudah dilakukan *organizing*.

Dari pengertian di atas, pelaksanaan (*actuating*) bisa diperhatikan bahwa tidak hanya sebatas kegiatan pelaksanaan yang terjadi tanpa melalui tahapan perencanaan terlebih dahulu dan tanpa tahapan pengelompokan tugas-tugas individu, fungsi perencanaan tidak lain merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan (suatu kegiatan organisasi) merupakan aktivitas berjalan dalam proses mencapai tujuan yang hendak di raih, bagi seorang manajer memberi arahan bukanlah sekedar hal yang mudah, seorang manajer/pimpinan suatu organisasi yang baik mengetahui bagaimana cara memperlakukan seorang karyawan/bawahan dengan baik dan bijaksana. Dalam melaksanakan salah satu fungsi manajemen yaitu pelaksanaan. Allah Swt memberikan suatu gambaran dengan jelas kepada hambanya sebagai bentuk pengarahan dalam melaksanakan tugas manajemen sebagaimana dalam Surat An-Nahl ayat 125:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْهُم بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

*“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalannya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk” (Qs. An-Nahl: 125)*

Ayat tersebut menjelaskan dengan sangat jelas tentang bagaimana menjalankan fungsi manajemen yang ke-tiga dalam suatu organisasi. Fungsi pelaksanaan dapat berjalan setelah melalui beberapa tahapan sebelum sampai kepada pelaksanaan itu sendiri. Pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan dengan orang-orang yang memang memiliki tugas kegiatan sesuai dengan apa yang telah diatur dalam fungsi pengorganisasian agar dapat dilaksanakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang mengacu kepada perencanaan organisasi tersebut.

#### **d. Pengawasan (*Controlling*)**

Proses pengawasan dalam fungsi manajemen berperan guna menjaga agar segala sesuatunya tetap berada dijalannya. Pengawasan berperan aktif untuk menjaga point-point penting terhadap apa yang di rencanakan, dan apa yang telah dilaksanakan. Allah Swt dalam Al-qur’an memberikan penjelasan yang sangat ringan tentang bagaimana pengawasan itu berjalan dan apa sebenarnya guna dan mamfaat dari fungsi pengawasan (*Controlling*) itu sendiri. Kurang lebih artinya: *“Padahal sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu). Yang mulia disisi Allah dan mencatat pekerjaanmu itu . Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. Al-Infithar: 10-12)*



Ayat diatas sangat menarik untuk direnungkan bagi pelaku manajemen, hal tersebut tidak lah tanpa alasan, bagaimana Allah langsung mengajarkan bagaimana cara pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen yang ke-empat yaitu pengawasan. Dalam mengawasi suatu hal haruslah memperhatikan bagian terpenting untuk di catat (diperhatikan) demi kemajuan organisasi dan memaksimalkan berjalannya suatu rencana, pembagian kerja, dan juga pelaksanaan yang telah di susun sebaik mungkin. Pengawasan berperan aktif untuk mengukur apakah semua bagian sudah sesuai dengan apa yang di inginkan atau belum.

Tahap terakhir yang menjadi fungsi manajemen adalah pengawasan. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang secara dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapannya dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu (Ibrahim, 2003: 46)

Fungsi pengawasan meliputi penentuan standar, supervisi, dan mengukur penampilan/pelaksanaan terhadap standar dan memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pengendalian sangat erat kaitannya dengan perencanaan, karena melalui pengendalian efektivitas manajemen dapat diukur (Nanang, 2000: 2)

Dalam konsep pendidikan Islam, pengawasan dilakukan baik secara material maupun spiritual. Artinya pengawasan tidak hanya mengedepankan hal-hal yang bersifat spiritual. Hal ini yang secara signifikan membedakan antara pengawasan dalam konsep Islam dengan konsep sekuler yang hanya melakukan pengawasan bersifat materil dan tanpa melibat Allah SWT sebagai pengawas utama. (Hasan Basri, 2009: 181)

Dengan demikian disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan supaya proses

pelaksanaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana, dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terdapat penyimpangan-penyimpangan (*deviasi*) maka segera mencari letak penyimpangan tersebut kemudian melakukan tindakan perbaikan. Pengawasan dilakukan bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan.

Jadi dari beberapa fungsi manajemen yang dapat disimpulkan persoalan tersebut dapat terlihat bahwa manajemen merupakan salah satu disiplin ilmu yang memungkinkan mampu mengatur dan menjadi wadah bagi manusia itu sendiri. Dalam hal ini berbicara tentang lembaga pendidikan diperlukan kemampuan antisipatif sekolah, madrasah (perubahan kebijakan pemerintah dan kemajuan IPTEK) melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen dan kepemimpinan yang mengacu kepada mutu itu sendiri.

### **3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsure (6M) yaitu: *men, money, method, materials, machines, dan market*. Unsure *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut MSDM (*Man Power Manajemen*) (Malayu, 2002: 2) Manajemen di samping sebagai ilmu, manajemen disebut juga sebagai suatu seni, maka begitu juga dengan manajemen sumber daya manusia, sebagai cabang dari manajemen, juga merupakan seni dan ilmu, Hanya perbedaannya, manajemen menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal manusia dalam hubungan kerja, dengan tidak melupakan factor produksi lainnya, tetapi manajemen sumber daya manusia hanya menitik beratkan perhatiannya kepada factor produksi tenaga (Manullang, 2012: 6)

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia. Keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya, dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*), sumber daya yang juga disebut tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia (Fathoni, 2006: 10-11).

Sumberdaya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non human resource*). Sumber daya Manusia meliputi semua orang yang bersetatus sebagai anggota dalam organisasi. Yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik.

Yang dimaksud sebagai SDM adalah meliputi tiga pengertian yaitu:

- a) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- b) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/ non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya non manusia terdiri atas sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan factor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, kebutuhan, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi dan sebagainya. Jadi dalam hal ini SDM sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam suatu organisasi, SDM sebagai modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. SDM merupakan sumber daya yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi. Dengan sumber daya manusia yang baik, maka kemungkinan suatu organisasi akan mudah untuk mencapai tujuan Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus, dilengkapi dengan fasilitas, sarana, prasarana yang baik, akan mudah dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik yang diilhami dari sifat-sifat para nabi, yaitu: shiddiq (benar), fathanah (cerdas), amanah (jujur/terpercaya) dan tabligh (transparan). Profesional secara syariah artinya mengelola suatu usaha/kegiatan dengan amanah. Dalam Islami dua faktor yang menjadi kata kunci adalah kejujuran dan keahlian. Karena amanah/kejujuran merupakan puncak moralitas iman dan karakteristik yang paling menonjol dari orang-orang yang beriman

Dijelaskan dalam Al-Quran yang berbunyi sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya*

*kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat". (An-Nisaa, 4: 58)*

Dari ayat diatas tersebut menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Karena menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Bicara soal profesional, berarti membicarakan tentang kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sumber daya manusia atau kepengawaian, mengandung arti yaitu: keseluruhan orang yang bekerja, pada suatu organisasi. dengan demikian, MSDM merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

SDM sangat berperan penting dalam melaksanakan suatu aktivitas agar tercapainya tujuan. Dengan adanya Manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga mendapatkan SDM yang berkualitas dan terciptanya kondisi yang cukup baik pula, MSDM merupakan usaha yang dilakukan untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi melalui pendekatan terhadap para sumber daya yang ada di dalamnya agar dapat melaksanakan suatu kegiatan yang ada di dalamnya dengan baik pula.

Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada empat prinsip dasar (Sulistiyani dan Rosida: 11)

- a. Sumberdaya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah sangat kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta perencanaan strategis.

- c. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari cultural tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu cultural ini harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi mungkin perlu di ubah atau ditegakkan, dan upaya secara terus-menerus mulai dari puncak hendaknya kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.
- d. Manajemen manusia berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

MSDM merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Malayu, 2002: 10) MSDM yang melihatnya dalam perspektif makro, mendefinisikan MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka terjadinya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Defenisi yang memandangnya dari perspektif mikro yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Defenisi MSDM yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu mencapai tujuan organisasi, individual dan masyarakat (Suharyanto, 2006: 13). MSDM adalah seni dan ilmu, dalam memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian

rupa, sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan ada kegairahan kerja, dalam diri tenaga kerja (Manullang 2007: 7).

Dari defenisi MSDM di atas penulis dapat menyimpulkan MSDM adalah suatu ilmu atau cara yang mengatur sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat digunakan secara maksimal untuk tujuan yang maksimal, yang konsep dasarnya adalah karyawan adalah manusia, bukan mesin. Sehingga ia memiliki pemikiran, kreatifitas, kemampuan dan potensi yang berbeda-beda.

Proses MSDM adalah prosedur yang berlangsung terus menerus yang mencoba mempertahankan organisasi akan mendapat orang yang tepat di posisi yang tepat, pada saat dibutuhkan. (Stoner, 1995: 69) Proses MSDM dalam Organisasi yaitu; MSDM adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, memberi penghargaan dan penilaian. Sumberdaya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, hanyalah ada satu jalan pemecahan yang harus ditempuh, yakni melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihanlah yang akan meningkatkan kemauan, kemampuan dan kesempatan bagi seseorang untuk berperan dalam kehidupannya, secara individu maupun masyarakat (Hasan, 2005: 68).

MSDM adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasuki suatu organisasi atau perubahan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Untuk itulah eksistensi SDM dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi. MSDM merupakan usaha untuk mengarahkan dan megelola sumberdaya manusia di dalam organisasi agar

mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Jadi dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Manajemen sumber daya manusia harus mampu memasuki suatu organisasi atau perubahan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Oleh karena itu MSDM harus dapat mendayagunakan SDM Sumber daya manusia yang ada, diantaranya adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Sedangkan sumber daya non manusia yang terdiri atas sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain.

#### **4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh manajer untuk merekrut, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan anggota organisasi. MSDM dapat memastikan organisasi akan mendapatkan karyawan terampil dalam jumlah yang memadai dan konstan. Fungsi pimpinan perusahaan yang meliputi *recruitment*, *selection*, *appraisal* (penilaian) dan pengembangan orang-orang untuk menempati dalam struktur organisasi. Jadi pengembangan ini meliputi masalah-masalah latihan, kenaikan pangkatan dan bahkan juga meliputi masalah pemecatan bawahan (Idris, 2013: 127).

Kegiatan MSDM mencakup; *rekrutmen*, *staffing*, latihan, pengembangan dan kompensasi, yang semua ditujukan untuk mempengaruhi efektivitas pegawai dalam suatu organisasi. Aktivitas utama dari MSDM mempengaruhi individu pegawai baik kemampuan maupun motivasi kerjanya serta penentuan persyaratan/tuntutan pekerjaan dan penghargaan yang akan diberikan. Kondisi yang diciptakan



aktivitas MSDM tersebut pada gilirannya sekaligus mempengaruhi kinerja, kepuasan, pelayanan dan kehadiran pegawai dalam totalitas pelaksanaan tugas (Hambali, 201: 100).

Pengadaan adalah fungsi operasional pertama MSDM. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan.

Karyawan bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap, dan tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian, gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relative mudah. Sebaliknya, apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan mencapai

tujuannya. Proses atau langkah-langkah pengadaan atau perekrutan karyawan yaitu: a). Peramalan kebutuhan tenaga kerja, b). Penarikan (*recruitment*), c). Seleksi (*selection*), d). Penempatan karyawan (Melayu: 38).

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

Dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan. Peramalan kebutuhan tenaga kerja ini harus didasarkan kepada informasi faktor internal dan eksternal perusahaan. Factor internal dan eksternal perusahaan adalah sebagai berikut: (1). Jumlah produksi, (2). Ramalan-ramalan usaha, (3), Perluasan perusahaan, (4). Perkembangan teknologi, (5). Tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja, (6). Perencanaan karier pegawai.

#### **b. Rekrutmen**

##### **1. Pengertian Rekrutmen**

Menurut Ellyta (2009: 131-132) Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*) pegawai selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 11 Tahun 2002 dan PP Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 54 Tahun 2003 serta PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2000. Penerapan kebijakan tersebut sebenarnya bertujuan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas, yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi. Namun dalam

implementasinya belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas pegawai.

Kondisi ini disebabkan oleh perencanaan kepegawaian yang pada saat ini belum didasarkan pada kebutuhan nyata sesuai dengan kebutuhan organisasi dan penempatan pegawai masih berdasarkan pesanan sehingga kurang menonjolnya upaya mewujudkan prinsip *the right man on the right place*. Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan pegawai secara tepat sesuai beban kerja yang ada dan hal tersebut dengan didukung oleh adanya proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawan dkk. (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Samsudin, 2006). Ivancevich (2001) menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan.

Penarikan (*recruitmen*) adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Penarikan adalah proses pencarian

dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi).

Jadi berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan, sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan guna membantu tercapainya tujuan yang diinginkan.

## 2. Proses Penarikan Karyawan

### a. Penentuan Dasar Rekrutmen

Dasar Penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job specification* harus diuraikan secara terinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya, batas usia, pendidikan, jenis kelamin dan kesehatan.

### b. Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan, Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

#### - Sumber internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowongan diambil dalam perusahaan tersebut. Yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemandahan karyawan bersifat vertical (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan sebaiknya pengisian

jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada. Kebaikan-kebaikan dan kelemahan sumber internal.

#### Kebaikan-kebaikan sumber internal

- ✓ Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi
- ✓ Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan
- ✓ Biaya penarikan relative kecil, karena tidak perlu memasang iklan
- ✓ Waktu penarikan relative singkat
- ✓ Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi
- ✓ Kestabilan karyawan semakin baik

#### Kelemahan-kelemahan sumber internal

- ✓ Kewibawaan karyawan yang dipromosikan itu kurang
- ✓ Kurang membuka kesempatan system kerja baru dalam perusahaan

Apabila tidak ada karyawan yang dapat memenuhi kualifikasi jabatan yang lowongan, perusahaan dapat menarik dari sumber eksternal.

#### - Sumber eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowongan dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

#### Kebaikan sumber eksternal

- ✓ Kewibawaan pejabat relative baik
- ✓ Kemungkinan membawa system kerja baru yang lebih baik

#### Kelemahan-kelemahan sumber eksternal

- ✓ Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi
- ✓ Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi
- ✓ Waktu penarikan relative lama
- ✓ Orientasi dan induksi harus dilakukan
- ✓ Turnover cenderung akan meningkat
- ✓ Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.

c. Metode-Metode Rekrutmen

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka.

1. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebut luas kemasyarakatan. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified.

Mengenai metode dan sumber rekrutmen karyawan, Sofyandi (2008: 103) mengemukakan bahwa, secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis: Sumber internal dan sumber eksternal. Sumber rekrutmen internal di antaranya: *Job posting dan job bidding*; Referensi pegawai lama dan rencana suksesi/penggantian karyawan. Sedangkan sumber rekrutmen eksternal dilakukan bila organisasi perlu mengisi jabatan-jabatan *entry-level*; Memerlukan keahlian atau

keterampilan yang belum dimiliki; dan memerlukan karyawan dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan ide-ide baru.

Mangkunegara (2009: 34), mengemukakan bahwa: Ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan dan sumber dari luar perusahaan, penjelasannya dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Sumber Dari Dalam Perusahaan

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondisi pegawai yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutasi pegawai, yaitu: pertama, promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kedua, transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya; dan demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

b) Sumber Dari Luar Perusahaan

1) Iklan Media Massa

Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon pegawai yang betul-betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

## 2) Lembaga Pendidikan

Perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan. Calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari lembaga pendidikan pada umumnya yang mempunyai prestasi akademik yang tinggi dan mempunyai kepribadian yang dinilai baik di lembaga pendidikan tersebut.

## 3) Departemen Tenaga Kerja (Depnaker)

Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Departemen Tenaga Kerja. Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

## 4) Lamaran Kerja Yang Sudah Masuk Di Perusahaan

Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan perlu dipertimbangkan sebagai sumber penarikan pegawai. Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

### **3. Kendala-Kendala Rekrutmen**

Agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan penarikan, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi kebijaksanaan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan, dan lingkungan eksternal.

Dalam kenyataannya, di dalam sebuah proses rekrutmen sering menghadapi berbagai permasalahan yang seringkali menimbulkan ketidakpuasan pada salah satu pihak atau lebih. Dalam menjalankan



tugasnya para pencari tenaga kerja suatu organisasi harus menyadari bahwa akan menghadapi berbagai hambatan/ kendala. Kendala-kendala ini muncul dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan mencari tenaga kerja sendiri, dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan di mana organisasi bergerak (Siagian, 2006: 104).

#### 1) Faktor-Faktor Organisasional

Beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen antara lain:

##### a) Kebijakan Promosi Dari Dalam

Dengan kebijaksanaan ini, lowongan-lowongan yang ada diisi oleh para pekerja yang sudah menjadi karyawan organisasi, tentunya para pencari tenaga tidak usah lagi mencari sumber-sumber tenaga di luar organisasi, sehingga kemungkinan memperoleh tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan baru, keahlian dan keterampilan baru sangat terbatas.

##### b) Kebijakan Tentang Imbalan

Dengan kebijaksanaan ini para pencari tenaga kerja baru hanya dapat menawarkan tingkat penghasilan tertentu kepada para pelamar berdasarkan kebijaksanaan yang berlaku bagi organisasi.

##### c) Kebijakan Tentang Status Kepegawaian

Maksud dari kebijaksanaan ini ialah ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi organisasi ataukah dimungkinkan bekerja separuh waktu. Dengan kebijaksanaan seperti ini para pencari tenaga kerja hanya mencari pelamar yang bersedia bekerja secara purna waktu bagi organisasi yang akan memperkerjakannya.

##### d) Rencana Sumber Daya Manusia

Rencana ini memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana

#### **4. Dasar Rekrutmen**

Menurut Faustino Cardoso Gomes mengatakan bahwa rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan di antaranya adalah: Berdirinya organisasi baru, adanya perluasan kegiatan organisasi; terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru; adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain; adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat; adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun; dan adanya pekerja yang meninggal dunia (Faustino Cardoso Gomes, 1985: 105).

Dari ketujuh alasan tersebut suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah khususnya, melakukan rekrutmen tenaga pendidik (guru) karena mempunyai alasan tertentu seperti terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, di mana sekolah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru dalam sebuah lembaga pendidikan yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah ke sekolah lain maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut. Sekolah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan proses belajar mengajar pundapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya.

#### **5. Rekrutmen Yang Efektif**

Rekrutmen yang efektif dipengaruhi oleh bagaimana organisasi dapat melaksanakan sejumlah kegiatan ini di dalam proses tersebut. Menurut Stoner yang dikutip oleh Yusuf Irianto (2000: 40), kegiatan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen adalah: Menentukan dan membuat kategori kebutuhan SDM jangka pendek dan jangka panjang; selalu

memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja; mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar; menyimpan data tentang jumlah dan kualitas pelamar kerja dari setiap sumber dan menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.

## **6. Standar dan Kualifikasi Rekrutmen**

### 1) Standar Rekrutmen

Untuk mendapatkan pegawai atau karyawan yang terbaik, maka perlu dasar-dasar rekrutmen yang baik pula. Dasar-dasar program rekrutmen yang baik mencakup: Memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah mengkompromikan standar rekrutmen, berlangsung secara berkesinambungan, program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif. Rekrutmen dapat menarik individu dari karyawan yang saat ini dikarnakan oleh lembaga lain atau yang tidak bekerja. (Nurdin, 2006: 38).

### 2) Kualifikasi Rekrutmen

Beberapa kualifikasi yang menjadi dasar bagi pelaksanaan rekrutmen diberbagai perusahaan. Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (1990: 60), kualifikasi yang digunakan sebagai dasar seleksi pertama kali adalah faktor umur. Umur harus mendapat perhatian karena umur akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang-undang perburuhan. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggungjawab, cenderung absensi, dan *turnover*-nya tinggi. Keryawan yang umurnya tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggungjawabnya besar, serta absensi dan *turnover*-nya rendah.

Faktor yang kedua adalah keahlian, yang harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi, karena hal ini yang akan menentukan mampu atau tidaknya seseorang mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: *Technical Skill* (keahlian yang dimiliki oleh pegawai), *Human Skill* (keahlian yang dimiliki sub pimpinan), *Konseptual Skill* (keahlian yang dimiliki oleh pucuk pimpin).

Selanjutnya kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menjabat suatu jabatan karena seseorang baru dapat bekerja dengan baik apabila didukung oleh fisik yang sehat. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan, perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat mengerjakan/menyelesaikan suatu pekerjaan dan menjabat suatu jabatan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Jenis kelamin juga harus diperhatikan karena sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan perburuhan. Hal ini tidak dapat dilepaskan juga faktor selanjutnya yaitu faktor tampang di mana keseluruhan penampilan dan kerapuhan diri seseorang yang tampak di luar. Tampang hanya kualifikasi tambahan, artinya untuk jabatan tertentu tampang akan membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Faktor selanjutnya yang perlu mendapatkan perhatian adalah faktor bakat karena orang yang berbakat mudah untuk dikembangkan dan cepat menangkap pengarahan-pengarahan yang diberikan.

Faktor selanjutnya adalah faktor temperamen yaitu pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan mempunyai pendirian yang keras. Untuk penilaian temperamen seseorang biasanya diserahkan kepada seorang psikolog. Temperamen tidak lepas dari

karakter atau kepribadian karena merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dari lingkungan dan pendidikan.

Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, karena orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya dapat juga dipertimbangkan dengan serius dalam proses rekrutmen. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai, sedangkan orang yang belum berpengalaman akan mengurangi konsentrasi sebuah tujuan yang harus sesegera mungkin dicapai. Seperti halnya, mengajari bekerja, mengajari menggunakan alat, mengajari hal teknik lainnya, belum termasuk menata mental yang bersangkutan untuk bekerjasama dan lain sebagainya.

Kerjasama juga harus diperhatikan dalam rekrutmen karena kesediaan kerja sama merupakan kunci keberhasilan perusahaan. dalam proses rekrutmen perlu juga diperhatikan dari aspek kerjasama, karena kesediaan kerjasama, baik vertikal maupun horisontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasaskan kemampuan.

Faktor selanjutnya yang tidak kalah penting adalah kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting, karena kejujuranlah kunci untuk mempercayakan tugas kepada seseorang. Kerjasama yang ditopang dengan kejujuran merupakan kualifikasi rekrutmen yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang. Perusahaan tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

Selanjutnya kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen, karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan-peraturan perusahaan. Sebuah sikap disiplin perlu

diperhatikan dalam proses rekrutmen karena untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan. Serta faktor inisiatif dan kreatif merupakan kualifikasi rekrutmen yang juga penting, karena seseorang yang mempunyai inisiatif dan kreatif akan dapat bekerja mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya. Sikap inisiatif dan kreatif seseorang juga memerlukan perhatian agar tidak terlalu jauh atau sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efektif.

### **c. Seleksi**

#### **1. Pengertian Seleksi**

Langkah setelah dilakukannya rekrutmen ialah seleksi. Dalam Rusi Rusmiati Aliyyah (2017: 35) dijelaskan bahwa, seleksi sumber daya manusia merupakan suatu proses yang memerlukan penilaian dan perkiraan untuk memprediksi secara tepat khususnya dalam menentukan tingkat investasi, kualitas yang baik, spekulatif, atau resiko tinggi. Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah efektivitas biaya, 36 Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan penurunan tingkat pemborosan dana dan waktu pengawasan, dan minimalisasi masalah penempatan kerja. (Tim Dosen Adpen UPI, 2012: 238).

Seleksi adalah kegiatan memilih calon-calon tenaga yang dilaksanakan melalui kegiatan seleksi administratif tes tertulis, tes psikologis, wawasan dan tes kesehatan setelah calon dinyatakan lulus. (Rugaiyah, 2010: 100) "Selection" atau seleksi didefinisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut. (Tim Dosen Adpen UPI, 2012: 237). Menurut Mondy "Selection is the process of choosing from a

group of applicants the individual best suited for a particular position.” (Yullianti, 2009: 132). Menurut Mondy seleksi adalah kegiatan memilih sekelompok pelamar yang cocok untuk posisi tertentu.

Tujuannya dari tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya perusahaan kita. Seorang kandidat yang cakap dan sangat qualified bisa sukses di satu lingkungan budaya tetapi belum di lingkungan (Sutrisno, 2009: 53).

Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Menurut Mondy (1996) *Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position*. Proses seleksi yang dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional. Gatewood dan Field (2001) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi terkini dan akurat tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Selanjutnya Siagian (1994) menyebutkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah kegiatan untuk memilih calon dimana individu dipilih untuk mengisi suatu posisi/jabatan sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh posisi/jabatan tersebut. Pada tahap ini, kita harus melaksanakan beberapa kegiatan yang tujuannya memilih calon diantara beberapa calon yang akan kita tawari pekerjaan atau jabatan yang memang harus diisi.

## **2. Pentingnya Seleksi**

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih qualified sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

Menurut Melayu, seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. Proses seleksi meliputi penilaian dan penetapan di antara calon-calon pengisi jabatan. Aplikasi dari penilaian, wawancara, dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan seleksi.

## **3. Dasar Seleksi**

Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman kepada dasar tertentu yang telah digariskan oleh internal



maupun eksternal perusahaan, supaya pelaksanaan dan hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan baik secara hukum maupun ekonomis. Dasar-dasar itu antara lain adalah: (a). Kebijakan perburuhan pemerintah, (b). Job specification atau jabatan, (c). Ekonomis rasional dan, (d). Etika social.

#### **4. Tujuan Seleksi**

Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut, Karyawan yang qualified dan potensial, Karyawan yang jujur dan berdisiplin, Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat, Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja, Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan, Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertical maupun horizontal, Karyawan yang dinamis dan kreatif. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya, Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi, Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan, Karyawan yang mudah di kembangkan pada masa depan, Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri dan, Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

Tujuan utama dari Seleksi di dalam Rusi Rusmiati Aliyyah (2017: 35) adalah untuk:

- a. Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam:
    1. Menjalankan tugas dalam jabatan tersebut.
    2. Mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam sistem.
    3. Menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam sistem.
    4. Memiliki motivasi untuk mengemabangkan diri.
- Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha, 37

Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan biaya yang harus di investasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai.

#### 5. Penetapan jumlah karyawan

Setelah dasar dan tujuan seleksi diketahui, langkah selanjutnya adalah penetapan jumlah karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Penetapan jumlah karyawan harus betul-betul diperhitungkan secara cermat supaya karyawan yang akan diterima tepat sesuai dengan volume kerja.

### 5. Cara Seleksi

Cara seleksi yang dilaksanakan organisasi perusahaan maupun organisasi social dalam penerimaan karyawan baru sampai dewasa dikenal dengan dua cara yaitu non ilmiah dan metode ilmiah

#### a) Nonilmiah

Seleksi dengan cara nonilmiah adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja.

Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal berikut:

- ✓ Surat lamaran bermeterai atau tidak
- ✓ Ijazah sekolah dan daftar nilainya
- ✓ Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman
- ✓ Refensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
- ✓ Wawancara langsung dengan pelamar bersangkutan
- ✓ Penampilan dan keadaan fisik Keturunan dari pelamar

Seleksi nonilmiah kurang dapat dipertanggungjawabkan karena sering memperoleh karyawan baru yang tidak cakap menyelesaikan pekerjaannya. Bahkan menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi perusahaan. Karena tulisan yang baik, tampang yang

cakap, bicara yang lancar, belum tentu terampil dan bergairah bekerja. Sebaliknya seseorang yang mempunyai tampang yang kurang cakap, tulisan yang tidak baik, dan bicara yang kurang lancar, bisa jadi lebih terampil, bergairah, kreatif, dan loyal terhadap pekerjaannya.

#### b) Metode Ilmiah

Seleksi dengan metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada *job specification* (ilmu pengetahuan) dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi metode ilmiah merupakan pengembangan seleksi nonilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat.

Seleksi ilmiah hendaklah dilaksanakan dengan cara-cara berikut:

- ✓ Metode kerja yang jelas dan sistematis
- ✓ Berorientasi kepada prestasi kerja
- ✓ Berorientasi kepada kebutuhan *riil*
- ✓ karyawan berdasarkan kepada *job analysis* dan ilmu social lainnya
- ✓ berpedoman kepada undang-undang perburuhan

Dengan seleksi ilmiah diharapkan akan diperoleh karyawan yang qualified dengan penempatan yang tepat, sehingga pembinaan dan pengembangan relative lebih mudah.

## 6. Kualifikasi Seleksi

Penyeleksi harus mengetahui secara jelas kualifikasi yang akan diseleksi dari pelamar. Hal ini sangat penting supaya sasaran dicapai dengan baik. Tanpa mengetahui secara jelas kualifikasi seleksi akan

mengakibatkan sasaran yang dicapai menyimpang. Kualifikasi seleksi meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreativitas.

## **7. Prosedur Seleksi**

Prosedur seleksi atau langkah-langkah pelaksanaan seleksi perlu ditetapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang qualified dengan penempatan yang tepat.

Langkah-langkah seleksi

- ✓ Seleksi surat-surat lamaran
- ✓ Pengisian blanko lamaran
- ✓ Pemeriksaan referensi
- ✓ Wawancara pendahuluan
- ✓ Tes penerimaan
- ✓ Tes psikologi
- ✓ Tes kesehatan
- ✓ Wawancara akhir atasan langsung
- ✓ Memutuskan diterima atau ditolak

## **8. Proses Seleksi**

Kegiatan rekrutmen di dukung dengan proses seleksi. Proses seleksi adalah kegiatan mengumpulkan informasi untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan atau diterima sebagai karyawan perusahaan, dengan mengacu kepada rencana SDM perusahaan, spesifikasi jabatan, ketentuan hukum, prosedur yang berlaku, dan juga kepentingan calon karyawan itu sendiri. (Widodo, 2013: 61) Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula

dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. (Yullianti, 2009: 132).

Proses seleksi pegawai perlu ditetapkan suatu dasar yang rasional dan seragam serta diterapkan secara tegas sehingga akan memberikan keyakinan kepada para pelamar, masyarakat, dan pegawai sekolah bahwa kemampuan merupakan faktor kunci yang menentukan diterima atau ditolaknya seorang calon. Dengan demikian pendidikan perlu dibekali dengan sesuatu instrumen pengawasan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas para pegawai dan para pejabat yang memegang tanggung jawab tertinggi dalam seleksi seluruh pegawai harus memiliki suatu dasar yang kuat dalam menilai proses seleksi tersebut (Tim Dosen Adpen UPI, 2012: 238).

Proses seleksi sebenarnya terdiri dari dua babak besar. Hal ini dilakukan terutama bila perusahaan merekrut sejumlah tenaga kerja untuk posisi yang tidak terlalu senior/tinggi melalui pemasangan iklan. Jumlah pelamar untuk iklan bisa mencapai sepuluh sampai empat puluh kali dari jumlah yang dibutuhkan. Bila kita hanya membutuhkan dua belas orang management trainer misalnya, jumlah lamaran yang diterima empat ratus atau lebih. Bila hal tersebut terjadi, kita harus menciutkan jumlah calon yang akan mengikuti seleksi tahap kedua sampai jumlah tertentu. Alasan penciutan tersebut adalah pertimbangan dari segi efisiensi waktu dan biaya. Lalu, berapa besarnya jumlah tertentu itu. Tidak ada ketentuan yang pasti apalagi yang bersifat ilmiah. Sebuah patokan yang dapat digunakan hanyalah berdasarkan logika dan kebiasaan yang dipegang oleh para praktisi. Kebiasaan itu adalah berdasarkan tahap akhir pada 38 Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan saat keputusan final harus dibuat, yaitu untuk setiap satu lowongan paling sedikit harus tersedia tiga calon yang paling memenuhi syarat. Dengan demikian, bila kita akan

merekrut dua belas trainee, berarti jumlah calon akan mengikuti seleksi babak kedua harus tiga puluh enam orang. Mereka inilah yang menjalani proses seleksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang mungkin mencakup bermacam-macam tes, pemotretan psikologis, wawancara, dan pemeriksaan kesehatan. Tujuan dari semua cara atau metode tersebut adalah untuk menggali dan mendapatkan informasi yang tidak dapat diperoleh dari keterangan yang diberikan secara tertulis tentang calon. Informasi itu dapat digunakan sebagai dasar untuk memutuskan siapa calon yang paling memenuhi syarat yang telah ditetapkan dalam “profil kandidat”.

Dalam proses seleksi, kelompok pelamar yang terdiri dari para pengajar profesional, pengawas administrasi profesional, pelaksanaan teknis profesional, dan tenaga pendukung lainnya harus melalui tiga tahapan proses, yaitu: 1) Pra seleksi, yang melibatkan kebijakan dan penetapan prosedur seleksi. 2) Seleksi, yang merupakan pengajuan seleksi dan implementasi aturan yang ditetapkan pada tahap satu. 3) Pasca Seleksi, tahap dimana terjadi penolakan dan penerimaan pelamar yang melibatkan daftar kemampuan pelamar, bagian personalia, pemuatan kontrak dan penempatan pegawai (Rusi Rusmiati Aliyyah, 2017: 35).

#### **d. Penempatan**

Langkah setelah seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima atau ditolak, yang jelas ialah bahwa dua hal penting mendapat perhatian. Merupakan tindakan yang etis sekaligus langkah penting dalam menjaga citra positif suatu organisasi apabila para pelamar yang lamarannya tidak diterima segera diberitahu tentang penolakan tersebut. Setelah diputuskan diterima atau tidak, maka ada kewajiban dari lembaga tersebut untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi itu di bagian yang tepat.

Seorang manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.

Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang yang tepat atau” *The right man in the right place and the right man behind the right job*” (Malayu, 2002: 2).

Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan perestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang. Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang.

Menurut David Harly Weol (2015: 598) di dalam Sastrohadiwiryo (2005: 162), menyatakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Mathis dan Jackson (2006: 262) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan

mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dapat disimpulkan penempatan merupakan proses menempatkan posisi atau jabatan secara tepat.

Menurut Ahsin Zakaria (2014: 361) dalam Wardati dan M Jauhar (2011: 104) layanan penempatan dan penyaluran adalah layanan yang membantu peserta didik memperoleh penempatan dan penyaluran yang tepat di dalam kelas, kelompok belajar, jurusan, program latihan, magang dan kegiatan ekstrakurikuler. Layanan penempatan dapat dikatakan sebagai upaya terencana dan sistematis untuk menempatkan siswa pada suatu posisi atau tempat sesuai bakat minat dan kemampuannya. Sedangkan layanan penyaluran adalah upaya terencana dan sistematis untuk menyalurkan bakat minat potensi siswa secara optimal. Layanan penempatan dan penyaluran berarti menempatkan siswa pada posisi yang tepat dan menyalurkan segenap potensi, bakat, dan minatnya secara optimal.

Menurut Siagian (2009: 168), telah mengemukakan bahwa “Penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi”. Selanjutnya Siagian juga mengemukakan bahwa “Konsep penempatan mencakup promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun”. Promosi merupakan perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi jabatan atau tanggung jawab yang harus dipikulnya. Transfer atau alih tugas merupakan penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab yang lebih besar atau penempatan seseorang pada tempat yang baru tetapi dengan tugas yang masih sama dengan tugas yang diembannya di tempat kerja yang lama. Sedangkan demosi merupakan penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil karena berbagai pertimbangan.



Menurut Bedjo Siswanto (2001: 89-94), faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

(1) Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja yang mempunyai prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya, walaupun tugas dan pekerjaan tersebut dipandang berat yakni memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar.

Sebaliknya bagi tenaga kerja yang mempunyai latar belakang akademis yang di bawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang ringan pula yaitu suatu tugas dan pekerjaan yang hanya mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan pertimbangan dalam menempatkan di mana yang bersangkutan harus bekerja.

(2) Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Tenaga kerja berdasarkan pengalaman bisa

langsung memegang suatu tugas dan pekerjaan, mereka hanya memerlukan latihan dan petunjuk yang relatif singkat, sebaliknya tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mereka perlu diberikan latihan dan petunjuk yang memakan alokasi waktu dan biaya yang tidak sedikit.

### (3) Faktor Kesehatan Fisik Dan Mental

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya. Tenaga kerja yang kondisi fisik dan mentalnya lemah/rendah sebaiknya ditempatkan pada bagian-bagian yang tidak begitu memerlukan tenaga yang kuat, jadi bukan pada bagian operasi mesin-mesin produksi. Sebaliknya untuk dipekerjakan pada bagian yang berat, seharusnya dicari tenaga kerja yang kuat dan benar-benar sehat jasmani dan rohaninya.

### (4) Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal penting untuk diketahui. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Seperti tenaga kerja wanita yang memiliki suami dan anak perlu dipertimbangkan penempatannya. Jika telah memiliki anak, tenaga kerja yang bersangkutan ditempatkan tidak pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggal suaminya, baik perusahaan maupun kantor pusat perusahaan.

### (5) Faktor Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan sepenuhnya. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan tenaga

kerja bersangkutan. Tenaga kerja yang umurnya sudah agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan masih energik sebaiknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga kerja yang tua. Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (1991: 32), yang mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan beberapa faktor di antaranya faktor pendidikan yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan dengan syarat dan pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain yang apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya. Faktor selanjutnya yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, pengalaman kerja sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

Faktor Selanjutnya adalah keterampilan, yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Kemudian faktor pengalaman, yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan, lamanya melakukan pekerjaan itu, dan senioritas jabatan.

Dalam hal ini prinsip dasar rekrutmrn, seleksi dan penempatan sesuai UUD 43 Tahun 1999 Pasal 17 ayat 2 Pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, pranata kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk suatu jabatan itu serta syarat

obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Jadi dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwasannya penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan juga tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang yang tepat.

Dasar yang digunakan untuk melakukan penempatan adalah job analisis yang tergambar dalam job description dan job specification. Sebagaimana diterangkan oleh (Hasibuan, 2005: 63) bahwa penempatan harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen hal tersebut bertujuan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesifikasi keahliannya masing-masing.

Sedangkan dalam memulai proses prosedur penempatan personalia, (Soedjadi, 2001 : 136) mengemukakan ada tiga hal syarat awal dalam penempatan meliputi :

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisa beban dan analisa tenaga kerja.

2. Harus mempunyai standar personalia yang dipergunakan untuk membandingkan calon pekerja yang dikemukakan oleh spesifikasi jabatan hasil analisa jabatan.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan

Setelah diutarakan defenisi penempatan kerja pegawai, maka selanjutnya akan dikemukakan definisi efisiensi yang merupakan akibat yang didapatkan terhadap sebab adanya penempatan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Untuk melakukan penempatan terhadap karyawan diperlukan suatu proses awal. Proses dalam penempatan adalah dimulai dari adanya lowongan kerja, seleksi, dan dilanjutkan dengan job description dan job specification, selanjutnya dilakukan pemilihan orang terakhir di sertai disertai penempatan. Seperti yang telah diuraikan diatas mengenai proses penempatan, maka langkah-langkah dari penempatan adalah sebagai berikut :

- a. Lowongan kerja, dasar pertama dari penempatan adalah pekerjaan, apakah ada pekerjaan? Jika ada lowongan pekerjaan tersebut, berapa orang yang dibutuhkan. Kebutuhan untuk satu macam dapat satu orang dapat juga seribu orang.
- b. Dari adanya informasi lowongan pekerjaan diatas, selanjutnya kita lihat job description, maksudnya apa tugas dan tanggung jawab orang 28 yang akan mengerjakan pekerjaan tersebut, demikian wewenangnya, siapa yang menjadi atasan, bawahan, dan sebagainya.
- c. Selanjutnya langkah yang ketiga adalah mencari calon pegawai, calon pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada.
- d. Setelah itu dilakukan proses penempatan terhadap pekerjaan yang telah tersedia (Tohardi, 2002 : 217)

## **B. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

MSDM dapat disoroti dari berbagai pendekatan, pendekatan tersebut adalah politik, ekonomi, hukum, sosio-kultural, administrative, dan teknologi (Melayu, 2002: 38)

### **a. Pendekatan Politik**

Pendekatan politik melihat MSDM secara makro yang dapat dipastikan mempunyai dampak terhadap MSDM secara mikro. System politik yang dianut oleh suatu Negara bangsa tertentu, salah satu tujuan Negara yang bersangkutan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh warganya. Dalam konteks kehidupan kenegaraan, kesejahteraan masyarakat tidak lagi dibatasi pada kesejahteraan fisik yang terwujud pada tingkat kemakmuran ekonomi yang semakin merata. Akan tetapi juga kesejahteraan mental spiritual. Bahkan kesejahteraan yang dimaksud dewasa ini semakin sering dikaitkan dengan mutu hidup manusia dengan harkat dan martabatnya yang tidak hanya diakui akan tetapi juga dijunjung tinggi.

Negara-negara yang sekaligus memiliki sumber daya, kekayaan alam dan sumber daya manusia lebih mudah lagi mencapai kemajuan yang didambakan oleh masyarakatnya. Akan tetapi sebaliknya sumber daya non manusia dan kekayaan alam yang melimpah ternyata tidak banyak artinya tanpa dikelola oleh manusia secara baik. Artinya, sumber daya lain dan kekayaan alam tetap merupakan modal yang amat berharga. akan tetapi modal tersebut hanya ada artinya apabila digunakan oleh manusia, tidak hanya bagi kepentingan diri sendiri, akan tetapi demi kesejahteraan masyarakat sebagai keseluruhan. Tanpa MSDM yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Dalam situasi demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan nasional menjadi kabur yang pada gilirannya berakibat pada kegelisahan atau keresahan dikalangan masyarakat.

b. Pendekatan Ekonomi

SDM sering dipandang sebagai salah satu factor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa oleh satuan-satuan ekonomi. Alasan lain ialah bahwa salah satu kriteria utama yang digunakan mengukur tingkat kesejahteraan ialah takaran ekonomi. Oleh karena itu sering digunakan untuk analisis tingkat mikro. Dalam kaitannya ini dapat dinyatakan secara kategori bahwa melihat manusia hanya sebagai salah satu alat produksi merupakan persepsi yang tidak tepat untuk tidak mengatakan salah sama sekali.

Dilihat dari teori maupun praktek dalam mengelola berbagai kegiatan suatu organisasi ekonomi, terdapat berbagai factor, produksi seperti modal, peralatan baik masinal maupun non masinal, metode kerja, bahan mentah dan bahan baku serta manusia. Bagi organisasi-organisasi niaga, factor lain yang juga amat penting, tetapi tidak sebagai factor produksi, ialah pasar. Akan tetapi menyamakan factor manusia dengan factor-faktor produksi lainnya jelas tidak tepat, baik dilihat dari segi konsepsi, filsafat maupun secara moral.

Jika ada pemilik modal yang memberikan “setatus” yang lebih tinggi kepada uang ketimbang kepada manusia, sangat mungkin alasan utamanya ialah karena jauh lebih sulit memperoleh pinjaman dan menjual saham untuk dijadikan modal dari pada pengadaan tenaga kerja. Sepintas lalu dapat dipahami apabila timbul persepsi yang mengatakan bahwa sesuatu yang lebih sulit diperoleh tentunya lebih tinggi nilainya dibandingkan dengan hal lain yang yang relative lebih mudah diperoleh. Nilai sesuatu yang langka jelas lebih tinggi dari suatu yang melimpah.

Padahal betapapun besarnya modal yang berhasil dipupuk, ia tetap merupakan “benda mati” dan hanya mempunyai makna apabila digunakan dan dikelola oleh manusia. berarti dewasa ini semakin disadari bahwa modal hanya ada artinya apabila perhatian yang lebih

besar diberikan kepada sumber daya manusia yang mengelola modal tersebut.

c. Pendekatan Hukum

Salah satu indikator kehidupan masyarakat modern ialah semakin tingginya kesadaran para warga masyarakat akan pentingnya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing. Instrument utama untuk menjamin keseimbangan tersebut adalah ketentuan-ketentuan hukum. Artinya hak para warga Negara dijamin dalam peraturan perundang-undangan. Sebagai makhluk sosial, setiap orang berkewajiban menumbuhkan dan memelihara solidaritas sosial, hal ini berarti antara lain, bahwa orang kaya harus menyadari bahwa kekayaan yang dimilikinya itu mempunyai fungsi sosial, misalnya dalam bentuk penggunaannya untuk menciptakan lapangan kerja yang bermanfaat dapat dinikmati oleh orang-orang lain dan tidak hanya oleh diri sendiri dan keluarganya. Apabila dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia, pada tingkat mikro, yaitu pada tingkat organisasi pun harus dihindari timbulnya kesenjangan sosial dan ekonomi yang terlalu lebar antara pemilik modal, para manajer, dan tenaga profesional di satu pihak dengan para pekerja di pihak lain.

Sebagai makhluk sosial pun seseorang tidak akan bebas dari keharusan menunaikan berbagai kewajibannya kerukunan bernegara, pemeliharaan lingkungan yang bersih, ketaatan kepada berbagai nilai sosial budaya yang dianutnya oleh masyarakat adalah beberapa contoh konkrit. Dalam kehidupan organisasional, keseimbangan antara hak dan kewajiban pun harus diusahakan agar terus menerus terpelihara dengan baik, sebab apabila keseimbangan tersebut terganggu, kedua belah pihak yaitu organisasi dan para anggotanyalah yang dirugikan. Disinilah terlihat peranan yang amat penting yang dapat dan harus dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia.



d. Pendekatan Sosiol-Kultural

Pendekatan ini sangat penting karena berkaitan langsung dengan harkat martabat manusia. Alasan utama lainnya ialah karena meskipun benar bahwa teori manajemen, termaksud manajemen sumber daya manusia, bersifat universal, penerapannya tidak pernah bebas nilai. Dewasa ini semakin disadari bahwa harkat dan martabat manusia harus diakui, dihormati, dan bahkan dijunjung tinggi, terutama berkaitan dengan kesempatan berkarya. Artinya, kini sudah umum diterima pendapat yang mengatakan bahwa bagi seseorang, mempunyai pekerjaan tetap dengan penghasilan yang wajar tidak lagi dilihat semata-mata sebagai usaha untuk memuaskan berbagai kebutuhan yang bersifat kebendaan, akan tetapi juga kebutuhan-kebutuhan sosio-psikologis.

Perumusan kebutuhan yang bersifat sosio-psikologis tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor social budaya. Nilai-nilai sosial budaya menentukan yang baik, benar, salah, wajar, tidak wajar, dan sebagainya. Nilai-nilai tersebut digunakan untuk menilai perilaku seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok, termasuk kelompok kerja dimana seseorang berkarya. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa norma-norma sosio-kultural yang berlaku dimasyarakat luas dan teori yang sudah diakui secara universal perlu diperhitungkan dalam menumbuhkan dan memelihara kultur organisasi yang bersangkutan.

e. Pendekatan Administratif

Manusia modren sering disebut sebagai manusia organisasional. Terdapat hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi dalam arti bahwa manusia tidak lagi mungkin mencapai berbagai tujuannya tanpa menggunakan jalur organisasional dan sebaliknya setiap organisasi akan mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Salah satu implikasi hubungan ketergantungan tersebut ialah bahwa baik untuk

masa mendatang maupun di masa depan, apakah umat manusia meraih kemajuan yang lebih besar atau tidak, akan sangat tergantung pada kemampuan manusia untuk menciptakan organisasi dengan lebih baik dan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Di dalam permendiknas Nomor 24 Tahun 2008, tenaga administrasi sekolah/ madrasah terdiri dari kepala tenaga administrasi sekolah/ madrasah pelaksana urusan dan petugas layanan khusus.

Ada beberapa fungsi Tenaga Administrasi Sekolah, diantaranya sebagai berikut:

1. Membantu kepala sekolah/Madrasah dalam kegiatan administrasi (urusan surat menyurat, ketatausahaan) sekolah/madrasah yang berkaitan dengan pembelajaran
2. Pelaksanaan urusan kepegawaian bertugas membantu dalam hal kegiatan kelancaran kepegawaian baik pendidik maupun tenaga kependidikan yang bertugas di sekolah/Madrasah
3. Pelaksanaan urusan keuangan bertugas dalam membantu mengelola keuangan sekolah/Madrasah
4. Pelaksanaan urusan perlengkapan/logistik bertugas dalam mengelola perlengkapan logistik sekolah/Madrasah
5. Pelaksanaan sekretariat dan kesiswaan bertugas membantu kepala tata usaha/kepala subbagian tata usaha dalam mengelola kesekretariatan

(<https://smpn29samarinda.wordpress.com/2009/02/24/>).

## **B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Berdasarkan Kajian tentang sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik memang tidaklah terlalu banyak untuk sejauh ini, akan tetapi untuk beberapa bagian dapat ditarik kesimpulan dalam merekrutmen, menyeleksi dan menempatkan karyawan maupun tenaga

pendidikan di suatu organisasi. Berikut ini kajian-kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian penelitian penulis diantaranya:

**Etika Pujianti**, 2018, (Tesis). “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Sdit Al-Mahdhuri Pesisir Barat”. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Permasalahan yang terjadi di SDIT Al-Mahdhuri pesisir barat, yaitu dalam penempatan tenaga pendidik dan kependidikan tidak selalu berdasarkan latar belakang pendidikan akademis pelamar, namun ada hal-hal lain yang menjadi pedoman bagi pimpinan dalam merekrut calon pendidik dan tenaga kependidikannya.

Yang menjadi fokus penelitian ini adalah Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDIT Al-Mahdhuri Pesisir Barat. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di sekolah tersebut. Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian *deskriptif kualitatif* yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Dalam teknik

pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Mahdhuri dilaksanakan dengan beberapa tahap yaitu tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui mading atau media massa, kedua Seleksi administrasi dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dimasukkan oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, Pelaksanaan tes calon tenaga pendidik di SDIT Al-Madhuri meliputi tes wawancara, tes mengajar. Namun demikian, kegiatan rekrutmen dan seleksi ini tidak selalu dilakukan pada setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja.

**Munirah**, 2015, (Jurnal). “Sistem Pendidikan Di Indonesia Antara Keinginan dan Realita”. Sistem pendidikan di Indonesia, yang didasarkan pada sistem pendidikan nasional, terdapat kesenjangan antara cita-cita dan kenyataan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai faktor seperti kelemahan pada sektor manajemen, dukungan pemerintah dan masyarakat yang masih rendah, efektifitas dan efisiensi pembelajaran yang masih lemah, inferioritas sumber daya pendidikan, dan terakhir lemahnya standar evaluasi pembelajaran. Akibatnya, harapan akan sistem pendidikan yang baik masih jauh dari sukses. Berbagai solusi dikemukakan termasuk memperbarui kurikulum secara nasional juga masih menemui berbagai kendala yang serius. Keadaan tersebut membutuhkan reformulasi yang

secara sistemik memperhatikan berbagai faktor yaitu politik, ekonomi, sosial, dan budaya Indonesia.

**Murnawati, 2015, (Jurnal).** “Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik Pada Sd Kalam Kudus Pekanbaru” Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sistem rekrutmen tenaga pendidik pada SD kalam kudus kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di SD Kalam Kudus Kota Pekanbaru, kebutuhan guru sebanyak 65 sedangkan guru tetap sebanyak 40 guru dan sisanya guru honor sebanyak 25 guru. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel seluruh populasi. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari wawancara langsung dan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persyaratan administrasi dalam rekrutmen guru diperoleh rata – rata skor sebesar 3,49. Artinya persyaratan administrasi dalam rekrutmen guru pada SD Kalam Kudus Pekanbaru dinilai baik.

**Mochamad Iskarim, 2018, (Jurnal)** “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM dan Islam”. Keberhasilan dalam rekrutmen pegawai menjadi starting point menuju organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan jabatan yang diperlukan, ada beberapa prosedur yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai, yaitu: Identifikasi jabatan, Analisis jabatan, Sumber rekrutmen, Metode rekrutmen, Pemanggilan kandidat, Seleksi, dan Penawaran kerja. Mengacu pada konsep-konsep dalam Islam, penelitian ini menemukan bahwa ada beberapa prinsip dalam rekrutmen pegawai untuk mendapatkan kandidat yang profesional, yaitu: (a) Merit System, berarti penghargaan dan imbalan yang diberikan berdasarkan tingginya kualitas jasa (keunggulan) yang dilakukan; (b) takwa kepada Tuhan dan mempunyai komitmen moral yang tinggi untuk mencapai sasaran

organisasi; dan (c) menghindari nepotisme atau favoritism (suka dan tidak suka), dan semua bentuk sogokan dan kolusi sangat dilarang keras di dalam administrasi dan manajemen Islam.

**Supriyadi,** 2019, (Jurnal). “Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo” Rekrutmen guru merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan guru, tetapi rekrutmen diharapkan bisa mendapatkan guru berdedikasi dibidangnya, sehingga dapat meningkatkan mutu.Pendidikan sekolah tersebut. Guru yang berkualitas bisa diperoleh melalui proses rekrutmen yang baik. Dalam kondisi tersebut tim rekrutmen di SMAIT Nur Hidayah Surakarta. Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo berusaha untuk menghasilkan guru yang berkualitas bagus.Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen rekrutmen guru di SMAIT Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo yang menghasilkan guru berkualitas bagus.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pelaksanaan penelitian selama 4 bulan dimulai dari bulan Januari sampai April tahun 2014.Tempat penelitian di sekolah SMAIT Nur Hidayah Surakarta. Subjek penelitian adalah tim rekrutmen, diantaranya ketua rekrutmen, wakil ketua rekrutmen, dan penguji calon guru baru Sedangkan informan penelitian ini adalah ketua yayasan, kepala sekolah, guru, dan pegawai administrasi. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi metode dan sumber. Teknik analisa data menggunakan model interaktif terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi.

**Umrotul Hasanah**, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam penelitiannya yang berjudul *Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam 02 Pujon Malang*. penulisan ini di harapkan bertujuan untuk memahami manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam 02 Pujon Malang. Penelitian yang penulis lakukan ini adalah termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif. Berdasarkan teori kualitatif, dalam penelitian ini di paparkan dan dideskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru SMP Islam 02 Pujon Malang dengan situasi wajar sesuai keadaan yang seberannya. Instrumen manusia (human instrument) sebagai ciri dari pendekatan kualitatif dilakukan perolehan data melalui observasi sekolah, dokumentasi dan wawancara dengan kepala sekola, guru dan bidang kurikulum. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting oleh kepala SMP Islam 02 Pujon Malang. Karena setiap guru memiliki kemampuan yang perlu di kembangkan dan dikelola, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang harus dilakukan secara terus menerus. untuk menyusun rencana kinerja guru, kepala sekolah melibatkan semua unsur personalia sekolah. Tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengevaluasi kinerja Guru SMP Islam 02 Pujon.

**Lik**, 2019, (Jurnal). “Evaluasi Sistem Perekrutan, Seleksi Dan Penempatan Program Pengangkatan Pendidik Tidak Tetap Pada Satuan Pendidikan Di Kabupaten Alor”. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program pengangkatan pendidik tidak tetap oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor yang dibatasi pada aspek pengangkatan, seleksi dan penempatan dengan menggunakan empat tahapan evaluasi yakni needs assesment, program planning, formative

evaluation dan summative evaluation. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi evaluatif dengan metode deskriptif-kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, angket dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Komponen *needs assesment*, belum adanya petunjuk teknis sehingga terjadi interpretasi yang berbeda dalam pelaksanaannya. *Program planning*, Dinas pendidikan memiliki rencana program, namun masih kekurangan pendidik berdasarkan strata pendidikan maupun disiplin ilmu yang diajarkan sesuai kebutuhan sekolah. *Formative evaluation*, untuk kriteria pengangkatan pendidik berdasarkan usulan sekolah dengan menggunakan sistem seleksi administrasi. Penempatan pendidik belum sesuai dengan kebutuhan sekolah berdasarkan bidang studi. *Summative evaluation*, ketercapaian tujuan program sudah tercapai dari segi kuantitas sudah sesuai tetapi perlu ada perbaikan-perbaikan dari segi kualitas pengangkatan dan penempatan pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

**Isema**, 2016, (Jurnal). (Islamic Education Management), Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui latar alamiah, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja pendidik di MTs Al-Burhan kota Bandung. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi/ pengamatan, dan studi dokumen atau menyalin. Jenis yang digunakan adalah data kualitatif, bersumber dari kepala sekolah, staf sekolah, dan tenaga pendidik. Metode penelitian yaitu analisis deskriptif berupa kata-kata dan perilaku yang dapat diamati. Untuk mencapai derajat keabsahan data penulis mengadakan perpanjangan ikut serta, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensi, kajian atau analisis kasus negatif, pengecekan anggota, uraian rinci, audit kebergantungan dan audit kepastian. Hasil penelitian ini



diperoleh dan ditemukan data-data bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di MTs Al-Burhan Kota Bandung mengacu kepada kebijakan pemerintah tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan baik secara kualifikasi maupun kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik. Perekrutan, kepala sekolah telah menarik para pelamar untuk dipekerjakan di sekolah tersebut, dan memposisikan guru-guru sesuai kualifikasi dan kemampuan guru masing-masing. Seleksi, proses memilih calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat. Orientasi, proses pengenalan guru baru dengan guru-guru yang sudah lama mengajar di sekolah tersebut, dengan tokoh masyarakat, peserta didik, serta fasilitas pembelajaran yang ada di sekolah tersebut. Penempatan, kepala sekolah memberikan tugas/ penempatan terhadap guru baru melalui surat keputusan. Selanjutnya para guru diikutsertakan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan potensi pendidik. Penilaian, dilakukan oleh kepala sekolah dan pemerintah mengacu pada delapan standar yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

**Journal of Economic, Business and Accounting**, Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau, Vol 1, No 2, 2018. *Success or failure of the organization in achieving the goals set previously depends on the ability of human resources (employees) in carrying out the task or work given. This study aims to determine the effect of recruitment and job placement on employee productivity at PT.Sindang Brothers Lubuklinggau City. The method of data processing was saturated sampling approach that is the sampling method that the entire population amount is used as research sample which amounted to 47 employees. Data analysis conducted by validity and reliability test, normality test, classical assumption test, simple linear regression test, determination test, F test and T test. Based on the result of research, it is concluded that Recruitment and Work Placement partially have significant effect on Work*

*Productivity at PT. Sindang Brothers Town of Lubuklinggau. The effect of recruitment on work productivity is 83.6% and the remaining 16.4 is influenced by other variable variables outside the research. While the effect of placement on work productivity is 87.6 percent and the rest 12.4 is influenced by other variable variables.*

**Mudarrisa**, 2015, (Jurnal). “Kajian Pendidikan Islam Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah, penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif yang mencoba mengeksplorasi makna profesionalisme pendidik sebagai langkah mengembangkan mutu madrasah dengan menyesuaikan tujuan pendidikan. Dalam penelitian ini melihat guru sebagai kunci atau figur sentral dalam penyelenggaraan pendidikan atau peningkatan mutu pendidikan madrasah, yang memiliki posisi yang sangat strategis bagi seluruh upaya reformasi pendidikan yang berorientasi pada pencapaian kualitas murid dan persekolahan. Hal ini disebabkan, pada era globalisasi yang makin masif dan ekstensif ini, tanpa didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, suatu Negara akan tertinggal jauh. Tolak ukur pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi prioritas yang sangat urgen dalam pembentukan kepribadian bagi setiap Negara. Dalam menghadapi persaingan sosial, ekonomi, teknologi, dan kemanusiaan, semakin bereskalasi secara massif, Maka persyaratan kemampuan yang diperlukan orang untuk melakukan pekerjaan semakin meningkat, dimulai dari pengetahuan, ketrampilan, dan sikap. Dari sinilah, tuntutan akan perlunya profesionalisme dalam bekerja bagi seorang tenaga pendidik sangat dibutuhkan untuk memacu keberhasilan peserta didiknya. Betapapun baiknya kurikulum yang dirancang para ahli dengan ketersediaan peralatan dan biaya yang cukup sesuai dengan pendidikan, namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan secara professional terletak ditangan guru.

**Miyah**, 2018, (Jurnal). “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)”. Tulisan ini berusaha untuk mendeskripsikan bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan dengan baik, apakah yang mendasari rekrutmen ini dilaksanakan dan apa saja kendala yang biasa ditemui di lapangan. Terdapat beberapa tahapan dalam sistem rekrutmen guru, yaitu Persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran dan seleksi guru baru. Sedangkan kendala yang terjadi didalam sistem rekrutmen guru adalah Kebiasaan pencari Tenaga kerja, Kondisi lingkungan eksternal dan Faktor organisasional, meliputi kebijaksanaan dari dalam, kebijaksanaan imbalan, kebijaksanaan tentang status kepegawaian dan rencana sumber daya manusia.

**Journal of Management in Education**, Penempatan Tenaga Kependidikan: Studi Peran Strategis Kepala Madrasah. Vol 2, No 1, 2017. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses, strategi, dan hambatan dalam penempatan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Model Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain fenomenologis. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, kepala tata usaha, dan staf pengajaran. Tehnik pengambilan sampel *purposive sampling* dan tehnik pengumpulan data menggunakan wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah melakukan proses pengadaan tenaga kependidikan secara sistematis mulai dari rekrutmen, seleksi dan penempatan. Strategi penempatan tenaga kependidikan dilakukan dengan cara menentukan latar belakang ijazah, mengutamakan pengalaman kerja, serta memperhatikan sikap dan penampilan dari calon tenaga kependidikan. Hambatan dalam penempatan tenaga kependidikan adalah kedisiplinan.

**Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman**, Manajemen Penempatan Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan (Studi Di Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum Tarogong Kaler Kab. Garut). Vol 6 No

12, 2018. *This study aims to identify the Placement Management of Educators in Improving the Quality of Graduates at Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum Tarogong Kaler, Kab. Garut. The type of this research is qualitative research with a descriptive approach that focuses on the overall description of the form, function, and expression of meaning of the informant. Data are collected through observation, interviews and document studies. The data analysis technique is done through the stages of data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of the study showed the implementation of religious culture in improving the moral virtues of students in the Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum Tarogong Kaler District Garut. The results of this study indicate that: Placement Management of employees is a follow-up of selection of the accepted employees (passed selection) in positions / jobs who need it and at the same time delegate authority to that person, according to the education base of the teaching staff, Knowledge of teaching staff, work skills and work experience of the teaching staff.*

**Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. Vol 14, No. 1, 2016. Tujuan dari penelitian ini adalah 1. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan rekrutmen terhadap pelatihan. 2. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan seleksi terhadap pelatihan. 3. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan rekrutmen terhadap penempatan. 4. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan seleksi terhadap penempatan. 5. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja. 6. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan seleksi terhadap kinerja. 7. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan penempatan terhadap Kinerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 127 orang nasabah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kuta. Data dianalisis dengan Structural Equation Model (SEM) dengan program AMOS versi 22. Hasil menemukan bahwa 1. menunjukkan bahwa pengaruh variabel rekrutment terhadap pelatihan

adalah signifikan. (2) menunjukkan bahwa pengaruh variabel seleksi terhadap pelatihan adalah signifikan. (3) menunjukkan bahwa pengaruh variabel rekrutment terhadap penempatan adalah signifikan. (4) menunjukkan bahwa pengaruh variabel seleksi terhadap penempatan adalah signifikan. (5) menunjukkan bahwa pengaruh variabel rekrutment terhadap kinerja adalah signifikan. (6) menunjukkan bahwa pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja adalah signifikan. (7) menunjukkan bahwa pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja adalah signifikan.

**Jurnal Ilmiah Peuradeun**, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Sekota Bandar Lampung. Vol 3 No 1. 2015. Education Institutions Play A strategic role as an institution that serves to prepare qualified human resources to face the challenges of change of the association world, in particular the progress of a society that is triggered by the development of science, technology and art. Educational institutions run by the old paradigm that is focused on the quantity, needs to be changed and directed to the vision and mission to participate actively and proactively prepare for a product or service quality education. The problems that often arise in the process is the low quality of human resources in education management. If the scope of schooling is still low quality of teachers and principals. The school principal is one component that was instrumental has a very strategic position. The decline in the quality of education schools in Indonesia caused by the low level of professionalism of the principal as education manager at the field level. Low level of professionalism in them due to the still weak in the appointment of principals. This study focused on the recruitment and selection of the Head of State Elementary School in Bandar Lampung.

**Siti Patimah**, 2018, (Jurnal). “Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja kepala madrasah ibtidaiyah negeri (min) sekotabandarlampung”. Education institutions play a strategic role as an

institution that serves to prepare qualified human resources to face the challenges of change of the association world, in particular the progress of a society that is triggered by the development of science, technology and art. Educational institutions run by the old paradigm that is focused on the quantity, needs to be changed and directed to the vision and mission to participate actively and proactively prepare for a product or service quality education. The problems that often arise in the process is the low quality of human resources in education management. If the scope of schooling is still low quality of teachers and principals. The school principal is one component that was instrumental has a very strategic position. The decline in the quality of education schools in Indonesia caused by the low level of professionalism of the principal as education manager at the field level. Low level of professionalism in them due to the still weak in the appointment of principals. This study focused on the recruitment and selection of the Head of State Elementary School in Bandar Lampung.

**Vivi Friskila Angela**, 2018, (Jurnal). “Studi Pengelolaan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Di Kota Palangka Raya”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Studi Pengelolaan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Di Kota Palangka Raya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sumber data primer yaitu Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah, Ketua Yayasan, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, Ketua Komite Sekolah. Sumber sekunder berupa buku-buku, jurnal ilmiah, arsip dan dokumen. Hasil penelitian Rekrutmen dan Penempatan Pendidik dimana Proses rekrutmen tenaga pendidik diawali dengan perencanaan yang matang. bahwa rekrutmen guru disesuaikan dengan kebutuhan mata pelajaran yang dilakukan pada tiap-tiap awal tahun ajaran. Perekrutan guru sebagai tenaga pendidik tidak dilakukan

setiap saat, karena komposisi guru sebagai tenaga pendidik yang tetap sudah ada dan cenderung tidak berubah. Pemberian Kompensasi Sistem pemberian kompensasi yang digunakan menggunakan sistem kompensasi secara finansial/langsung dan kompensasi non finansial/tidak langsung. Sistem kompensasi secara finansial/langsung diberikan berupa gaji pokok. Sedangkan kompensasi non finansial/kompensasi tidak langsung diberikan berupa tunjangan. Pola pembinaan dan pengembangan yang terstruktur belum nampak dilakukan oleh sekolah yang menjadi lokasi penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak terdapat aturan baku terkait pelepasan dan pemberhentian tenaga pendidik.

**Sri Rahmi**, 2017, (Jurnal). “Penempatan Tenaga Kependidikan: Studi Peran Strategis Kepala Madrasah”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses, strategi, dan hambatan dalam penempatan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Model Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain fenomenologis. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, kepala tata usaha, dan staf pengajaran. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah melakukan proses pengadaan tenaga kependidikan secara sistematis mulai dari rekrutmen, seleksi dan penempatan. Strategi penempatan tenaga kependidikan dilakukan dengan cara menentukan latar belakang ijazah, mengutamakan pengalaman kerja, serta memperhatikan sikap dan penampilan dari calon tenaga kependidikan. Hambatan dalam penempatan tenaga kependidikan adalah kedisiplinan.

**Ulfa**, 2018, (Jurnal). “Manajemen Tenaga Pendidik Pondok Pesantren: Penelitian Di Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami”. Ada beberapa permasalahan manajemen tenaga pendidik di Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami, antara lain : 1) perencanaan tenaga pendidik seringkali tidak sesuai dengan target, 2) banyak tenaga pendidik yang

mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, hal ini dapat dilihat dari Surat Keterangan Pembagian Tugas dan Ijazah tenaga pendidik, 4) terdapat beberapa potongan dalam kompensasi tenaga pendidik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui latar aliamiah dan profil tenaga pendidik Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami, perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi tenaga pendidik Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami. Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan Sumber Daya Manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui analisis dokumen, observasi, dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan unitisasi data, kategorisasi data, dan penafsiran data. Adapun uji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensi, analisis kasus negative, pengecekan anggota, uraian rinci, audit kebergantungan dan audit kepastian. Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan (1) Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami memiliki tenaga pendidik berjumlah 204 orang yang terdiri dari tenaga pendidik pengabdian dan non pengabdian (umum), (2) perencanaan tenaga pendidik dilakukan dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan penambahan jumlah santri dan jumlah kelas setiap tahunnya, (3) rekrutmen tenaga pendidik lebih mengutamakan alumni, yaitu alumni angkatan baru dan angkatan-angkatan sebelumnya, (4) seleksi tenaga pendidik dilakukan dengan pengumpulan berkas administrasi dan wawancara, tidak ada tes dalam seleksi tenaga pendidik, (5) penempatan tenaga pendidik disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan tenaga pendidik, (6) pelatihan dan pengembangan terdiri dari pelatihan lingkup pesantren dan lingkup



madrasah, (7) penilaian kinerja dilakukan dengan membentuk Dewan Kehormatan Guru (DKG) dan pemberian rapot penilaian kinerja dari yayasan dan dari pesantren, (8) jumlah kompensasi tenaga pendidik berdasarkan waktu lama pengabdian, jabatan struktural, banyaknya jam mengajar, dan jenjang pendidikan.

**Ismail**, 2018, (Jurnal). “Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Luqmanul Hakim Bandung”. Peningkatan mutu pendidikan merupakan target yang diperjuangkan oleh setiap lembaga pendidikan. Dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan, lembaga pendidikan SMPIT Luqmanul Hakim Bandung ditentukan oleh komponen-komponen pendidikan, salah satunya adalah tenaga pendidik (guru). Tenaga pendidik adalah bagian penting dalam pendidikan, karena dapat menciptakan generasi bangsa yang kompeten. Penerapan manajemen yang baik menunjukkan variasi dalam perencanaan program-program yang ditawarkan untuk menuju lembaga pendidikan bermutu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui profil, perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi tenaga pendidik. Disamping itu untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat, serta hasil yang dicapai dari manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT Luqmanul Hakim Bandung. Penelitian ini berdasarkan pada teori manajemen tenaga pendidik yaitu: perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi tenaga pendidik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, studi dokumen dan menyalin. Sedangkan dalam menganalisis data yang digunakan adalah penafsiran deskriptif yang semata-mata dan uji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, triangulasi, pemeriksa sejawat, bahan referensi, membercheck, uraian

rinci, audit kebergantungan, audit kepastian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa penyelenggaraan pendidikan SMPIT Luqmanul Hakim Bandung telah didukung oleh manajemen tenaga pendidik yang baik, yaitu : perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen tenaga pendidik yaitu meliputi persyaratan rekrutmen tenaga pendidik, seleksi tenaga pendidik meliputi seleksi administratif, wawancara, tes potensi dasar, dan psikotes, penempatan tenaga pendidik disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan tenaga pendidik, pelatihan dan pengembangan terdiri dari pelatihan ruang lingkup Yayasan, SMPIT Luqmanul Hakim Bandung dan Dinas pendidikan, penilaian kinerja yakni berupa buku evaluasi tenaga pendidik, kompensasi tenaga pendidik yaitu adanya bonus untuk mengapresiasi tenaga pendidik. Keberhasilan ini tidak lepas dari faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukungnya yaitu tenaga pendidik yang dapat menyamakan persepsi tentang pendidikan di Yayasan Luqmanul Hakim Bandung 1995 Bandung. Sedangkan faktor penghambatnya adalah masih adanya tenaga pendidik yang belum berlatar belakang S1.

**Rony**, 2018, (Jurnal). “Sistem Rekrutmen Tenaga Tenaga Pendidik (Guru)”. Tulisan ini berusaha untuk mendeskripsikan bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan dengan baik, apakah yang mendasari rekrutmen ini dilaksanakan dan apa saja kendala yang biasa ditemui di lapangan. Terdapat beberapa tahapan dalam sistem rekrutmen guru, yaitu Persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran dan seleksi guru baru. Sedangkan kendala yang terjadi didalam sistem rekrutmen guru adalah Kebiasaan pencari Tenaga kerja, Kondisi lingkungan eksternal dan Faktor organisasional, meliputi kebijaksanaan dari dalam, kebijaksanaan imbalan, kebijaksanaan tentang status kepegawaian dan rencana sumber daya manusia.

**Inten Suastika Dewi**, 2017, (Jurnal). "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan". Tujuan dari penelitian ini adalah 1. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan rekrutmen terhadap pelatihan. 2. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan seleksi terhadap pelatihan. 3. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan rekrutmen terhadap penempatan. 4. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan seleksi terhadap penempatan. 5. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja. 6. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan seleksi terhadap kinerja. 7. Mengetahui pengaruh proses pelaksanaan penempatan terhadap Kinerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 127 orang nasabah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kuta. Data dianalisis dengan Structural Equation Model (SEM) dengan program AMOS versi 22. Hasil menemukan bahwa 1. menunjukkan bahwa pengaruh variabel rekrutment terhadap pelatihan adalah signifikan. (2) menunjukkan bahwa pengaruh variabel seleksi terhadap pelatihan adalah signifikan. (3) menunjukkan bahwa pengaruh variabel rekrutment terhadap penempatan adalah signifikan. (4) menunjukkan bahwa pengaruh variabel seleksi terhadap penempatan adalah signifikan. (5) menunjukkan bahwa pengaruh variabel rekrutment terhadap kinerja adalah signifikan. (6) menunjukkan bahwa pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja adalah signifikan. (7) menunjukkan bahwa pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja adalah signifikan.

**Alboin Selly**, 2017, (Jurnal). "Evaluasi Sistem Perekrutan, Seleksi Dan Penempatan Program Pengangkatan Pendidik Tidak Tetap Pada Satuan Pendidikan Di Kabupaten Alor". Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program pengangkatan pendidik tidak tetap oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor yang dibatasi pada aspek pengangkatan, seleksi dan penempatan dengan menggunakan empat tahapan evaluasi yakni needs assesment, program planning, formative evaluation dan summative evaluation. Pendekatan dalam penelitian ini

menggunakan pendekatan studi evaluatif dengan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, angket dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Komponen needs assesment, belum adanya petunjuk teknis sehingga terjadi interpretasi yang berbeda dalam pelaksanaannya. Program planning, Dinas pendidikan memiliki rencana program, namun masih kekurangan pendidik berdasarkan strata pendidikan maupun disiplin ilmu yang diajarkan sesuai kebutuhan sekolah. Formative evaluation, untuk kriteria pengangkatan pendidik berdasarkan usulan sekolah dengan menggunakan sistem seleksi administrasi. Penempatan pendidik belum sesuai dengan kebutuhan sekolah berdasarkan bidang studi. Summative evaluation, ketercapaian tujuan program sudah tercapai dari segi kuantitas sudah sesuai tetapi perlu ada perbaikan-perbaikan dari segi kualitas pengangkatan dan penempatan pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

**Marhamila Sari**, 2016, (Jurnal). “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pns (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin)”. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai pemerintah Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, (2) menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai pemerintah Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, (3) menganalisis pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pemerintah Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas. Populasi penelitian adalah Pegawai Pemerintah Non PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin dan teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah probability sampling; simple random sampling dimana populasi

dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data menggunakan persamaan regresi berganda (multiple regression) dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, (2) seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, (3) penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, dan (4) penempatan adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pemerintah non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

**Ahmad**, 2018, (Jurnal). “Manajemen Tenaga Pendidik: Penelitian Di Madrasah Aliyah Persatuan Islam 24 Rancaekek Kab. Bandung”. Manajemen tenaga pendidik merupakan proses yang mencakup banyak hal seperti rekrutmen, seleksi, orientasi, penilaian, dan sebagainya. Dilaksanakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MA Persatuan Islam 24 merupakan lembaga pendidikan formal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan, dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh komponen-komponen pendidikan, salah satunya adalah pendidik (guru). Pendidik adalah salah satu bagian penting dalam pembangunan, karena dapat menciptakan generasi bangsa yang kompeten. Pada umumnya manajemen di MA Persatuan Islam 24 masih belum dikelola secara profesional, sebagian besar tenaga pendidik belum memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui latar alaminya, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan

penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja pendidik di MA Persatuan Islam 24. Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa jika pengelolaan tenaga pendidik di madrasah tersebut baik akan menjamin terciptanya kegiatan belajar mengajar yang efektif sehingga dapat melahirkan lulusan yang berkualitas. Dilihat dari latar alamiah kondisi objektif madrasah, bagaimana proses manajemen tenaga pendidik dan hasil yang di capai. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi/ pengamatan, dan studi dokumen atau menyalin. Jenis yang digunakan adalah data kualitatif, bersumber dari kepala sekolah, staf sekolah, dan tenaga pendidik. Metode penelitian yaitu analisis deskriptif berupa kata-kata dan perilaku yang dapat diamati. Untuk mencapai derajat keabsahan data penulis mengadakan perpanjangan ikut serta, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensi, kajian atau analisis kasus negatif, pengecekan anggota, uraian rinci, audit kebergantungan dan audit kepastian, dimulai pada tanggal 2 Mei – 10 Juli 2018. Hasil penelitian ini diperoleh dan ditemukan data-data bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di MA Persatuan Islam 24 mengacu kepada kebijakan pemerintah tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan baik secara kualifikasi maupun kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik. Perekrutan, kepala sekolah telah menarik para pelamar untuk dipekerjakan di sekolah tersebut, dan memposisikan guru-guru sesuai kualifikasi dan kemampuan guru masing-masing. Seleksi, proses memilih calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat. Orientasi, proses perkenalan guru baru dengan guru-guru yang sudah lama mengajar di sekolah tersebut, dengan tokoh masyarakat, peserta didik, serta fasilitas pembelajaran yang ada di sekolah tersebut. Penempatan, kepala sekolah memberikan tugas/penempatan terhadap guru baru melalui surat keputusan. Selanjutnya para guru diikutsertakan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan potensi pendidik. Penilaian, dilakukan oleh kepala sekolah dan pemerintah mengacu pada delapan standar yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini tepat di MTs Al-Wasliyah Kolam, yang ber'alamatkan di desa kolam, kecamatan percut sei tuan. Tempat penelitian ini didasarkan oleh pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data karena lokasi mudah dijangkau peneliti, dan yang menjadi pertimbangan peneliti memilih lokasi tersebut karena berdasarkan observasi awal diketahui bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bergonta-ganti, artinya guru ada yang keluar masuk. Dari wawancara awal juga diketahui dalam setengah tahun ini ada beberapa guru yang keluar dan masuk menjadi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baru, dengan hal demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di madrasah yang kurang efektif, akan berdampak pada proses pembelajaran yang terlaksana, tentunya juga akan mengakibatkan mutu pendidikan akan melemah.

Dengan alasan inilah peneliti melakukan pantauan khusus terhadap MTs Al-Wasliyah yang keberadaannya diharapkan akan menemukan informasi yang sumbernya dari subjek peneliti yang diteliti. Penelitian ini akan dimulai bulan September 2018 sampai dengan akhir Maret 2019, dimana data yang diperoleh sudah jenuh atau mulai memasuki taraf pengulangan informasi tentang fokus yang akan di teliti. Ditargetkan paling lama tiga bulan Yang diawali dengan pengamatan awal tentang hal-hal yang berkembang di Madrasah Tsanawiyah Al-Wasliyah yang ingin diteliti oleh peneliti saat ini. Penelitian ini diawali sejak pengamatan awal, berjalan hingga pengajuan judul tesis, perbaikan judul tesis, penyusunan proposal tesis, proses bimbingan, perbaikan proposal, seminar proposal, perbaikan proposal, hingga surat izin pelaksanaan penelitian, penyusunan tesis, bimbingan tesis , hingga ujian tesis mendatang. Dengan harapan penelitian ini dapat menjadi khazanah

ilmiah dan dapat dikembangkan melalui penelitian yang jauh lebih mendalam dan sempurna kedepannya.

## **B. Metode dan Prosedur Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari tempat, para aktor dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan proses, pelaksanaan, sistematisasi, faktor-faktor, aspek-aspek dan konsep-konsep yang berkembang seputaran Analisis Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan bisa berarti secara totalitas menggunakan metode kualitatif secara utuh, karena data-datanya diperoleh dari lapangan melalui hasil observasi, wawancara dan studi dokumen. Setelah mencapai hasil yang didapatkan dari ketiga-tiga tersebut, peneliti meramunya menjadi satu objektivitas dasar, agar kiranya pemahaman terhadap tesis ini benar-benar dapat dipertanggung jawabkan di kemudian hari. Adapun Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif dan pendekatannya penelitian kualitatif naturalistic. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (Sugiyono, 2011: 8).

Dalam penelitian ini ada beberapa alasan tentang penelitian kualitatif yang diantaranya:

1. Peneliti berusaha memahami dunia subjek peneliti berdasarkan pemahaman yang diteliti, bukan berdasarkan perspektif peneliti
2. Bangunan paradigma ilmu pendidikan di Indonesia belum mantap dan dasar kesejarahannya belum kokoh
3. Lebih memperkaya wawasan dan pemahaman secara mendalam tentang relung-relung dunia pendidikan
4. Pemahaman tentang realitas sosial psikologi pendidikan yang hampir secara alamiah apa adanya
5. Diharapkan mampu menawarkan alternatif-alternatif pemecahan yang lebih membumi dan mendasar



6. Secara komplementaer hasil penelitian kualitatif yang dilakukan dengan benar dan tepat dapat memberikan penjelasan mendalam terdapat hasil-hasil penelitian.

Secara teoritis (Muhajir 2010: 49) mengemukakan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya tanpa rekayasa, sehingga hanya merupakan pengungkapan fakta dengan menganalisis data yang ada. Sedangkan tujuan penelitian kualitatif itu sendiri sebagaimana yang dijelaskan oleh Wiratna (2014: 20) adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya menghasilkan sebuah teori. Berkaitan dengan hal ini Creswell (2014: 87-88) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang meneliti bagaimana individu atau kelompok memaknai permasalahan sosial atau kemanusiaan, berdasarkan pendekatan ini penelitian mengumpulkan data dilingkungan alamiah dengan tetap menjaga kepekaan terhadap masyarakat yang diteliti, menganalisis data secara deduktif dan induktif.

Aktivitas penelitian kualitatif memiliki ciri-ciri sebagaimana yang dikemukakan bogdan dan biklem dalam Lexy J. Moleong (2006: 3), yaitu:

1. Latar alamiah sebagai sumber data, yaitu keadaan/situasi yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini oleh peneliti, yang harus alami tanpa ada penambahan-penambahan, sehingga dapat meragukan keaslian dalam kesahihan dalam penulisan
2. Peneliti adalah instrumen kunci, yaitu peneliti merupakan alat yang digunakan dalam penelitian ini yang memudahkan peneliti dalam memperoleh sebuah data

3. Penelitian kualitatif lebih mementingkan proses daripada hasil, yaitu seorang peneliti kualitatif lebih mementingkan proses yang terjadi dilapangan atau ditempat penelitian daripada sebuah hasil
4. Peneliti dengan pendekatan kualitatif cenderung menganalisis data secara induktif, yaitu seorang peneliti kualitatif lebih cenderung menganalisis data yang sudah diperoleh dari lapangan secara induktif dan bukan dengan deduktif. Biasanya penguraian ini dilakukan dari masalah yang terkecil kepada masalah atau hal yang lebih besar
5. Makna yang dimiliki pelaku yang mendasari tindakan-tindakan mereka (kepala sekolah, guru, staf) merupakan aspek esensial dalam penelitian kualitatif, yaitu makna tindakan dari informan merupakan aspek yang perlu sekali dalam penelitian kualitatif ini demi kesahihan dan kelengkapannya.

Jadi dalam hal ini sudah dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada apa yang terjadi tanpa adanya rekayasa yang nantinya dapat bermasalah pada hasil penelitian, sebagaimana yang terjadi dilapangan, dalam penelitian kualitatif ini kunci utama dalam pengambilan data adalah keilmiahan sumber data yang diperoleh peneliti melalui penelitian lapangan. Sumber data yang didapat menggambarkan realita sosial yang berupa kata-kata yang nantinya didapat dari hasil pengamatan dan wawancara serta gambar-gambar yang menjadi dokumentasi atau studi dokumentasi yang bukan berupa angka-angka.

Jadi dalam hal ini peneliti menggunakan teori yang dipaparkan diatas, Oleh karena itu peneliti memilih metode penelitian kualitatif naturalistik untuk mengemukakan tentang bagaimana Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah Kolam.

### **C. Data dan Sumber Data**

Data yang dicari dalam penelitian ini adalah berupa data-data deskriptif, yang berupa kata-kata, tingkah laku serta dokumen-dokumen pendukung lainnya. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Adapun sumber data yang digali dalam penelitian ini yang terdiri dari “sumber utama yang berupa kata-kata dan tindakan, serta sumber data tambahan yang berupa dokumen-dokumen dan lain-lain” (Jalaluddin Rakhmat, 2007: 157).

Menurut prosedurnya, apabila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan 2 macam sumber, yaitu:

- a. Sumber data utama (primer) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jenis sumber data ini biasanya diambil peneliti melalui wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini, sumber data utama dari wawancara diperoleh dari beberapa informan seperti: Kepala Madrasah, Tata Usaha, dan Guru.
- b. Sumber data tambahan (sekunder) adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jenis sumber data misalnya: dari buku dan majalah ilmiah, koran, sumber data arsip, dokumentasi madrasah, artikel dari media massa yang digunakan penulis dalam penelitian.

### **D. Instrumen dan Prosedur Pengumpulan Data**

Yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data (Sugiyono, 2011: 137). Dalam hal ini penelitalah yang menjadi instrumen kunci dalam penelitian ini. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai cara, dan berbagai sumber, bila dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan

sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan analisis data yaitu:

### 1. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja dan sistematis mengenai gejala-gejala yang terjadi untuk kemudian dilakukan pencatatan. Pada dasarnya observasi digunakan untuk melihat atau mengamati perubahan fenomena dan gejala sosial yang tumbuh dan berkembang yang kemudian dapat dilakukan penilaian. Bagi observer bertugas melihat obyek dan kepekaan mengungkap dan membaca permasalahan momen-momen tertentu dengan dapat memisahkan antara yang diperlukan dan yang tidak diperlukan.

Observasi sebagai alat pengumpul data dimaksudkan observasi yang dilakukan secara sistematis bukan observasi secara kebetulan. Dalam observasi ini diusahakan mengamati keadaan yang wajar dan yang sebenarnya tanpa usaha yang disengaja untuk mempengaruhi, mengatur, atau memanipulasikannya. Mengadakan observasi menurut kenyataan, melukiskannya dengan kata-kata secara cermat dan tepat apa yang diamati, mencatatnya dan kemudian mengolahnya dalam rangka masalah yang diteliti secara ilmiah bukanlah pekerjaan yang mudah. Selalu akan dipersoalkan hingga manakah hasil pengamatan itu *valid* dan *reliable* serta hingga manakah obyek pengamatan itu *Representatif* bagi gejala yang bersamaan (Nasution,2002: 106).

Nasution dalam Sugiyono( 2011: 226) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data. Yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Objek penelitian dalam penelitian kualitatif yang diobservasi menurut Spradley dinamakan situasi sosial, yang terdiri

atas tiga komponen yaitu: *place* (tempat), *actor* (pelaku), dan *activities* (aktivitas).

Lebih lanjut sugiyono (2011) mengklasifikasikan observasi menjadi beberapa bagian yang diantaranya observasi berpartisipasi (*participant*), observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (*overt observation dan covert observation*), dan observasi yang tidak berstruktur (*unstructured observation*). Proses observasi ini dilakukan secara cermat dengan tujuan untuk memperoleh tingkat validitas (keabsahan) dan realibilitas (ketepatan) hasil pengamatan yang lebih baik.

Pada tahapan ini peneliti melakukan pengamatan dengan terjun langsung ke MTs Al-Washliyah Kolam agar dapat mengetahui Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah Kolam Sehingga dengan pengamat terlibat ini peneliti bisa mengetahui tentang bukti kemajuan yang ada di MTs Al-Washliyah Kolam dan juga peneliti dapat melihat langsung secara objektif. Apakah sudah sesuai dengan informasi-informasi yang didapat peneliti atau tidak.

Teknik ini digunakan untuk mempelajari secara langsung permasalahan yang sedang diteliti, sehingga dapat diketahui secara empiris fenomena apa yang akan terjadi dalam kaitannya dengan persoalan yang dikaji, sehingga hasil pengamatan dapat dimaknai dan diinterpretasikan lebih lanjut berdasarkan teori yang akan menjadi acuan dalam memahami penelitian tersebut.

Metode observasi ini dengan berbagai pertimbangan, dalam penelitian ini menggunakan metode observasi non partisipan, di mana nantinya peneliti hanya melakukan observasi dan pengumpulan data, tidak terlibat dalam proses yang terjadi dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

## **2. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang

mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara tak berstruktur berpungsi untuk mencari pemahaman dibanding menjelaskan. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak atau lebih. *Interview* dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif lebih menekankan pada jenis teknik wawancara, khususnya wawancara mendalam (*deep interview*). cara yang utama dilakukan oleh ahli penelitian kualitatif untuk memahami persepsi, perasaan dan pengetahuan orang-orang adalah wawancara mendalam dan intensif. Yang dimaksud dengan wawancara mendalam menurut beliau adalah: Upaya menemukan pengalaman-pengalaman informan dari topik tertentu atau situasi spesifik yang dikaji. Oleh karena itu, dalam melaksanakan wawancara untuk mencari data digunakan pertanyaan-pertanyaan yang memerlukan jawaban berupa informasi. Patton dalam Rullan Ahmadi (2005: 71).

Menurut Esterberg sebagaimana yang dikutip Sugiyono (2011: 231) bahwa wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini penelitian kualitatif sering menggabungkan teknik observasi partisipatif dengan wawancara mendalam. Selama melakukan observasi, peneliti juga melakukan interview kepada orang-orang ada di dalamnya.

Sedangkan menurut Patton dalam Rullan Ahmadi (2005: 71) cara yang utama dilakukan oleh ahli penelitian kualitatif untuk memahami persepsi, perasaan dan pengetahuan orang-orang adalah wawancara mendalam dan intensif. Yang dimaksud dengan wawancara mendalam menurut beliau adalah: Upaya menemukan pengalaman-pengalaman informan dari topik tertentu atau situasi spesifik yang dikaji. Oleh karena

itu, dalam melaksanakan wawancara untuk mencari data digunakan pertanyaan-pertanyaan yang memerlukan jawaban berupa informasi.

Dalam wawancara ini, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang memerlukan jawaban berupa informasi yang dibutuhkan guna mengetahui secara rinci dan mendalam tentang bagaimana informasi yang berkaitan dengan persoalan yang sedang diteliti. Adapun pertanyaan yang diajukan dalam teknik ini adalah topik-topik yang berkaitan dengan yang diteliti oleh peneliti. Yaitu hal yang berkaitan sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik.

Wawancara mendalam dapat berfungsi sebagai strategi utama dalam pengumpulan data dan sebagai penunjang teknik lain dalam pengumpulan data. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan kisi-kisi pengumpulan data. Teknik ini akan memberikan kesempatan kepada pewawancara untuk bertanya secara langsung kepada responden. Untuk dicatat secara manual dengan buku catatan, juga direkam dengan *tape recorder*. Hal ini dilakukan agar dapat mempermudah proses penelitian yang akan dialami oleh peneliti itu sendiri. demi didapatkannya data yang alamiah dan akurat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh peneliti.

Teknik ini digunakan untuk mengetahui secara mendalam tentang informasi yang berkaitan dengan sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik tersebut yang menjadi persoalan yang sedang diteliti. Dalam hal ini jajaran pengasuh MTs Al-Washliyah Kolam adalah orang yang paling esensial dan dianggap dapat memberikan informasi secara untuh tentang persoalan yang akan dikaji. Alasan lain, peneliti beranggapan bahwa informan lebih mengetahui tentang berbagai informasi sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam, sehingga lebih refresentatif untuk memberikan informasi secara akurat.

### 3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data yang diperlukan dari sumber data yaitu catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam sekolah. pengumpulan data mengenai hal-hal atau variable tertentu berupa catatan, buku transkrip, surat, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi yang dilakukan peneliti adalah dengan melihat arsip-arsip yang ada dan dijadikan dokumentasi yaitu sebagai berikut: Dokumentasi catatan sejarah sekolah, profil, visi dan misi, data guru dan pegawai. Data siswa serta struktur organisasi.

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel/dapat dipercaya kalau didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada (Sugiyono, 2011: 240). Sejalan dengan pendapat diatas Rullan Ahmadi (2005: 114) juga menyampaikan bahwa yang dimaksud dengan dokumen adalah mengacu kepada material (bahan) seperti potografi, video, flim, memo, surat, diary, rekaman kasus klinis, dan sejenisnya yang dapat digunakan sebagai informasi siplemen sebagai bagian dari kajian kasus yang bersumber dta utamanya adalah observasi partisipan atau wawancara. Dokumen dapat pula berupa usulan, kode etik, buku tahunan, selebaran berita, surat pembaca (surat kabar, majalah) dan karangan dari surat kabar. Dalam memperoleh informasi dan data melalui instrumen dokumentasi ini, peneliti dapat memperoleh dan melengkapi data dan informasi serta data-data tambahan yang berkaitan dengan rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik guna memperoleh keabsahan data. Dengan bukti yang diambil oleh peneliti selama dilapangan. Hal, ini dapat terlihat nantinya melalui visi dan misi, serta kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan. Serta foto-foto kegiatan, dan faktor yang dapat mendukung serta menjadi bukti penelitian penulis.



## E. Prosedur Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data atau melalui tiga tahapan model alir dari Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Langkah-langkah yang ditempuh adalah:

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu analisis dengan cara data dihimpun, disusun secara sistematis, diinterpretasikan dan dianalisa sehingga dapat menjelaskan pengertian dan pemahaman tentang gejala yang diteliti. Analisis sendiri adalah “proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data”(Bungin, 2014: 280). Dengan demikian, analisis data merupakan suatu proses yang artinya pelaksanaannya telah mulai dilakukan sejak pengumpulan data dilakukan sampai akhir penelitian. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam, dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh.

Proses analisis data dilakukan secara terus-menerus bersamaan dengan pengumpulan data dan kemudian dilanjutkan setelah pengumpulan data selesai dilakukan. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasution sebagaimana yang dikutip Sugiyono (2011: 245) menyatakan: analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian.

Dari pemaparan diatas yang menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menemukan banyak masalah dan mendapatkan banyak sekali temuan, maka pada dasarnya peneliti mengungkapkan bagaimana langkah-langkah dalam menyederhanakan data yang dikumpulkan yang semakin menumpuk itu. Menyederhanakan data berarti mengubah tampilan data yang dikumpulkan menjadi lebih sederhana dan mudah dimengerti.

Analisis data juga merupakan cara atau tahapan mengelompokkan data yang sejenis baik menurut permasalahan datanya maupun bagian-bagian lainnya yang dipertimbangkan perlu untuk dikembangkan.

Data yang diperoleh dari lapangan melalui observasi dan wawancara serta studi dokumentasi yang menjadi faktor pendukung dari hasil penelitian maka data terlebih dahulu dianalisis untuk mengetahui maknanya, yakni dengan cara menyusun data, menghubungkan data yang sejenis, mereduksi data, menyajikan data sampai pada akhirnya menyimpulkan hasil temuan hingga pengumpulan data berlangsung. Analisis data ini dilakukan sepanjang penelitian. Karena itu, analisis data dapat dilakukan sejak awal penelitian serta pengumpulan data dimulai yang sesuai dengan masalah penelitian di MTs Al-Washliyah Kolam.

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan teknis analisis interaktif model Miles and Huberman. Dalam teknik ini terdapat komponen pokok analisis, yaitu “reduksi data, *display* data dan kesimpulan/verifikasi” (Sugiono, 2009: 246). Ketiga komponen itu akan diuraikan sebagai berikut:

### **1. Reduksi Data**

Bertujuan untuk memudahkan membuat kesimpulan data yang diperoleh selama pelaksanaan peneliti. Reduksi data dimulai dengan mengidentifikasi semua catatan dan data lapangan yang memiliki makna yang berkaitan dengan focus penelitian data yang tidak dimiliki keterkaitan dengan masalah penelitian harus disisihkan dari kumpulan data kemudian membuat kode pada setiap satuan upaya tetap dapat ditelusuri asalnya dan dapat membuat hipotesis.

### **2. Penyajian Data**

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi. Penyajian data merupakan proses

pemberian sekumpul informasi yang sudah disusun yang memungkinkan untuk kesimpulan. Penyajian data merupakan gambaran secara keseluruhan dari sekelompok data yang diperoleh, agar mudah dibaca serta menyeluruh. Penyajian data dilakukan secara naratif dan dibantu dengan menggunakan tabel, bagan atau skema, dapat berupa matriks, grafik, jaringan kerja dan lainnya. Dengan adanya penyajian data maka peneliti dengan mudah dapat memahami apa yang sedang terjadi dalam penelitian serta mempermudah peneliti atas apa yang akan dilakukan untuk mengantisipasinya.

### **3. Menarik Kesimpulan**

Setelah data terkumpul, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan verifikasi, kesimpulan tahap pertama longgar, tetapi terbuka dan belum jelas, kemudian meningkatkan menjadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh. Kesimpulan final akan didapatkan seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh.

Langkah akhir yang dilakukan peneliti adalah membuat laporan hasil peneliti, membuat laporan bukanlah suatu yang mudah, karena laporan harus tersusun berdasarkan fakta-fakta yang ditemui dilapangan dan tidak terlepas dari keseluruhan tahapan kegiatan dan unsur-unsur peneliti. Laporan penelitian ini tentunya disusun dengan kemampuan peneliti dalam pengumpulan data yang disertai dengan bukti-bukti yang didapat melalui interviobservasi, wawancara, dan pengakjian dokumentasi.

### **F. Pemeriksaan Keabsahan Data**

(Bungin, 2008: 59) Untuk memperkuat keabsahan data dari hasil temuan dan untuk menjaga validitas penelitian. Maka peneliti penulisan mengacuh pada penggunaan standar, selama penelitian sangat diperlukan untuk lebih memastikan keshahihan informasi yang diperoleh dari aktor-aktor melalui pertanyaan silang. Selain itu perpanjangan keikutsertaan peneliti membantu dalam mendapatkan kesempatan lebih untuk memperoleh data dan

informasi yang dibutuhkan dengan memperluas kajian, penelitian tidak dilakukan secara tergesa-gesa.

Dalam triangulasi tersebut, Michael Quinn Patton sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong (2006: 178) mengatakan bahwa dalam triangulasi terdapat tiga macam, ketiganya akan dipergunakan untuk mendukung penelitian guna memperoleh keabsahan data. Ketiga teknik tersebut adalah:

1. Triangulasi dengan sumber, yaitu metode triangulasi yang berusaha untuk membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui metode kualitatif. (dengan perumpamaan bahwa jika terdapat keraguan maka, peneliti dapat mengecek kembali kepada salah satu informan yang diajak wawancara, apakah peneliti dengan orang tersebut sudah layak terpilih atau tidak.
2. Triangulasi dengan metode, dalam teknik ini terdapat dua strategi yaitu; 1) pengecekan derajat kepercayaan temuan hasil penelitian dalam prosedur dan, 2) pengecekan derajat kepercayaan sumber data dengan metode yang sama dengan pengumpulan data. Adapun contohnya; penelitian mengecek kembali salah satu metode yang digunakan. Misalnya metode wawancara apakah proses wawancara penelitian sudah benar sesuai dengan hasil penelitian.
3. Triangulasi dengan teori. Dalam penggunaan teknik ini penulis akan melakukan pengecekan dengan membandingkan teori yang sepadan melalui *rivalex planation* (Penjelasan banding) dan hasil studi akan dikonsultasikan lebih lanjut dengan subyek studi sebelum penulis menganggap cukup.

Melalui pendapat di atas dapat digunakan sebagai penjamin keabsahan data yang mana pemeroleh data akan dilakukan melalui beberapa tahapan yang diantaranya: tahap pra lapangan, tahap kegiatan, dan tahap analisis data. Dengan masing-masing tahapan pra lapangan yaitu

peneliti melakukan observasi kelokasi di MTs Al-Washliyah Kolam untuk mendapatkan data tentang gambaran umum secara tepat pada latar penelitian. Selanjutnya penulis akan menggali informasi secara utuh yang diperlukan dalam penelitian ini.

Menurut Lincoln dan Guba dalam Burhan, paling sedikit ada empat standar atau kriteria utama guna menjamin keabsahan hasil penelitian kualitatif, yaitu:

### **1. Standar *Kridibilitas* (Kepercayaan)**

Standar *kridibilitas* ini identik dengan validitas internal dalam penelitian kualitatif. Agar hasil penelitian kualitatif memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi sesuai dengan fakta di lapangan (informasi yang digali dari subyek atau partisipan yang diteliti), perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

- a. Memperpanjang keikutsertaan peneliti dalam proses pengumpulan data di lapangan. Hal ini mengingat karena dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrument utama penelitian. Dengan semakin lamanya peneliti terlibat dalam pengumpulan data, akan semakin memungkinkan meningkatnya derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Persyaratan ini memberikan petunjuk bahwa dalam pengumpulan data yang tahu persis permasalahan yang diteliti adalah peneliti itu sendiri, bukan orang lain termasuk enumerator.
- b. Melakukan observasi secara terus menerus dan sungguh-sungguh, sehingga peneliti semakin mendalami fenomenal social yang diteliti seperti apa adanya.
- c. Melakukan trigulasi, baik trigulasi metode (menggunakan lintas metode pengumpulan data), trigulasi sumber data (memilih berbagai sumber data yang sesuai), trigulasi pengumpul data (beberapa peneliti yang mengumpulkan data secara terpisah).

Dengan teknik ini trigulasi ini memungkinkan diperoleh variasi informasi seluas luasnya atau selengkap-lengkapannya.

- d. Melibatkan teman sejawat (yang tidak ikut melakukan penelitian) untuk berdiskusi, memberikan masukan, bahkan kritik mulai awal kegiatan proses penelitian sampai tersusunnya hasil penelitian (*peer debriefing*)
- e. Melakukan analisis atau kajian kasus negative, yang dapat dimanfaatkan sebagai kasus perbandingan
- f. Melacak kesesuaian dan kelengkapan hasil analisis data
- g. Mengecek bersama-sama dengan anggota penelitian yang terlibat dalam proses pengumpulan data, baik tentang data yang telah dikumpulkan, kategorisasi analisis, penafsiran dan kesimpulan hasil peneliti.

## **2. Standar *Transferabilitas* (Keserasihan)**

Pada prinsipnya, standar *transferabilitas* ini merupakan pertanyaan yang empiris yang tidak dapat dijawab oleh peneliti kualitatif itu sendiri, tetapi dijawab dan nilai oleh para pembaca laporan penelitian. Hasil penelitian kualitatif memiliki standar *transferabilitas* yang tinggi bila mana para pembaca laporan penelitian ini memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks dan focus penelitian.

## **3. Standar *Dependabilitas* (Kebergantungan)**

Adanya pengecekan atau penilaian akan ketepatan penelitian dalam mengkonseptualisasikan apa yang diteliti merupakan cerminan dari kemantapan dan ketepatan menurut standar realibilitas penelitian. Salah satu upaya untuk menilai *dependabilitas* adalah dengan melakukan *audit* (pemeriksaan) *dependabilitas* itu sendiri.

#### **4. Standar *Konfirmabilitas* (kepastian)**

Standar *konfirmabilitas* ini lebih focus pada *audit* (pemeriksaan) kualitas dan kepastian hasil penelitian, apa benar berasal dari pengumpulan data di lapangan. *Audit konfirmabilitas* ini biasanya dilakukan bersamaan dengan *audit dependabilitas*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini peneliti membahas tentang hasil penelitian, yang akan dipaparkan berbagai data tentang MTs Al-Washliyah Kolam, hasil penelitian pada bab ini akan dibagi menjadi dua bagian yaitu, gambaran tentang MTs Al-Washliyah Kolam, wawancara yang berhubungan dengan fokus penelitian dan hasil berupa temuan yang berhubungan dengan fokus penelitian yaitu, sistem rekrutmen dan penempatan guru di MTs Al-Washliyah Kolam.

#### **A. Temuan Umum Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya MTs Al-Washliyah Kolam**

MTs Al Washliyah Kolam adalah satu satunya madrasah sederajat SLTP yang berbasis Agama Islam yang ada di Desa Kolam. MTs Al washliyah Kolam berdiri pada tahun 2002 yang dibangun atas sumbangsih warga AL JAM'İYATUL WASHLIYAH Desa Kolam.

Dengan visi “ Membentuk manusia yang berakhlakul karimah di segala bidang” dan Misi :

1. Membina siswa yang berkualitas sesuai harapan orang tua dan masyarakat
2. Mengembalikan kesadaran masyarakat akan pentingnya Pendidikan Islam yang mulai menipis di hati masyarakat
3. Meningkatkan nilai kecerdasan, cinta ilmu dan keingintahuan peserta didik dalam bidang akademik maupun non akademik
4. Menanamkan kepedulian sosial dan lingkungan, cinta damai , cinta tanah air, semangat kebangsaan & hidup demokrasi.



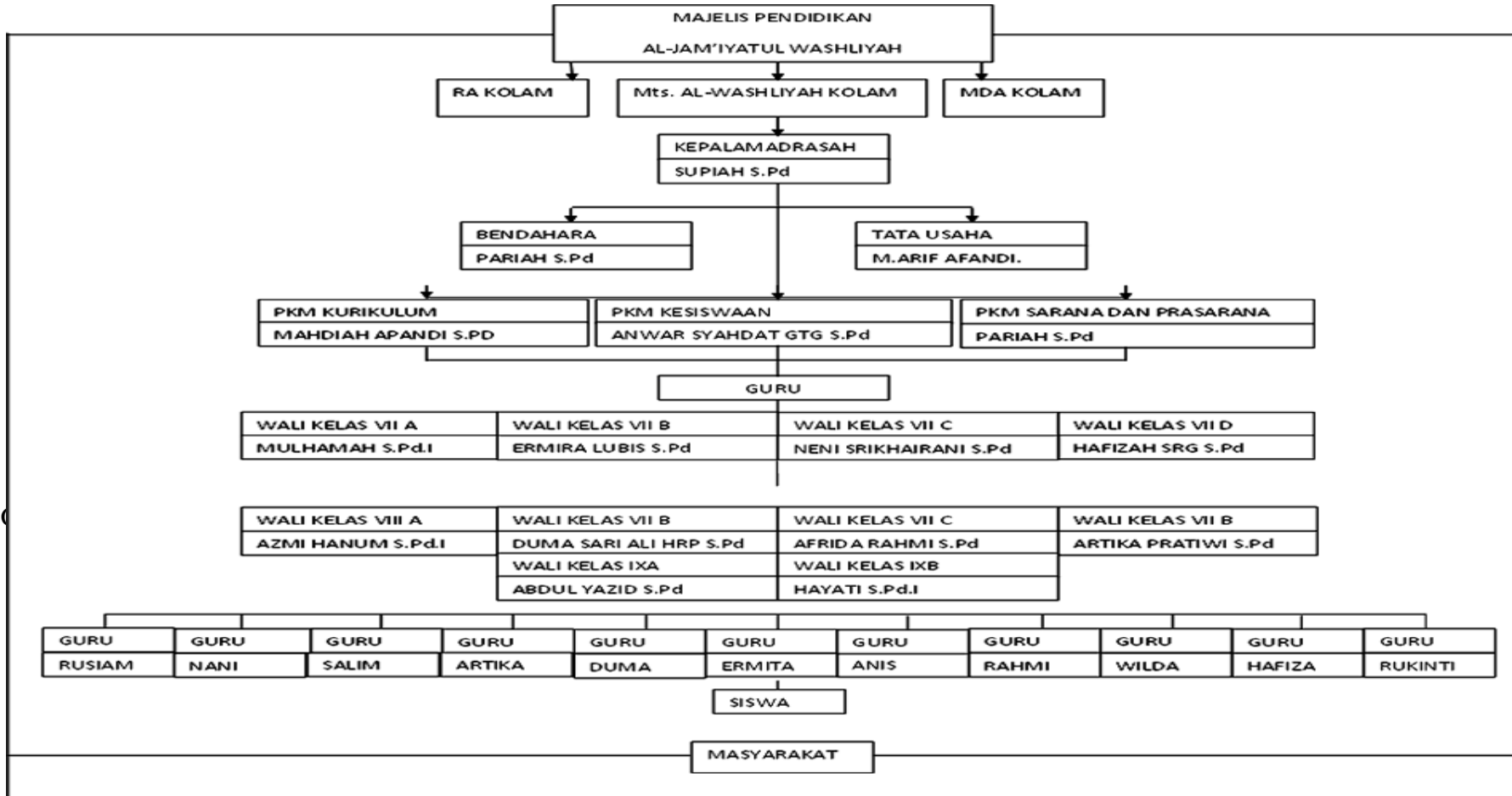
Ketua majelis pendidikan ranting	: LUKMAN SIREGAR, A.MA
SEKRETARIS	: T. BURHANUDDIN
Kepala madrasah	: SUPIAH, S.Pd
PKM 1	: MAHDIAH APANDI, S.Pd
PKM 2	: PARIAH, S.Pd.I
PKM 3	: ANUAR SYAHDAT GINTING, S.Pd
BENDAHARA	: PARIAH, S.Pd.I
TATA USAHA	: M. ARIF AFANDI

## **2. Visi Misi MTs Al-Washliyah Kolam**

- a. Visi “ Membentuk manusia yang berakhlakul karimah di segala bidang”
- b. Misi :
  - 1) Membina siswa yang berkualitas sesuai harapan orang tua dan masyarakat
  - 2) Mengembalikan kesadaran masyarakat akan pentingnya Pendidikan Islam yang mulai menipis di hati masyarakat
  - 3) Meningkatkan nilai kecerdasan, cinta ilmu dan keingintahuan peserta didik dalam bidang akademik maupun non akademik
  - 4) Menanamkan kepedulian sosial dan lingkungan, cinta damai, cinta tanah air, semangat kebangsaan & hidup demokrasi.

3. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASAL-JAM'İYATUL WASHLIYAH



Berikut ini akan dijelaskan uraian tugas dari setiap anggota

Tabel 4.1 :Uraian Tugas pengurus MTs Al-Washliya kolam

No	Jabatan	Tugas
1	Madrasah	a. Mendaftarkan madrasah kepada instansi terkait b. Menyusun kepengurusan madrasah c. Memberikan penyuluhan kepada kepala madrasah dan guru d. Menyediakan ruang belajar dan peralatan madrasah
2	PKM kurikulum	a. Sebagai pengelola kurikulum di madrasah
3	PKM kesiswan	b. Sebagai pengelola siswa di madrasah
4	PKM sarana prasarana	c. Sebagai pengelola sarana prasarana yang ada MTs Al-Washliya kolam
5	Kepala Sekolah	a. Sebagai educator : b. Sebagai Manajer: c. Sebagai administrator : d. Sebagai supervisor : a. Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan, dan penanggung jawab terlaksana program kegiatan tersebut. b. Pengorganisasian, pengarahan, ketenagaan, pengkoordinasian, pengawasan, penilaian, identifikasi dan pengumpulan data c. Menyusun laporan
6	TU	a. Memegang uang SPP b. Mengolah data madrasah, guru, dan siswa

		c. Memegang buku induk
7	Guru Kelas	Guru kelas merupakan tugas tambahan bagi seorang guru yang fungsinya membantu kepala dalam mengelola siswa, membantu mengurus administrasi siswa, seperti mengisi rapot siswa, mengetahui kemajuan dan kelemahan siswa, dan mengenali karakter siswa.
5	Guru	<p>a. Sebagai korektor : guru harus bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang kurang baik.</p> <p>b. Sebagai inspirator: guru harus memberikan ilham yang baik bagi kemajuan belajar anak didik.</p> <p>c. Sebagai informator: guru harus dapat memberikan informasi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain sejumlah bahan untuk setiap mata pelajaran yang telah diprogramkan dalam kurikulum.</p> <p>d. Sebagai organisator: guru memiliki kegiatan pengelolaan kegiatan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik, dan sebagainya. Semuanya diorganisasikan.</p> <p>e. Sebagai motivator: guru harus menganalisis motif-motif yang melatarbelakangi anak didik malas belajar dan menurun prestasinya di sekolah.</p> <p>f. Sebagai pengelola: guru harus bias mengelola suasana kelas dalam belajar</p>

		<p>untuk menghindari kebosanan siswa ketika pembelajaran berlangsung.</p> <p>g. Sebagai fasilitator: guru sebaiknya menyediakan fasilitas yang memungkinkan untuk kemudahan belajar peserta didik.</p> <p>h. Sebagai pendidik: guru harus mampu membimbing siswa-siswi menjadi manusia yang dewasa, bertanggung jawab dan cakap.</p>
8	Siswa	Siswa merupakan warga belajar yang mendapat hak untuk memperoleh ilmu dan pengembangan kepribadian secara matang.
9	Masyarakat	<p>a. Sebagai sumber dalam peningkatan mutu</p> <p>b. Sebagai pendukung terbentuknya moral dan financial.</p>

*Sumber Data : MTs Al-Washliyah Kolam tahun 2018*

#### 4. Data Guru MTs Al-Washliyah Kolan

**Tabel 4.2: Rekapitulasi Data Guru dan Staf MTs Al Washliyah Kolan**

##### REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM

TP.2013/2014

NSM : 121212070063

NPSN : 10264239

NSS : 211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolan, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		√	Jl. Utama II Desa Kolan 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolan, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		√	Jl. Pendidikan Desa Kolan 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolan, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		√	Jl. Perhubungan Desa Kolan 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apandi, S.Pd	P	Kolan, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		√	Jl. Utama II Desa Kolan 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		√	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titik Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		√	Jl. Utama II Desa Kolan 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolan, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		√	Jl. Mesjid Desa Kolan 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolan, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		√	Jl. Pendidikan Desa Kolan 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum S, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		√	Perumahan T. Permata Kolan 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat G, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENJASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		√	Desa Sugiharjo Bt.Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	T.Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		√	Jl. Amat Tirta Desa Bdr.Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		√	Jl. Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Emita Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		√	Perumahan Mutiara Biru Kolan 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolan, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		√	Jl. Perdamaian Desa Kolan 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, SS.S.Pd	P	Kolan, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolan 0821 6382 3141
16	Wilda ningsih, S.Pd.I	P	Binjai, 27 Maret 1973	Guru Kaligrafi	S-1/ STAIS L.PAKAM	2006	PAI	2012		√	Perumahan T. Permata Kolan 0812 6008 7908
17	M.Anif Afandi, S.Pd	L	Kolan, 14 Agustus 1990	TU/ Guru TIK	S.1/UMN	2017	Pend.B.Inggris	2012		√	Jl. Utama II Desa Kolan 0823 7061 7162
18	Rukianti, SE	P	Kolan, 26 Mei 1991	Guru Pkn	S-1/ UNHAS	2010	Pkn	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolan
19	Aniswaton AP	L	P.Cermin, 4 Juli 1965	Guru TIK	S-1/ MEDICOM	2011	TIK	2011		√	Komp. Taman permata Desa Kolan
20	Ahmad Jailani, S.H.I	L	Kolan, 17 Juli 1975	Guru MULOK	IAIN/ PAI	2008	PAI	2008			

**Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolan tahun 2013/2014**

Jadi dari tabel diatas dapat diambil pemahaman bahwa MTs Al-washliyah kolam di tahun 2013/2014 ini memiliki tenaga pendidik ataupun guru-guru sebanyak 20 tenaga pendidik, yaitu dengan jumlah rincian 6 guru laki-laki, dan 14 guru perempuan, dimana yang keseluruhan tenaga pendidiknya ataupun guru-guru tersebut memiliki status sebagai swasta.

Dalam penjelasan tabel diatas juga dapat diambil kesimpulan, hampir keseluruhan tenaga pendidik ataupun guru-guru yang mengajar di MTs Al-washliyah kolam ini memiliki pendidikan jenjang strata 1 (S1) dengan alumni kampus yang berbeda-beda akan tetapi memiliki ikatan silaturahmi yang baik di dalam lembaga pendidikan tersebut, dalam hal ini tenaga pendidik maupun guru-guru di MTs Al-washliyah kolam diantaranya mengambil jurusan pendidikan berbagai macam jurusan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, diantara jurusan-jurusan tenaga pendidik yang terkait di MTs Al-washliyah kolam ialah, bahasa indonesia sebanyak 3 orang guru, jurusan PAI sebanyak 7 orang guru, jurusan pendidikan bahasa inggris sebanyak 3 orang guru, jurusan pendidikan fisika sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan matematika sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan biologi sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan jasmani sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan sejarah sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan TIK sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan PKN sebanyak 1 orang guru.

**REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM  
TP.2014/2015**

NSM : 121212070063

NPSN : 10264239

NSS : 211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		√	Jl. Perhubungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apendi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		√	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titi Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		√	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum S, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		√	Perumahan T. Permata Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat G, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENJASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		√	Desa Sugiharjo Bt.Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	T.Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		√	Jl. Amat Tirto Desa Bdr.Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		√	Jl. Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Ermita Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		√	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		√	Jl. Perdamaian Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, SS.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0821 6382 3141
16	Wilda ningsih, S.Pd.I	P	Binjai, 27 Maret 1973	Guru Kaligrafi	S-1/ STAIS L.PAKAM	2006	PAI	2012		√	Perumahan T. Permata Kolam 0812 6008 7908
17	M.Arif Afandi, S.Pd	L	Kolam, 14 Agustus 1990	TU/ Guru TIK	S.1/UMN	2017	Pend.B.Inggris	2012		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0823 7061 7162
18	Rukianti, SE	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru Pkn	S-1/ UNHAS	2010	Pkn	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolam
19	Hafizhah Siregar, S.Pd	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru B.Inggris	S-1/ UNIMED	2014	Pend.B.Inggris	2014		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0812 6018 3974
20	Ahmad Jailani, S.H.I	L	Kolam, 17 Juli 1975	Guru MULOK	IAIN/ PAI	2008	PAI	2008			

**Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolam tahun 2014/2015**



Dapat dipahami dari tabel diatas dapat diambil pemahaman bahwa MTs Al-washliyah kolam di tahun 2014/2015 ini memiliki tenaga pendidik ataupun guru-guru sebanyak 20 tenaga pendidik, yaitu dengan jumlah rincian 6 guru laki-laki, dan 14 guru perempuan, dimana yang keseluruhan tenaga pendidiknya ataupun guru-guru tersebut memiliki status sebagai swasta.

Dalam pengertian tabel diatas juga dapat diambil kesimpulan, hampir keseluruhan tenaga pendidik ataupun guru-guru yang mengajar di MTs Al-washliyah kolam ini memiliki pendidikan jenjang strata 1 (S1) dengan alumni kampus yang berbeda-beda akan tetapi memiliki ikatan silaturahmi yang baik di dalam lembaga pendidikan tersebut, dalam hal ini tenaga pendidik maupun guru-guru di MTs Al-washliyah kolam diantaranya mengambil jurusan pendidikan berbagai macam jurusan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, diantara jurusan-jurusan tenaga pendidik yang terkait di MTs Al-washliyah kolam ialah, bahasa indonesia sebanyak 3 orang guru, jurusan PAI sebanyak 7 orang guru, jurusan pendidikan bahasa inggris sebanyak 4 orang guru, jurusan pendidikan fisika sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan matematika sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan biologi sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan jasmani sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan sejarah sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan PKN sebanyak 1 orang guru.

**REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM  
TP.2015/2016**

NSM : 121212070063

NPSN : 10264239

NSS : 211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		√	Jl. Pendiikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		√	Jl. Perhubungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apandi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		√	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titi Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		√	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum S, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		√	Perumahan T. Permata Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat G, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENJASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		√	Desa Sugiharjo Bt.Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	T.Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		√	Jl. Amat Tirto Desa Bdr.Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		√	Jl. Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Ermita Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		√	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		√	Jl. Perdamean Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, S.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0821 6382 3141
16	Wilda ningsih, S.Pd.I	P	Binjai, 27 Maret 1973	Guru Kaligrafi	S-1/ STAIS L.PAKAM	2006	PAI	2012		√	Perumahan T. Permata Kolam 0812 6008 7908
17	M.Arif Afandi, S.Pd	L	Kolam, 14 Agustus 1990	TU/ Guru TIK	S.1/UMN	2017	Pend.B.Inggris	2012		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0823 7061 7162
18	Hafizhah Siregar, S.Pd	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru B.Inggris	S-1/ UNIMED	2014	Pend.B.Inggris	2014		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0812 6018 3974
19	M. Rajab, S.Pd.I	L	P.Cermin, 4 Juli 1965	Guru Al Washliyah	S-1/ IAIN SU	1994	PAI	2015		√	Komp. Taman permata Desa Kolam 0852 9729 7485
20	Al Vita yusra, S.Pd	P	Medan, 14 juli 1991	Guru Matematika	S-1/UMN	2013	Pend.Matematika	2015		√	Desa Bdr. Khalipah 0813 6100 5181
21	Ramlan	L	Kolam, 7 Desember 1992	Guru PKN	MAS AW TEMBUNG	2012	IPA	2016		√	Jl. Pembangunan Desa Kolam 0813 7504 7912
22	Setiawan, A.Md	L	Kolam, 16 September 1990	Guru PKN	D-3/USU	2012	Akuntansi	2016		√	Jl. Perdamean Desa Kolam
23	Lalita febri ramadhani	P	Kolam, 07 Februari 1997	TU	MAS Bustanul Ulum	2015	IPA	2017		√	Jl.pembangunan desa kolam 082362008297

**Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolam tahun 2015/2016**

Dari kumpulan tabel diatas dapat diambil pemahaman bahwa MTs Al-washliyah kolam di tahun 2015/2016 ini memiliki tenaga pendidik ataupun guru-guru sebanyak 23 tenaga pendidik, yaitu dengan jumlah rincian 8 guru laki-laki, dan 15 guru perempuan, dimana yang keseluruhan tenaga pendidiknya ataupun guru-guru tersebut memiliki status sebagai swasta.

Dari penjelasan tabel diatas juga dapat diambil kesimpulan, hampir keseluruhan tenaga pendidik ataupun guru-guru yang mengajar di MTs Al-washliyah kolam ini memiliki pendidikan jenjang strata 1 (S1) dengan alumni kampus yang berbeda-beda akan tetapi memiliki ikatan silaturahmi yang baik di dalam lembaga pendidikan tersebut, dalam hal ini tenaga pendidik maupun guru-guru di MTs Al-washliyah kolam diantaranya mengambil jurusan pendidikan berbagai macam jurusan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, diantara jurusan-jurusan tenaga pendidik yang terkait di MTs Al-washliyah kolam ialah, bahasa indonesia sebanyak 3 orang guru, jurusan PAI sebanyak 7 orang guru, jurusan pendidikan bahasa inggris sebanyak 4 orang guru, jurusan pendidikan fisika sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan matematika sebanyak 2 orang guru, jurusan pendidikan biologi sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan jasmani sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan sejarah sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan akuntansi sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan IPA sebanyak 2 orang guru.

**REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM  
TP.2016/2017**

NSM : 121212070063

NPSN : 10264239

NSS : 211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		√	Jl. Perhubungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apandi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		√	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titi Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		√	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum S, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		√	Perumahan T. Permata Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat G, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENJASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		√	Desa Sugiharjo Bt.Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	T.Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		√	Jl. Amat Tirto Desa Bdr.Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		√	Jl. Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Erimta Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		√	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		√	Jl. Perdamaian Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, S.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0821 6382 3141
16	Wilda ningsih, S.Pd.I	P	Binjai, 27 Maret 1973	Guru Kaligrafi	S-1/ STAIS L.PAKAM	2006	PAI	2012		√	Perumahan T. Permata Kolam 0812 6008 7908
17	M.Arif Afandi, S.Pd	L	Kolam, 14 Agustus 1990	TU/ Guru TIK	S-1/UMN	2017	Pend.B.Inggris	2012		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0823 7061 7162
18	Hafizhah Siregar, S.Pd	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru B.Inggris	S-1/ UNIMED	2014	Pend.B.Inggris	2014		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0812 6018 3974
19	M. Rajab, S.Pd.I	L	P.Cermin, 4 Juli 1965	Guru Al Washliyah	S-1/ IAIN SU	1994	PAI	2015		√	Komp. Taman permata Desa Kolam 0852 9729 7485
20	Al Vita yusra, S.Pd	P	Medan, 14 juli 1991	Guru Matematika	S-1/UMN	2013	Pend.Matematika	2015		√	Desa Bdr. Khalipah 0813 6100 5181
21	Ramlan	L	Kolam, 7 Desember 1992	Guru PKN	MAS AW TEMBUNG	2012	IPA	2016		√	Jl. Pembangunan Desa Kolam 0813 7504 7912
22	Setiawan, A.Md	L	Kolam, 16 September 1990	Guru PKN	D-3/USU	2012	Akuntansi	2016		√	Jl. Perdamaian Desa Kolam
23	Lalita febr ramadhani	P	Kolam, 07 Februari 1997	TU	MAS Bustanul Ulum	2015	IPA	2017		√	Jl.pembangunan desa kolam 082362008297

**Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolam tahun 2016/2017**

Dari tabel diatas dapat diambil pemahaman bahwa MTs Al-washliyah kolam di tahun 2016/2017 ini memiliki tenaga pendidik ataupun guru-guru sebanyak 23 tenaga pendidik, yaitu dengan jumlah rincian 8 guru laki-laki, dan 15 guru perempuan, dimana yang keseluruhan tenaga pendidiknya ataupun guru-guru tersebut memiliki status sebagai swasta.

Dari beberapa penjelasan tabel diatas juga dapat diambil kesimpulan, hampir keseluruhan tenaga pendidik ataupun guru-guru yang mengajar di MTs Al-washliyah kolam ini memiliki pendidikan jenjang strata 1 (S1) dengan alumni kampus yang berbeda-beda akan tetapi memiliki ikatan silaturahmi yang baik di dalam lembaga pendidikan tersebut, dalam hal ini tenaga pendidik maupun guru-guru di MTs Al-washliyah kolam diantaranya mengambil jurusan pendidikan berbagai macam jurusan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, diantara jurusan-jurusan tenaga pendidik yang terkait di MTs Al-washliyah kolam ialah, bahasa indonesia sebanyak 3 orang guru, jurusan PAI sebanyak 7 orang guru, jurusan pendidikan bahasa inggris sebanyak 4 orang guru, jurusan pendidikan fisika sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan matematika sebanyak 2 orang guru, jurusan pendidikan biologi sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan jasmani sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan sejarah sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan akuntansi sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan IPA sebanyak 2 orang guru.

**REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM  
TP.2017/2018**

NSM : 121212070063

NPSN : 10264239

NSS : 211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		v	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		v	Jl. Perhubungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apandi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		v	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titih Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		v	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UJUSU	2005	Pend.Biologi	2005		v	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum Sinaga, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		v	Perumahan Taman Permata Desa Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat Ginting, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENJASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		v	Desa Sugiharjo Kec. Batang Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	Tebing Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		v	Jalan Amat Tirta Bandar Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		v	Jalan Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Ermitta Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		v	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		v	Jl. Perdamean Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, SS.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		v	Jalan H.M. Sariman Lau Dendang 0821 6382 3141
16	Wilda ningsih, S.Pd.I	P	Binjai, 27 Maret 1973	Guru Kaligrafi	S-1/ STAIS L.PAKAM	2006	PAI	2012		v	Perumahan Taman Permata Desa Kolam 0812 6008 7908
17	Muhammad Amiruddin, S.Pd.I, M.Pd	L	Tanjung Balai, 15 Desember 1990	Guru Bahasa Arab	S-2/UINSU	2017	PAI	2018		v	Jalan Benteng Hilir Komp Setia Jadi Medan 085358881125
18	Hafizhah Siregar, S.Pd	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru B.Inggris	S-1/ UNIMED	2014	Pend.B.Inggris	2012		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0812 6018 3974
19	M. Rajab, S.Pd.I	L	P.Cermin, 4 Juli 1965	Guru Al Washliyah	S-1/ STAIS	2002	PAI	2015		v	Komp. Taman permata Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan 0852 9729 7485
20	Alvita yusra, S.Pd	P	Medan, 13 April 1991	Guru Matematika	S-1/UMN	2013	Pend.Matematika	2012		v	Jalan Balai Desa Bandar Khalipah 0813 6100 5181
21	M.Arif Afandi, S.Pd	L	Kolam, 14 Agustus 1990	TU/ Guru TIK	S.1/UMN	2017	Pend.B.Inggris	2012		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0823 7061 7162
22	Ramlan, S.Pd	L	Kolam, 7 Desember 1992	Guru PKN	AL HIKMAH	2018	PAI	2016		v	Jalan Pembangunan Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan 0813 7504 7912
23	Setiawan, A.Md, Keu	L	Kolam, 16 September 1990	Guru PKN	D-3/USU	2012	Akuntansi	2016		v	Jl. Perdamean Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan
24	Lalita febrı ramadhani	P	Kolam, 07 Februari 1997	TU	MAS Bustanul Ulum	2015	IPA	2015		v	Jl.pembangunan desa kolam 082362008297
25	Eno Saraswati, S.Pd	P	Bakaran Batu, 12 Mei 1996	BK	UIN SU	2018	Bim.Konseling	2018		v	Jl. Medan Bt.kuis Desa Bakaran Batu 082363394042

**Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolam tahun 2017/2018**

Oleh karena itu dapat diambil pemahaman bahwa MTs Al-washliyah kolam di tahun 2017/2018 ini memiliki tenaga pendidik ataupun guru-guru sebanyak 25 tenaga pendidik, yaitu dengan jumlah rincian 8 guru laki-laki, dan 15 guru perempuan, dimana yang keseluruhan tenaga pendidik ataupun guru-guru tersebut memiliki status sebagai swasta.

Sudah jelas penjelasan tabel diatas dapat diambil kesimpulan, hampir keseluruhan tenaga pendidik ataupun guru-guru yang mengajar di MTs Al-washliyah kolam ini memiliki pendidikan jenjang strata 1 (S1) dan hanya 1 guru yang memiliki jenjang strata 2 (S2), dengan alumni kampus yang berbeda-beda akan tetapi memiliki ikatan silaturahmi yang baik di dalam lembaga pendidikan tersebut, dalam hal ini tenaga pendidik maupun guru-guru di MTs Al-washliyah kolam diantaranya mengambil jurusan pendidikan berbagai macam jurusan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, diantara jurusan-jurusan tenaga pendidik yang terkait di MTs Al-washliyah kolam ialah, bahasa indonesia sebanyak 3 orang guru, jurusan PAI sebanyak 9 orang guru, jurusan pendidikan bahasa inggris sebanyak 4 orang guru, jurusan pendidikan fisika sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan matematika sebanyak 2 orang guru, jurusan pendidikan biologi sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan jasmani sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan sejarah sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan akuntansi sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan bimbingan konseling sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan IPA sebanyak 1 orang guru.

**REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM  
TP.2018/2019**

NSM : 121212070063

NPSN : 10264239

NSS : 211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		v	Jl. Pendiikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		v	Jl. Perhubungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apendi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		v	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titi Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Muhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		v	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		v	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum Sinaga, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		v	Perumahan Taman Permata Desa Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat Ginting, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENJASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		v	Desa Sugiharjo Kec. Batang Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	Tebing Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		v	Jalan Amat Tirta Bandar Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		v	Jalan Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Ermita Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		v	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		v	Jl. Perdamaian Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, S.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		v	Jalan H.M. Sariman Lau Dendang 0821 6382 3141
16	Muhammad Amiruddin, S.Pd.I, M.Pd	L	Tanjung Balai, 15 Desember 1990	Guru Bahasa Arab	S-2/UISU	2017	PAI	2018		v	Jalan Benteng Hilir Komp Setia Jadi Medan 08538881125
17	Hafizhah Siregar, S.Pd	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru B.Inggris	S-1/ UNIMED	2014	Pend.B.Inggris	2012		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0812 6018 3974
18	M. Rajab, S.Pd.I	L	P.Cermin, 4 Juli 1965	Guru Al Washliyah	S-1/ STAIS	2002	PAI	2015		v	Komp. Taman permata Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan 0852 9729 7485
19	Alvita yusra, S.Pd	P	Medan, 13 April 1991	Guru Matematika	S-1/UMN	2013	Pend.Matematika	2012		v	Jalan Balai Desa Bandar Khalipah 0813 6100 5181
20	Ramlan, S.Pd	L	Kolam, 7 Desember 1992	Guru PKN	AL HIKMAH	2018	PAI	2016		v	Jalan Pembangunan Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan 0813 7504 7912
21	Setiawan, A.Md, Keu	L	Kolam, 16 September 1990	Guru PKN	D-3/USU	2012	Akuntansi	2016		v	Jl. Perdamaian Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan
22	Lalita febrı ramadhani	P	Kolam, 07 Februari 1997	TU	MAS Bustanul Ulum	2015	IPA	2015		v	Jl.pembangunan desa kolam 082362008297
23	Eno Saraswati, S.Pd	P	Bakaran Batu, 12 Mei 1996	BK	UIN SU	2018	Bim.Konseling	2018		v	Jl. Medan Bt.kuis Desa Bakaran Batu 082362454341
24	Mhd. Solihin Lasmawardi	L	Tembung, 14 Februari 1999	BK	-	2019	Bim.Konseling	2019		v	Jl. Ps r II Tembung 081534848853
25	Jodi Ariando	L	Kolam, 23 April 1998	Guru PENJASKES	BINAGUNA	2019	Pend. Jasmani	2019		v	Jl. Utama II 081360826494
26	Ika Wati, S.Pd	P	Kolam, 17 Juli 1992	Guru IPS	Unimed	2019	Akuntansi	2019		v	Perumahan Taman Permata 085359654588
27	Najaruddin Butar-Butar, S.Pd	L	Tanjung Ledong, 10 Maret 1996	Guru Tahsin	UIN SU	2019	PAI	2019		v	Titi Sewa 081376822940
28	Ahmad Rasyid As-Sya'i, S.Pd	L	Batu Bara, 26 Februari 1997	Guru Bahasa Arab	UIN SU	2019	Pend. B.Arab	2019		v	Perumahan Taman Permata 082171875648

**Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolam tahun 2018/2019**



Dari Tabel-tabel diatas dapat diambil pemahaman bahwa MTs Al-washliyah kolam di tahun 2018/2019 ini memiliki tenaga pendidik ataupun guru-guru sebanyak 28 tenaga pendidik, yaitu dengan jumlah rincian 12 guru laki-laki, dan 16 guru perempuan, dimana yang keseluruhan tenaga pendidiknya ataupun guru-guru tersebut memiliki status sebagai swasta.

Dalam penjelasan tabel diatas juga dapat diambil kesimpulan, hampir keseluruhan tenaga pendidik ataupun guru-guru yang mengajar di MTs Al-washliyah kolam ini memiliki pendidikan jenjang strata 1 (S1) dan hanya 1 guru yang memiliki jenjang strata 2 (S2), dengan alumni kampus yang berbeda-beda akan tetapi memiliki ikatan silaturahmi yang baik di dalam lembaga pendidikan tersebut, dalam hal ini tenaga pendidik maupun guru-guru di MTs Al-washliyah kolam diantaranya mengambil jurusan pendidikan berbagai macam jurusan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, diantara jurusan-jurusan tenaga pendidik yang terkait di MTs Al-washliyah kolam ialah, bahasa indonesia sebanyak 3 orang guru, jurusan PAI sebanyak 10 orang guru, jurusan pendidikan bahasa inggris sebanyak 3 orang guru, jurusan pendidikan fisika sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan matematika sebanyak 2 orang guru, jurusan pendidikan biologi sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan jasmani sebanyak 2 orang guru, jurusan pendidikan sejarah sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan akuntansi sebanyak 2 orang guru, jurusan pendidikan bimbingan konseling sebanyak 2 orang guru, jurusan pendidikan bahasa arab sebanyak 1 orang guru, jurusan pendidikan IPA sebanyak 1 orang guru.

Jadi dalam penjelasan diatas tersebut keadaan tenaga guru dan keadaan tenaga kependidikan baik yang baru maupun lama beserta guru-guru yang keluar di MTs Al-Washliyah Kolam dapat di gambarkan sebagai tabel berikut:

No	Tahun	Tenaga Guru		Tenaga Kependidikan		Guru-guru yang keluar
		Baru	Lama	Baru	Lama	
1	2013/2014	-	20	-	5	-
2	2014/2015	1	19	-	5	1
3	2015/2016	5	17	1	5	2
4	2016/2017	5	17	1	5	-
5	2017/2018	4	19	2	5	-
6	2018/2019	8	17	3	4	1

Dari tabel diatas sudah dapat di ambil kesimpulan bahwasannya, pada tahun 2013/2014 guru baru tidak ada sedangkan tenaga guru lama berjumlah 20 guru dan tenaga kependidikan yang baru tidak ada sedangkan yang lama berjumlah 5 guru. Pada tahun 2014/2015 tenaga guru baru berjumlah 1 guru sedangkan tenaga guru lama berjumlah 19 guru dan tenaga kependidikan yang baru tidak ada sedangkan yang lama berjumlah 5 guru. Pada tahun 2015/2016 tenaga guru baru berjumlah 5 guru sedangkan tenaga guru lama berjumlah 17 guru dan tenaga kependidikan yang baru 1 guru sedangkan yang lama berjumlah 5 guru. Pada tahun 2016/2017 tenaga guru baru berjumlah 5 guru sedangkan tenaga guru lama berjumlah 17 guru dan tenaga kependidikan yang baru 1 guru sedangkan yang lama berjumlah 5 guru. Pada tahun 2017/2018 tenaga guru baru berjumlah 4 guru sedangkan tenaga guru lama berjumlah 19 guru dan tenaga kependidikan yang baru 2 guru sedangkan yang lama berjumlah 5 guru. Pada tahun 2018/2019 tenaga guru baru berjumlah 8 guru sedangkan tenaga guru lama berjumlah 17 guru dan tenaga kependidikan yang baru 3 guru sedangkan yang lama berjumlah 4 guru. Kemudian dari tabel diatas ada beberapa guru yang sudah keluar

diantaranya di tahun 2014/2015 ada 1 guru, di tahun 2015/2016 ada 2 guru, di tahun 2018/2019 ada 1 guru.

Pada tabel di atas ada beberapa guru yang sudah keluar diantaranya di tahun 2014/2015 ada 1 guru yang keluar dari madrasah ialah Ibu Aniswaton. Di tahun 2015/2016 ada 2 guru yang keluar dari madrasah diantaranya Ibu Rukianti telah membuat sekolah sendiri yaitu TK, jadi ia tidak lagi ada waktu yang banyak untuk mengajar di dua sekolah, dan Bapak Ahmad Jailani keluar dari madrasah dikarenakan untuk memperbanyak jam kerja dan rumahnya jauh. Di tahun 2017/2018 ada 1 guru ialah Ibu Wilda Ningsih keluar dari madrasah dikarenakan mengikuti suami yang bertugas di pekan baru.

#### 5) Data Murid MTs Al-Washliyah Kolan

**Tabel 4.3: Rekapitulasi Data Murid MTS Al Washliyah Kolan**

No.	Uraian Siswa & Rombel	Tingkat 7		Tingkat 8		Tingkat 9	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1.	Siswa Baru Tingkat 7 (Awal TP)						
2.	Siswa Naik dari Tingkat Sebelumnya						
3.	Siswa Pengulang						
4.	Siswa Pindah Masuk						
5.	Siswa Pindah Keluar						
6.	Siswa Drop-out Keluar						
7.	Siswa Drop-out Kembali						
8.	Jumlah Siswa Total Saat Ini	90	70	73	83	77	60
9.	Jumlah Rombel	5		5		5	

**Sumber Data : MTs Al-Washliyah Kolan tahun 2018**

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwasannya di MTs Al-washliyah kolan ini memiliki murid kelas 7 sebanyak 90 murid laki-laki dan 70 murid perempuan, pada kelas 8 murid laki-laki sebanyak 73 murid, sedangkan perempuan sebanyak 83 murid, kelas 9 sebanyak 77 murid laki-laki dan 60 murid perempuan, dalam hal ini MTs Al-washliyah kolan memiliki jumlah murid keseluruhan 240 murid laki-laki dan 213 murid

perempuan, dengan jumlah keseluruhan 453 siswa dan siswi, jadi dapat di simpulkan bahwasanya MTs Al-washliyah kolam lebih banyak memiliki murid laki-laki dibandingkan dengan murid perempuan.

## 6) Data Sarana dan Prasarana MTs Al-Wasliyah Kolam

Tabel 4.4: sarana prasarana keberadaan tanah MTs Al-Washliyah Kolam

### 1. Luas Tanah

No.	Kepemilikan	Luas Tanah (m <sup>2</sup> ) Menurut Status Sertifikat		
		Sudah Sertifikat	Belum Sertifikat	Total
1.	Milik Sendiri	784		784
2.	Sewa / Pinjam			

### 2. Penggunaan Tanah

No.	Penggunaan	Luas Tanah (m <sup>2</sup> ) Menurut Status Sertifikat		
		Sudah Sertifikat	Belum Sertifikat	Total
1.	Bangunan	592		592
2.	Lapangan Olahraga			
3.	Halaman			
4.	Kebun/Taman			
5.	Belum digunakan			

### *Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolam tahun 2018*

Dari tabel diatas dapat dipahami bahwa data sarana dan prasarana yang ada di MTs Al-Washliyah kolam seperti luas tanah kepemilikan yang dimiliki madrasah, adanya tanda sudah sertifikat 784 dengan total 784 dan dengan kepemilikan sendiri bukan hasil sewaan, sedangkan dari keberadaan tanah di MTs Al-Washliyah kolam dengan penggunaan tanah seperti penggunaan bangunan sudah sertifikat dengan jumlah 592 dengan jumlah total 592, jadi dapat dipahami bahwasanya dengan keberadaan tanah yang jelas di MTs Al-Washliyah kolam akan memberikan dampak yang baik nantinya bagi yang bersangkutan dalam pendidikan seperti guru-guru, dan terkhususnya kepada murid-murid nantinya.

Tabel 4.5: Jumlah dan kondisi bangunan MTs Al-Washliyah Kolam

No.	Jenis Bangunan	Jumlah Ruang Menurut Kondisi (Unit)		
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1.	Ruang Kelas	12		
2.	Ruang Kepala Madrasah	1		
3.	Ruang Guru	1		
4.	Ruang Tata Usaha	1		
5.	Laboratorium Fisika			
6.	Laboratorium Kimia			
7.	Laboratorium Biologi			
8.	Laboratorium Komputer	1		
9.	Laboratorium Bahasa			
10.	Ruang Perpustakaan	1		
11.	Ruang Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)			
12.	Ruang Keterampilan			
13.	Ruang Kesenian			
14.	Toilet Guru	1		
15.	Toilet Siswa	4		
16.	Ruang Bimbingan Konseling (BK)			
17.	Gedung Serba Guna (Aula)			
18.	Ruang OSIS	1		
19.	Ruang Pramuka			
20.	Masjid/Musholla	1		
21.	Gedung/Ruang Olahraga			
22.	Rumah Dinas Guru			
23.	Kamar Asrama Siswa (Putra)			
24.	Kamar Asrama Siswi (Putri)			
25.	Pos Satpam			
26.	Kantin			

*Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolam tahun 2018*

Dari tabel diatas dapat dipahami bahwa data sarana prasarana tentang jumlah kondisi bangunan yang ada di MTs Al-Washliyah kolam bisa di ambil kesimpulan bahwasanya jumlah kondisi bangunan yang berada di di MTs Al-Washliyah kolam sudah memadai, seperti ruang kelas yang berjumlah 8 kelas ruang kepala madrasah 1, ruang guru 1, ruang tata usaha 1, laboratorium komputer 1, laboratorium bahasa1, toilet guru1, toilet siswa 4, ruang osis 1, Musholla 1.

Sedangkan sarana prasaran yang belum ada di MTs Al-Washliyah kolam adalah laboratorium fisika, laboratorium kimia, laboratorium biologi, laboratorium bahasa, ruang UKS, ruang keterampilan, ruang kesenian, ruang bimbingan konseling, gedung serba guna, ruang pramuka, ruang olahraga, rumah dinas guru, kamar asrama siswa, pos satpam, kantin, jadi dalam hal ini sarana dan prasarana yang ada di madrasah ada yang sudah dimiliki dan belum sama sekali dimiliki oleh madrasah.

Jadi dalam hal ini sarana dan prasarana yang utama dan yang berperan penting yang ada di madrasah sudah dapat menunjang berjalanya proses pendidikan dan telah sesuai dengan keberadaan murid-murid yang ada, sedangkan sarana prasarana yang belum ada sama sekali di madrasah tidak sama sekali mengganggu proses pendidikan, namun alangkah baiknya jika diadakan sarana prasarana tersebut yang belum ada sama sekali agar madrasah nantinya proses pendidikan terlaksana dengan baik.

Tabel 4.6: Jenis sarana prasarana pendukung pembelajaran MTs Al-Washliyah Kolan

No.	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah Unit Menurut Kondisi		Jumlah Ideal Yang Seharusnya Ada
		Baik	Rusak	
1.	Kursi Siswa	452		452
2.	Meja Siswa	226		226
3.	Loker Siswa			
4.	Kursi Guru dalam Kelas	1		1
5.	Meja Guru dalam Kelas	1		1
6.	Papan Tulis	1		1
7.	Lemari dalam Kelas	1		1
8.	Alat Peraga PAI			
9.	Alat Peraga Fisika			
10.	Alat Peraga Biologi	1		1
11.	Bola Sepak	3		10
12.	Bola Voli	2		10
13.	Bola Basket	1		10
14.	Meja Pingpong (Tenis Meja)	1		2
15.	Lapangan Sepakbola/Futsal			
16.	Lapangan Bulutangkis			
17.	Lapangan Basket			
18.	Lapangan Bola Voli			

*Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolan tahun 2018*

Di sini sarana prasarana cukup baik seperti jumlah kursi di madrasah sebanyak 340 dan jumlah idealnya 340, meja siswa di madrasah sebanyak 170 dan jumlah idealnya 170, kursi guru dalam kelas di madrasah sebanyak 1 dan jumlah idealnya, meja guru di madrasah sebanyak 1 dan jumlah idealnya 1, papan tulis di madrasah sebanyak 1 dan jumlah idealnya 1, lemari dalam kelas di madrasah sebanyak 1 dan jumlah idealnya 1, alat peraga biologi, di madrasah sebanyak 1 dan jumlah idealnya 1, bola sepak di madrasah sebanyak 3 dan jumlah idealnya 10, bola Voli di madrasah sebanyak 3 dan jumlah idealnya 10, bola basket di madrasah sebanyak 1 dan jumlah idealnya 10, tenis meja di madrasah sebanyak 1 dan jumlah idealnya 2.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwasannya sarana prasarana di MTs Al washliyah kolan sudah memadai akan tetapi ada sebagian sarana prasarana yang sedikit belum memadai seperti bola sepak yang jumlahnya hanya 3 buah yang seharusnya berjumlah 10 buah, bola voli hanya ada 3 buah yang seharusnya berjumlah 10 buah, bola basket hanya berjumlah

buah yang seharusnya berjumlah 10 buah, tenis meja hanya berjumlah 1 buah yang seharusnya berjumlah 2 buah.

Tabel 4.7: Sarana prasarana pendukung lain MTs Al-Washliyah Kolam.

No.	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah Sarpras Menurut Kondisi (Unit)	
		Baik	Rusak
1.	Laptop	2	
2.	Personal Komputer	4	
3.	Printer	1	
4.	Televisi	1	
5.	Mesin Fotocopy		
6.	Mesin Fax		
7.	Mesin Scanner	1	
8.	LCD Proyektor	1	
9.	Layar (Screen)		
10.	Meja Guru & Tenaga Kependidikan	9	
11.	Kursi Guru & Tenaga Kependidikan	18	
12.	Lemari Arsip	4	
13.	Kotak Obat (P3K)	1	
14.	Brankas		
15.	Pengeras Suara		2
16.	Washtafel (Tempat Cuci Tangan)		
17.	Kendaraan Operasional (Motor)		
18.	Kendaraan Operasional (Mobil)		
19.	Mobil Ambulance		

- E. Sumber Listrik :  (Pilih salah satu jawaban)
- F. Sumber Air Bersih :  (Pilih salah satu jawaban)
- G. Jaringan Internet :  (Pilih salah satu jawaban)

***Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolam tahun 2018***

Dari tabel diatas dapat dipahami bahwa data sarana prasarana dengan kondisi yang cukup baik yang ada di MTs Al-Washliyah kolam dapat menunjang proses pendidikan dengan baik, diantaranya laptop 2, personal komputer 4, printer 1, televisi 1, mesin scanner 1, LCD Proyektor 1, Meja guru dan tenaga kependidikan 9, kursi guru dan tenaga kependidikan 18, Lemari Arsip 4, Kotak Obat 1, dan pengeras suara dengan kondisi yang rusak 2



## 7. Data Pembagian Tugas MTs Al-Washliya T.P 2018/2019

Tabel 4.8: Pembagian Tugas Simpatika MTs Al-Washliya T.P 2018/2019

NO	NAMA	MAPEL LAMA	7A	7B	7C	7D	7E	8A	8B	8C	8D	8E	9A	9B	9C	9D	9E	JLH	PKM/WALI	TOTAL	JABATAN LAIN
1	SUPIAH, S.Pd																		24	24	KAMAD
2	PARIAH, S.Pd.I	AKIDAH AKHLAK	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	12	38	PKM-2
3	SITI RUSIAM	QURDIS						2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20		20	
4	HAYATI, S.Pd.I	FIQIH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	6	36	WALI VII-D
5	MAHDIAH APANDI, S.Pd	B.INGGRIS											4	4	4	4	4	20	12	32	PKM -1
6	ABDUL YAJID, S.Pd	MATEMATIKA						5	5				5	5	5	5	5	35	6	41	WALI KELAS IX-D
7	MULHAMAH, SPd.I	SENI BUDAYA						3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	6	36	WALI KELAS IX-B
8	AZMI HANUM, S.Pd.I	SKI	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	6	36	WALI KELS IX-C
9	DUMA SARI ALI HARAHAP, S.Pd	IPA						5	5				5	5	5	5	5	30	6	36	WALI KELAS VIII-C
10	NENI SRI KHAIRANI, S.Pd	IPA	5	5	5	5				5	5							30	6	36	WALI KELAS VII-E
11	ANUAR SYAHDAT G, S.Pd	PENJAS						3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	12	42	PKM-3
12	SALIM, S.Pd.I	B.ARAB						3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	6	36	WALI KELAS IX-A
13	ARTIKA PRATIWI, S.Pd	B.INGGRIS			4	4	4	4	4	4	4	4						32	6	38	WALI VIII-D
14	ERMITA LUBIS	B.INDONESIA											6	6	6			18		18	
15	IMELDA APRIANI S, S.Pd	IPS								4	4		4	4	4	4	4	28	6	34	WALI VIII-B
16	AFRIDA RAHMI SITEPU,SS,S.Pd	B.INDONESIA						6	6	6	6	6						30	6	36	WALI KELAS VIII-A
17	HAFIZHAH SIREGAR, S.Pd	B.INGGRIS	4	4														28	6	34	WALI VII B
		IPS			4	4	4	4	4	4											
18	ALVITA YUSRA, S.Pd	MATEMATIKA	5	5	5	5	5			5	5	5						40	6	46	WALI KELAS VII-A
19	M.RAJAB SIANTURI, S.Pd.I	QURDIS	2	2	2	2	2											10		10	
20	RAMLAN, S.Pd	PKN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						30	6	36	WALI VII-C
21	SETIAWAN, A.Md	PKN											3	3	3	3	3	15	6	21	WALI KELAS IX-E
22	AHMAD RASYID AS-SYA'I	BAHASA ARAB	3	3	3	3	3											19		19	
		AQIDAH											2					2			
23	JODI ARIANDO	PJKS	3	3	3	3	3											15		15	
24	SOLIHIN LASMAWARDI Srg	IPA					5					5					5	27		27	
		B.INDONESIA														6	6				
25	ENO SARASWATI, S.Pd	SBK	3	3	3	3	3											15	6	21	WALI VIII-E
26	NAZARUDDIN BUTAR BUTAR	PRAKARYA						2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20		20	
27	WILDA NINGSIH, S.Pd.I	PRAKARYA	2	2	2	2	2											10		10	
28	LALITA	B.INDONESIA	6	6	6	6	6											30		30	
29	IKA WATI, S.Pd	IPS	4	4			46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	12		12	
	<b>JUMLAH</b>		<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>690</b>	<b>150</b>	<b>840</b>	

NB= Tabel Merah = sudah sertifikasi

Tabel tidak berwarna = belum sertifikasi

**Sumber Data: MTs Al-Washliyah Kolam tahun 2018**

Dari tabel diatas dapat dipahami bahwasanya guru-guru MTs Al-Washliyah kolam yang sudah sertifikasi pada tahun 2018 ditandai dengan tabel berwarna merah, dengan jumlah 10 tenaga pendidik. Sedangkan tabel yang tidak berwarna kecuali kepala MTs Al-Washliyah kolam adalah tenaga pendidik yang belum sertifikasi di MTs Al-Washliyah kolam dengan jumlah 18 tenaga pendidik.

Tabel 49: Jadwal Mata Pelajaran MTs Al-Washliyah Kolam G.1 dan G.2

a. Jadwal Mata Pelajaran Di G.1

SENIN PIKET : ANUAR SYAHDAT GINTING, S.Pd

KELAS																			
VII-A	PEL	VII-B	PEL	VII-C	PEL	VII-D	PEL	VII-E	PEL	IX-A	PEL	IX-B	PEL	IX-C	PEL	IX-D	PEL	IX-E	PEL
<b>UPACARA</b>																			
LT	BIN	AN	PJK	VT	MM	NS	IPA	SH	IPA	MA	BIG	HT	FIQ	EL	BIN	ML	SBK	MR	AA
VT	MM	IW	IPS	LT	BIN	EN	SBK	EL	BIN	EL	BIN	AY	MM	ST	PKN	ML	SBK		
<b>ISTIRAHAT</b>																			
EN	SBK	IW	IPS	RS	QH	VT	MM	AN	PJK	EL	BIN	AY	MM	AH	SKI	ST	PKN	MA	BIG
		LT	BIN	NS	IPA	LT	BIN			SL	BA	AS	PJK	DS	IPA	ST	PKN	EL	BIN
<b>ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR</b>																			
IW	IPS	VT	MM	EN	SBK	RM	PKN	LT	BIN	EL	BIN	DS	IPA	HT	FIQ	AY	MM	SH	IPA

SELASA PIKET : ENO SARASWATI, S.Pd

KELAS																			
VII-A	PEL	VII-B	PEL	VII-C	PEL	VII-D	PEL			IX-A	PEL	IX-B	PEL	IX-C	PEL	IX-D	PEL		
VT	MM	LT	BIN	AN	PJK	EN	SBK	AP	BIG	DS	IPA	AS	PJK	MA	BIG	SL	BA	SR	QH
RM	PKN	VT	MM	LT	BIN	NS	IPA	RS	QH	ML	SBK	DS	IPA	AY	MM	AH	SKI	ST	PKN
<b>ISTIRAHAT</b>																			
HT	FIQ	NS	IPA	VT	MM	AN	PJK	LT	BIN	SR	QH	ML	SBK	DS	IPA	AS	PJK	AH	SKI
RM	PKN			EN	SBK			VT	MM	NJ	PK					MA	BIG	LT	BIN
<b>ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR</b>																			
PR	AA	RM	PKN	NS	IPA	VT	MM	SH	IPA	AY	MM	AH	SKI	ML	SBK	DS	IPA	LT	BIN

RABU PIKET : ANDO

NO	JAM	KELAS																			
		VII-A	PEL	VII-B	PEL	VII-C	PEL	VII-D	PEL	VII-E	PEL	IX-A	PEL	IX-B	PEL	IX-C	PEL	IX-D	PEL	IX-E	PEL
1	07.15-07.55	MR	BA	HF	BIG	VT	MM	AH	SKI	AP	BIG	EL	BIN	MA	BIG	MD	IPS	EL	BIN	NJ	PK
2	07.55-08.35																				
3	08.35-09.15	LT	BIN	IW	IPS	PR	AA	RS	QH	VT	MM	MA	BIG	MD	IPS	EL	BIN	DS	IPA	HT	FIQ
4	09.55-10.10	ISTIRAHAT																			
5	10.10-10.50	NJ	PK	PR	AA	NS	IPA	HF	IPS	EN	SBK	MD	IPS	AY	MM	AS	PJK	EL	BIN		IPA
6	10.50-11.30													AS	PJK	SL	BA			SH	IPA
7	11.30-12.10	LT	BIN	AN	PJK	RM	PKN	RM	PKN	HF	IPS	ML	SBK	EL	BIN	SL	BA	NJ	PK		
8	12.40-13.20	ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR																			
9	13.20-14.00	IW	IPS	NS	IPA	HF	IPS	PR	AA	AH	SKI	ST	PKN	EL	BIN	ML	SBK	MD	IPS	AY	MM

KAMIS PIKET : NAJARUDDIN BUTAR-BUTAR, S.Pd

NO	JAM	KELAS																			
		VII-A	PEL	VII-B	PEL	VII-C	PEL	VII-D	PEL			IX-A	PEL	IX-B	PEL	IX-C	PEL	IX-D	PEL		
1	07.15-07.55	AH	SKI	MR	BA	HF	IPS	LT	BIN	RM	PKN	MD	IPS	AY	MM	AS	PJK	MA	BIG	SL	BA
2	07.55-08.35																				
3	08.35-09.15	LT	BIN	AH	SKI	MR	BA	HT	FIQ	HF	IPS	AY	MM	MD	IPS	MA	BIG	SR	QH	ST	PKN
4	09.15-09.55																			LT	PKN
4	09.55-10.10	ISTIRAHAT																			
5	10.10-10.50	NS	IPA	RS	QH	AH	SKI	HF	IPS	HT	FIQ	SL	BA	MA	BIG	SR	QH	MD	IPS	LT	BIN
6	10.50-11.30																				
7	11.30-12.10	HF	BIG	HT	FIQ	NJ	PK	LT	BIN	MR	BA	PR	AA	SL	BA	AY	MM	DS	IPA	AS	PJK
8	12.40-13.20	ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR																			
9	13.20-14.00	HF	BIG	EN	SBK	LT	BIN	NS	IPA	MR	BA	AH	SKI	PR	AA	MD	IPS	HT	FIQ	AS	PJK

JUM'AT PIKET : ENO SARASWATI, S.Pd

NO	JAM	KELAS																			
		VII-A	PEL	VII-B	PEL	VII-C	PEL	VII-D	PEL			IX-A	PEL	IX-B	PEL	IX-C	PEL	IX-D	PEL		
1	07.15-07.55	MR	BA	LT	BIN	AP	BIG	MR	BA	PR	AA	AS	PJK	SR	QH	ST	PKN	AY	MM	MA	BIG
2	07.55-08.35	VT	MM																		
3	08.35-09.15	NS	IPA	RM	PKN	AN	PJK			EN	SBK	DS	IPA	ST	PKN	ML	SBK	NJ	PK	SL	BA
4	09.15-09.30	ISTIRAHAT																			
4	09.55-10.10	AN	PJK	VT	MM	MR	BA	AP	BIG	RM	PKN	AY	MM	NJ	PK	SL	BA	AS	PJK	MD	IPS
5	10.10-10.50	NS	IPA	EN	SBK	RM	PKN			LT	BIN	HT	FIQ	SL	BA	PR	AA	AY	MM		
6	10.50-11.30			MR	BA			VT	MM					NJ	PK						

SABTU PIKET : ANDO

NO	JAM	KELAS																			
		VII-A	PEL	VII-B	PEL	VII-C	PEL	VII-D	PEL			IX-A	PEL	IX-B	PEL	IX-C	PEL	IX-D	PEL		
1	07.15-07.55	RS	QH	NJ	PK	HT	FIQ	AP	BIG	VT	MM	ST	PKN	EL	BIN	DS	IPA	PR	AA	ML	SBK
2	07.55-08.35																				
3	08.35-09.15	AN	PJK	HF	BIG	AP	BIG	MR	BA	NJ	PK	DS	IPA	ST	PKN	EL	BIN	ST	PKN	AY	MM
4	09.15-09.55																	ML	SBK		
4	09.55-10.10	ISTIRAHAT																			
5	10.10-10.50	HF	BIG	HT	FIQ	NJ	PK	LT	BIN	HF	IPS	PR	AA	SL	BA	AY	MM	DS	IPA	MD	IPS
6	10.50-11.30	SABTU BERSIH																			
7	11.30 - 13.00	ekskul																			

b. Jadwal Mata Pelajaran Di G.2

SENIN		PIKET : PARIAH, S.Pd.I									
NO	JAM	KELAS									
		VIII-A	PEL	VIII-B	PEL	VIII-C	PEL	VIII-D	PEL	VIII-E	PEL
	07.00-07.55	UPACARA									
1	07.55-08.35	AY	MM	RM	PKN	PR	AA	AH	SKI	AR	BIN
2	08.35-09.15	AP	BIG	SL	BA	NS	IPA	SL	BA	ML	SBK
3	09.15-09.55			AH	SKI						
	09.55-10.10	ISTIRAHAT									
4	10.10-10.50	AR	BIN	AP	BIG	SL	BA	NS	IPA	HT	FIQ
5	10.50-11.30										
6	11.30-12.10	AS	PJK	ML	SBK	NJ	PK	AR	BIN	VT	MM
	12.10-12.40	ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR									
7	12.40-13.20	SL	BA	AR	BIN	AP	BIG	NJ	PK	AS	PJK
8	13.20-14.00										

SELASA		PIKET : NAJARUDDIN BUTAR-BUTAR, S.Pd									
NO	JAM	KELAS									
		VIII-A	PEL	VIII-B	PEL	VIII-C	PEL	VIII-D	PEL	VIII-E	PEL
1	07.15-07.55	HT	FIQ	AY	MM	AH	SKI	PR	AA	ML	SBK
2	07.55-08.35										
3	08.35-09.15	PR	AA	SL	BA	AS	PJK	SR	QH	SL	BA
	09.15-09.55			DS	IPA						
4	09.55-10.10	ISTIRAHAT									
5	10.10-10.50	AY	MM	PR	AA	AS	PJK	AR	BIN	SL	BA
6	10.50-11.30										
7	11.30-12.10	NJ	PK	AY	MM	RM	PKN	AS	PJK	AP	BIG
	12.10-12.40	ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR									
8	12.40-13.20	AR	BIN	HT	FIQ	AR	BIN	AP	BIG	MR	VT
9	13.20-14.00										

RABU		PIKET : LALITA									
NO	JAM	KELAS									
		VIII-A	PEL	VIII-B	PEL	VIII-C	PEL	VIII-D	PEL	VIII-E	PEL
1	07.15-07.55	ML	SBK	SR	QH	AP	BIG	NS	IPA	SH	IPA
2	07.55-08.35										
3	08.35-09.15	DS	IPA	NJ	PK	AR	BIN	AP	BIG	AH	SKI
	09.15-09.55										
4	09.55-10.10	ISTIRAHAT									
5	10.10-10.50	AS	PJK	AP	BIG	HT	FIQ	RM	PKN	AR	BIN
6	10.50-11.30										
7	11.30-12.10	RM	PKN	AR	BIN	SL	BA	NJ	PK	MD	IPS
	12.10-12.40	ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR									
8	12.40-13.20										
9	13.20-14.00	RM	PKN	AR	BIN	VT	MM	HT	FIQ	AP	BIG



**Kode Mata Pelajaran**

AA : Akidah Akhlak	QH : Qur'an Hadis	SP : Supiah, S.Pd	MD : Imelda Apriani Sipayung, S.Pd
BIN : B.Indonesia	SKI : Sejarah Kebudayaan Islam	AH : Azmi Hanum s, S.Pd.I	ML : Mulhamah, S.Pd.I
BIG : B.Ingggris	TIK : Teknologi Ilmu Komputer	AS : Anuar Syahdat, S.Pd	NS : Neni Sri Khairani, S.Pd
BA : B. Arab	PKN : Pendidikan Kewarganegaraan	AP : Artika Pratiwi, S.Pd	SL : Salim, S.Pd.I
IPA : Ilmu Pengetahuan Alam	PJK : Perjaskes	AY : Abdul Yajid, S.Pd	MA : Mahdiah Apandi, S.Pd
FIQ : Fiqih	MM : Matematika	DS : Duma Sari Ali Hrp., S.Pd	PR : Pariah, S.Pd.I
IPS : Ilmu Pengetahuan Sosial	MK : Mulok	HT : Hayati, S.Pd.I	IW : Ika Wati, S.Pd
SBK : Seni Budaya ( seni )	AW : Ke Al-Washliyah	SR : Siti Rusiam, S.Pd.I	HF : Hafizhah Srg, S.Pd.
PK : Prakarya	TH : Tahsin	EL : Ermita Lubis, S.Pd	MH : Muhammad Arif
		RS : Drs. Rajab Sianturi	RM : Ramlan, S.Pd
		AR : Alfrida Rahmi Sitepu, S.Pd	ST : Setiawan, A.md
		AN : Ando	VT : Al Vita Yusra, S.Pd
		NJ : Najaruddin Butar-Butar, S.Pd	EN : Eno Saraswati, S.Pd
		MR : Muhammad Rassyid	

**B. Temuan Khusus Penelitian**

Dalam temuan khusus ini peneliti akan mendeskripsikan tentang sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di Mts Al-Washliyah Kolam. Sebagaimana diketahui mendeskripsikan adalah memaparkan atau menggambarkan dengan kata-kata secara jelas. Adapun temuan khusus mengenai sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di Mts Al-Washliyah Kolam dengan segala aspeknya:

**1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah Kolam**

Sistem yang berarti sehimunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan suatu keseluruhan. Sedangkan Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. yang berguna untuk pencapaian tujuan suatu lembaga

tersebut. Jadi dalam hal ini sistem rekrutmen dapat disimplukan sebagai, sehimpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dengan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang berguna untuk pencapaian tujuan. sedangkan seleksi menurut Rugaiyah (2010) adalah kegiatan memilih calon-calon tenaga yang dilaksanakan melalui kegiatan seleksi administratif tes tertulis, tes psikologis, wawasan dan tes kesehatan setelah calon dinyatakan lulus. Lembaga pendidikan juga perlu melakukan rekrutmen untuk pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien.

MTs Al-Washliyah Kolam merupakan lembaga pendidikan yang melakukan rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan guru dan tenaga kependidikan lainnya. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah mengenai rekrutmen dan seleksi, menurut beliau rekrutmen dan seleksi adalah:

“Menurut saya rekrutmen dan seleksi adalah proses pencarian para calon guru dan tenaga kependidikan lainnya, yang kemudian dilakukannya beberapa tahap tes, yang mana nantinya mampu bekerja sama dengan betul-betul dan sungguh- sungguh di dalam lembaga pendidikan ini. Dan juga dapat memberikan nilai positif agar tercapainya tujuan yang diinginkan di MTs Al-Washliyah Kolam”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa rekrutmen dan seleksi adalah proses pencarian para calon guru dan tenaga kependidikan lainnya, yang kemudian dilakukannya beberapa tahap tes, yang mana nantinya mampu bekerja sama dengan betul-betul dan sungguh-sungguh di dalam lembaga pendidikan ini. Dan juga dapat memberikan nilai positif agar tercapainya tujuan yang diinginkan di MTs Al-Washliyah Kolam.

Dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi sudah sewajarnya dilakukan oleh pihak yang bersangkutan di madrasah tersebut, atau proses tersebut dilakukan oleh orang-orang yang telah diberikan tugas untuk

melaksanakan rekrutmen di suatu lembaga tersebut. Di MTs Al-Washliyah Kolam proses rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh Kepala Madrasah MTs Al-Washliyah Kolam. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah:

“Alhamdulillah di sekolah ini ya yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi adalah pihak madrasah sendiri yaitu, kepala madrasah, tepatnya saya sendiri yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi di MTs Al-Washliyah Kolam”

Hal tersebut di atas sejalan dengan apa yang dikatakan oleh PKM I Bidang kurikulum Mahdiah Apandi, S.Pd yakni:

“Untuk hal proses rekrutmen dan seleksi tersebut dilakukan oleh kepala madrasah yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi di MTs Al-Washliyah Kolam, karena beliau adalah yang langsung berhadapan dengan para calon guru maupun tenaga pendidik lainnya yang ingin bekerja sama di MTs Al-Washliyah Kolam ini, agar beliau langsung mengetahui sejauh mana guru tersebut dalam menguasai bahan-bahan yang diujikan”

Proses rekrutmen dan seleksi tersebut memang betul dilakukan oleh kepala MTs Al-Washliyah Kolam sebagaimana hasil wawancara dengan para guru di MTs Al-Washliyah Kolam yakni dengan: Bapak Abdul Yazid, S.Pd, Ibu Artika Pratiwi, S.Pd, dan Ibu Hayati, S.Pd.I, dari hasil wawancara ketiga guru ini diketahui bahwa memang betul yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi tersebut adalah pihak madrasah tepatnya dilakukan oleh Kepala MTs Al-Washliyah Kolam.

Dalam hal ini rekrutmen dan seleksi tentunya memiliki kriteria dan persyaratan tertentu yang akan dilakukan oleh kepala madrasah, sebagai mana diketahui makna syarat adalah: janji (sebagai tuntutan atau permintaan yang harus dipenuhi). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama SUPIAH, S.Pd pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB Mengenai persyaratan yang dilakukannya kepala Madrasah dalam rekrutmen dan seleksi para guru, yaitu sebagai berikut:

“Yang disyaratkan kepala madrasah dalam rekrutmen dan menyeleksi guru maupun tenaga pendidik yang melamar diantaranya adalah calon guru maupun tenaga pendidik yang lainnya yaitu, harus mau menagajukan surat lamaran terlebih dahulu, termasuk ijazah



nantinya, disamping itu guru-guru harus mau mengikuti tes berlangsung secara berkesinambungan, seperti tes tentang pengetahuan agama, tes bisa membaca menulis Al-Qur'an, dan tes lainnya.”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai persyaratan yang dilakukannya dalam menyeleksi para guru tersebut yaitu sebagai berikut:

“Dalam rekrutme seleksi, para guru-guru tersebut yang ingin melamar di MTs Al-Washliyah Kolam, guru-guru harus memenuhi semua cara maupun persyaratan tertentu yang diajukan oleh pihak madrasah itu sendiri, untuk memberikan hasil yang baik nantinya”

Jadi jelaslah bahwasannya dalam melakukan rekrutmen dan seleksi kepala madrasah mempunyai beberapa persyaratan tertentu, Yang dilakukan kepala madrasah dalam rekrutmen dan menyeleksi guru maupun tenaga pendidik yang melamar diantaranya adalah yang di syartkan kepala madrasah dalam rekrutmen dan menyeleksi guru maupun tenaga pendidik yang melamar diantaranya adalah calon guru maupun tenaga pendidik yang lainnya yaitu, harus mau mengajukan surat lamaran terlebih dahulu, termasuk ijazah nantinya, disamping itu guru-guru harus mau mengikuti tes berlangsung secara berkesinambungan, seperti tes tentang pengetahuan agama, tes bisa membaca menulis Al-Qur'an, dan tes lainnya.

Rekrutmen dan seleksi kemungkinan tidak bisa dijalankan apabila tidak memiliki teknik-teknik yang tertentu, karena dengan adanya teknik yang dijalankan pada rekrutmen dan seleksi akan mempermudah proses yang dilakukan, sebagaimana diketahui makna teknik adalah: pengetahuan dan kepandaian membuat sesuatu. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama SUPIAH, S.Pd selaku kepala madrasah pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB Mengenai hal yang dilakukannya dalam rekrutmen dan menyeleksi para guru mempunyai teknik, yaitu sebagai berikut:

“Dalam proses rekrutmen dan seleksi memiliki beberapa teknik di MTs Al-Washliyah Kolam, Persiapan rekrutmen guru, penyebaran

pengumuman, dimana informasi rekrutmen dikabarkan melalui metode terbuka internet seperti whatsapp dengan teman sejawat, kemudian pelamar memasukkan lamarannya, penerimaan lamaran guru baru, kemudian seleksi administrasi, seperti ijazah dan daftar lainnya. Setelah lolos administrasi kemudian mengikuti tes, yaitu tes tertulis seperti tes ilmu agama. Setelah dinyatakan lolos dari tes tertulis maka pelamar mengikuti tes selanjutnya, yaitu tes wawancara, menjelaskan kualifikasi madrasah seperti kesehatan, dimana wawancara biasanya dilakukan secara langsung, dan membuat perjanjian akan mengikuti tahap selanjutnya“

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Dalam proses rekrutmen dan seleksi MTs Al-Washliyah Kolam memiliki beberapa teknik seperti tes tulis, wawancara langsung/interview, dan disamping itu sebelum pelamar memasukkan lamarannya terlebih dahulu, agar nantinya dapat melaksanakan ujian atau tes”

Jadi dengan berbagai wawancara diatas dapat diketahui Dalam proses rekrutmen dan seleksi memiliki beberapa teknik di MTs Al-Washliyah Kolam yaitu, Persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman, dimana informasi rekrutmen dikabarkan melalui metode terbuka internet seperti whatsapp dengan teman sejawat, kemudian pelamar memasukkan lamarannya, Penerimaan lamaran guru baru, kemudian seleksi administrasi, seperti ijazah dan daftar lainnya. Setelah lolos administrasi kemudian mengikuti tes, yaitu tes tertulis seperti tes ilmu agama. Setelah dinyatakan lolos dari tes tertulis maka pelamar mengikuti tes selanjutnya, yaitu tes wawancara, menjelaskan kualifikasi madrasah seperti kesehatan, dimana wawancara biasanya dilakukan secara langsung, dan membuat perjanjian akan mengikuti tahap selanjutnya.

Dalam hal ini madrasah mempunyai alasan dan tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi agar SDM yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh kepala madrasah, dalam hal ini makna tujuan adalah: arah; haluan (jurusan). Yang diungkapkan pada

wawancara bersama SUPIAH, S.Pd selaku kepala madrasah pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi sebagai berikut:

“Mengenai tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi sebagaimana yang kami rencanakan di jauh-jauh hari yaitu mencari calon pendidik yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan pendidik agar menjadi tenaga pendidik nantinya di MTs Al-Washliyah Kolam. Dengan kata lain, tujuan rekrutmen dan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik saja, akan tetapi juga mencari pendidik yang tepat bagi jabatan pendidik tersebut dalam tantangan dan lingkungan budaya di MTs Al-Washliyah Kolam”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam ya pastinya mau bersemangat dalam bekerja di MTs Al-Washliyah Kolam, dapat menjadi contoh nantinya bagi para murid seperti kejujuran, kedisiplinan, tidak bulak balik izin, intinya mau bekerja sama.”

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa madrasah MTs Al-washliyah kolam mempunyai tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi sebagaimana yang kami rencanakan di jauh-jauh hari yaitu tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi mencari calon pendidik yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan pendidik agar menjadi tenaga pendidik nantinya di MTs Al-Washliyah Kolam. Dengan kata lain, tujuan rekrutmen dan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik saja, akan tetapi juga mencari pendidik yang tepat bagi jabatan pendidik tersebut dalam tantangan dan lingkungan budaya di MTs Al-Washliyah Kolam. Disamping itu juga tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam ya pastinya mau bersemangat dalam bekerja di MTs Al-Washliyah Kolam, dapat menjadi contoh nantinya bagi para murid seperti kejujuran, kedisiplinan, tidak bulak balik izin, intinya mau bekerja sama.

Tentunya di dalam lembaga pendidikan adanya beberapa hambatan yang terjadi di dalam suatu proses pendidikan, akan tetapi di dalam rekrutmen dan seleksi, makna hambatan adalah halangan, rintangan. Yang diungkapkan pada wawancara bersama SUPIAH, S.Pd selaku kepala madrasah, pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hambatan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi sebagai berikut:

“Alhamdulillah biasanya pada proses rekrutmen dan seleksi tidak adanya hambatan sama sekali dikarenakan di dalam rekrutmen dan seleksi telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang kami tetapkan sebelumnya”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Dalam hal ini tidak ada hambatan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi di MTs Al-washliyah kolam ini dikarenakan proses kinerja berjalan dengan apa yang ditetapkan”

Dari pemahaman diatas dapat dipahami bahwasannya dalam rekrutmen dan seleksi di madrasah ini yang dilakukan oleh kepala madrasah Alhamdulillah biasanya pada proses rekrutmen dan seleksi tidak adanya hambatan sama sekali dikarenakan di dalam rekrutmen dan seleksi telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang di tetapkan sebelumnya.

Sejalan dengan hal tersebut, selain sekolah ini tidak memiliki hambatan, sekolah ini juga memiliki dukungan-dukungan, makna dukungan adalah: sesuatu yang didukung. Dalam dukungan rekrutmen dan seleksi yang diungkapkan pada wawancara bersama SUPIAH, S.Pd selaku kepala madrasah, pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai dukungan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi sebagai berikut:

“Pendukung dalam melakukan rekrutmen dan seleksi adalah sarana-prasarana yang telah ada di seperti laptop, infocus yang nantinya dapat memberikan kemudahan dalam proses melakukan rekrutmen dan seleksi dan sebagainya misalnya tes microteaching bagi guru kelas, maka yang menguji adalah guru kelas”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Pendukung dalam melakukan rekrutmen dan seleksi adalah sarana perasarana untuk melaksanakannya, jika tahap awal seleksi tersebut berbentuk wawancara maka disediakanlah tempat dan lain sebagainya”

Dari kalimat diatas dapat dipahami bahwasanya pendukung dalam melakukan rekrutmen dan seleksi adalah sarana-prasarana yang telah ada seperti laptop, infocus yang nantinya dapat memberikan kemudahan dalam proses melakukan rekrutmen dan seleksi dan sebagainya misalnya tes microteaching bagi guru kelas, maka yang menguji adalah guru kelas.

Dari seluruh wawancara mengenai proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, diketahui bahwa memang betul yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi tersebut adalah pihak madrasah tepatnya dilakukan oleh kepala madrasah MTs Al-Washliyah Kolam. Dalam melakukan rekrutmen dan seleksi kepala madrasah mempunyai beberapa persyaratan tertentu, yang dilakukan kepala madrasah dalam rekrutmen dan menyeleksi tenaga pendidik yang melamar diantaranya adalah calon guru maupun tenaga pendidik yang lainnya yaitu, harus mau menagajukan surat lamaran terlebih dahulu, termasuk ijazah nantinya, disamping itu guru-guru harus mau mengikuti tes berlangsung secara berkesinambungan, seperti tes tentang pengetahuan agama, tes bisa membaca menulis Al-Qur'an, dan tes lainnya.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi memiliki beberapa teknik di MTs Al-Washliyah Kolam, persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman, dimana informasi rekrutmen dikabarkan melalui metode terbuka internet seperti whatsapp dengan teman sejawat, kemudian pelamar memasukkan lamarannya, penerimaan lamaran guru baru, kemudian seleksi administrasi, seperti ijazah dan daftar lainnya. Setelah lolos administrasi

kemudian mengikuti tes, yaitu tes tertulis seperti tes ilmu agama. Setelah dinyatakan lolos dari tes tertulis maka pelamar mengikuti tes selanjutnya, yaitu tes wawancara, menjelaskan kualifikasi madrasah seperti kesehatan, dimana wawancara biasanya dilakukan secara langsung, dan membuat perjanjian akan mengikuti tahap selanjutnya.

MTs Al-Washliyah kolam mempunyai tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi sebagaimana yang kami rencanakan di jauh-jauh hari yaitu tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi mencari calon pendidik yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan pendidik agar menjadi tenaga pendidik nantinya di MTs Al-Washliyah Kolam. Dengan kata lain, tujuan rekrutmen dan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik saja, akan tetapi juga mencari pendidik yang tepat bagi jabatan pendidik tersebut dalam tantangan dan lingkungan budaya di MTs Al-Washliyah Kolam. Disamping itu juga tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam pastinya mau bersemangat dalam bekerja di MTs Al-Washliyah Kolam, dapat menjadi contoh nantinya bagi para murid seperti kejujuran, kedisiplinan, tidak bulak balik izin, intinya mau bekerja sama.

Dalam rekrutmen dan seleksi di madrasah ini yang dilakukan oleh kepala madrasah, Alhamdulillah biasanya pada proses rekrutmen dan seleksi tidak adanya hambatan sama sekali dikarenakan di dalam rekrutmen dan seleksi telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang di tetapkan sebelumnya.

Dalam hal ini syarat-syarat yang di tetapkan dalam rekrutmen guru diantaranya:

- a. Dalam hal ini yang di tetapkan dalam rekrutmen guru, guru harus S1
- b. Dalam rekrutmen guru, calon guru terlebih dahulu mengajukan surat lamaran seperti pas photo, fotocopy ijazah.

Selain itu ada juga syarat yang ditetapkan dalam rekrutmen pegawai diantaranya:

- a. Yang ditetapkan dalam rekrutmen pegawai, pegawai harus mamahami makna dari administasi di dalam pendidikan
- b. Dalam rekrutmen pegawai, calon terlebih dahulu mengajukan surat lamaran seperti pas photo, fotocopy ijazah
- c. Pihak yang bersangkutan harus mengikuti standarisasi yang jelas seperti harus sarjana minimal S1
- d. Kepada pegawai yang direkrut harus memiliki keahlian dalam bidangnya.

## **2. Penempatan Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah Kolan**

Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Dengan demikian pada akhirnya calon karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Penempatan ini harus didasari sesuai dengan apa yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip yang jelas, seperti penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang yang tepat.

MTs Al-Washliyah Kolan merupakan lembaga pendidikan yang melakukan penempatan guru dan tenaga kependidikan lainnya. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah mengenai penempatan, menurut beliau tentang penempatan adalah:

“Menurut saya penempatan adalah proses penempatan para guru, tenaga kependidikan lainnya yang telah diterima dari peroses penseleksian, yang mampu bekerja di MTs Al-Wasliyah Kolan, juga mampu mengerjakan tugas-tugasnya yang dengan sesuai dengan jabatannya”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa proses penempatan tenaga pendidik yang dilakukan oleh madrasah nantinya tenaga pendidik mampu bekerja di MTs Al-Wasliyah Kolan, dalam hal ini MTs Al-Washliyah Kolan melakukan penempatan untuk mendapatkan

calon guru dan tenaga kependidikan yang mempunyai komitmen untuk bekerja di MTs Al-Washliyah Kolan.

Dalam melakukan proses penempatan sudah sewajarnya dilakukan oleh pihak yang bersangkutan di madrasah tersebut, atau proses tersebut dilakukan oleh orang-orang yang telah diberikan tugas untuk melaksanakan penempatan di suatu lembaga tersebut. Di MTs Al-Washliyah Kolan proses penempatan dilakukan oleh Kepala Madrasah MTs Al-Washliyah Kolan. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah:

“Di MTs Al-Washliyah Kolan ini yang melakukan proses penempatan adalah pihak madrasah yaitu, kepala madrasah, tepatnya saya sendiri yang melakukan proses dan penempatan guru-guru yang telah lulus dari tahap rekrutmen dan seleksi”

Hal tersebut di atas sejalan dengan apa yang dikatakan oleh PKM I Bidang kurikulum Mahdiah Apandi, S.Pd yakni:

“Untuk hal tersebut kepala madrasah yang melakukan proses penempatan di MTs Al-Washliyah Kolan, karena beliau yang langsung berhadapan dengan para calon guru tersebut, agar beliau langsung mengetahui sejauhmana hal-hal yang dimiliki guru-guru maupun tenaga pendidik tersebut”

Jadi jelaslah bahwasannya dalam madrasah ini yang melakukan proses penempatan adalah pihak madrasah yaitu, kepala madrasah, ia sendiri yang melakukan proses penempatan guru-guru yang telah lulus dari tahap seleksi, agar beliau langsung mengetahui sejauh mana hal-hal yang dimiliki guru-guru maupun tenaga pendidik tersebut.

Penempatan tentunya memiliki kriteria persyaratan tertentu yang akan dilakukan oleh kepala sekolah, syarat adalah: janji (sebagai tuntutan atau permintaan yang harus dipenuhi). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama SUPIAH, S.Pd pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB Mengenai persyaratan yang dilakukannya dalam penempatan para guru, yaitu sebagai berikut:

“Persyaratan yang dilakukan dalam penempatan diantaranya ialah guru-guru yang ingin di tempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan



seleksi, harus sehat fisik, yang telah ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang di peganganya. Dan menaati dan mematuhi semua peraturan, amanat yang ditetapkan di MTs Al-Washliyah Kolam, menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya, bedah buku dll, tidak melakukan kekerasan, focus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap permasalahan, menerima konsekwensi pelanggaran. Jika pelamar sudah diterima sebagai tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam, maka guru tersebut harus mau menjawab dan menjalankan tentang komitmen diri, integritas atau konsisten, loyalitas, dan misi dari guru yang di tempatkan tersebut”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Persyaratan yang dilakukannya dalam penempatan ialah Kepala madrasah dan seluruh stafnya melihat hasil dari seleksi dan penempatan tersebut, baik dari tes interview tersebut dan sesuai dengan motifnya”

Jadi jelaslah bahwasannya dalam melakukan penempatan kepala madrasah mempunyai beberapa Persyaratan yang dilakukan dalam penempatan, diantaranya persyaratan yang dilakukan dalam penemptan ialah guru-guru yang ingin di tempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, yang telah ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang di peganganya. Dan menaati dan mematuhi semua peraturan, amanat yang ditetapkan di MTs Al-Washliyah Kolam, menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya, bedah buku dll, tidak melakukan kekerasan, focus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap permasalahan, menerima konsekwensi pelanggaran. Jika pelamar sudah diterima sebagai tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam, maka guru tersebut harus mau menjawab dan menjalankan tentang komitmen diri,

integritas atau konsisten, loyalitas, dan misi dari guru yang di tempatkan tersebut.

Kemungkinan Penempatan belum bisa dijalankan apabila tidak memiliki teknik-teknik yang tertentu, karena dengan adanya teknik yang dijalankan pada penempatan akan mempermudah proses yang dilakukan, sebagaimana diketahui makna teknik adalah pengetahuan dan kepandaian membuat sesuatu. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama SUPIAH, S.Pd pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB Mengenai teknik yang dilakukannya dalam penempatan para guru mempunyai teknik, yaitu sebagai berikut:

“Mengenai teknik-teknik yang tertentu yang dilakukan di MTs Al-Washliyah Kolam dalam penempatan para guru-guru dan tenaga pendidik lainnya mempunyai teknik seperti yang kami jelaskan sebelumnya bahwa sebelum melakukan penempatan kita harus mnegetahui kelebihan maupun keahlian dari guru yang telah lulus dari proses rekrutmen seleksi. Jadi dalam strategi maupun teknik penempatan yaitu menempatkan pegawai pada bidang pekerjaannya yang dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Ada teknik mengenai teknik-teknik yang tertentu yang dilakukannya di MTs Al-Washliyah Kolam dalam penempatan yaitu guru-guru ditempatkan sesuai dengan bidang maupun keahliannya masing-masing agar guru-guru yang didapatkan menjadi guru guru profesional”

Jadi dengan berbagai wawancara diatas diketahui bahwasannya Mengenai teknik-teknik yang tertentu yang dilakukan di MTs Al-Washliyah Kolam dalam penempatan para guru-guru dan tenaga pendidik lainnya mempunyai teknik seperti yang kami jelaskan sebelumnya bahwa sebelum melakukan penempatan kita harus mnegetahui kelebihan maupun keahlian dari guru yang telah lulus dari proses rekrutmen seleksi. Jadi dalam strategi

maupun teknik penempatan yaitu menempatkan pegawai pada bidang pekerjaannya yang dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut, tentunya madrasah menerapkan teknik ini agar guru-guru yang di hasilkan profesional.

Jadi dengan hal ini madrasah mempunyai alasan dan tujuan dalam melakukan penempatan, dalam hal ini makna tujuan adalah: arah; haluan (jurusan). Dilakukannya tujuan agar nantinya tenaga yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh kepala madrasah yang diungkapkan pada wawancara bersama SUPIAH, S.Pd pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai alasan dan tujuan dalam melakukan penempatan guru-guru sebagai berikut:

“Jadi Mengenai alasan dan tujuan dalam melakukan penempatan guru-guru dan tenaga pendidik lainnya diantaranya antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang telah dimilikinya”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut, yaitu sebagai berikut:

“Alasan dan tujuan dilakukannya penemaptan agar guru-guru yang mengajar didalam madrasah ini dpat memberikan yang terbaik kepada para peserta didik nantinya, sesuai dengan pengalaman dan keahlian apa yang dimilikinnya”

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa MTs Alwashliyah kolam mempunyai alasan dan tujuan dalam melakukan penempatan guru-guru dan tenaga pendidik lainnya diantaranya antara lain, agar guru-guru bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang telah dimilikinya.

Tentunya di dalam lembaga pendidikan adanya beberapa hambatan yang terjadi di dalam suatu proses pendidikan, makna hambatan adalah halangan, rintangan. Akan tetapai di dalam penempatan yang diungkapkan

pada wawancara bersama SUPIAH, S.Pd selaku kepala madrasah, pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hambatan dalam melakukan penempatan sebagai berikut:

“Alhamdulillah biasanya pada proses penempatan tidak adanya hambatan sama sekali dikarenakan di dalam proses penempatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang kami tetapkan sebelumnya hingga berdampak pada proses kelancaran”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Dalam hal ini tidak ada hambatan yang berkaitan dengan proses penempatan di MTs Al-washliyah kolam ini dikarenakan proses kinerja berjalan dengan apa yang ditetapkan sebelumnya”

Dari pemahaman diatas dapat dipahami bahwasannya pada proses penempatan tidak adanya hambatan sama sekali dikarenakan di dalam proses penempatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang di tetapkan oleh pihak madrasah sebelumnya hingga berdampak pada proses kelancaran.

Oleh karena itu sejalan dengan hal tersebut, selain di MTs Al-washliyah kolam ini tidak memiliki hambatan, sekolah ini juga memiliki dukungan-dukungan, dalam dukungan penempatan yang diungkapkan pada wawancara bersama SUPIAH, S.Pd selaku kepala madrasah, pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai dukungan dalam melakukan penempatan sebagai berikut:

“Pendukung dalam melakukan penempatan guru-guru adalah pastinya diketahuai setelah proses rekrutmen dan seleksi seperti, keterampilan dalam suatu bidang yang tertentu dan pengetahuan guru tersebut, semakin tinggi tingkat pemahaman guru tersebut maka dukungan penempatan semakin besar pula”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Jadi dalam hal ini pendukung dalam melakukan penempatan jenjang pendidikan yang pernah di terima tenaga pendidik tersebut, jika semakin tinggi pendidikan yang diterima pendidik tersebut maka semakin tinggi pula dukungan tenaga pendidik tersebut, seperti sarana prasarana yang ada di madrasah tersebut”

Dari kalimat diatas dapat dipahami bahwasanya penempatan yang dilakukan di madrasah ini memiliki dukungan-dukungan yang memperlancar kegiatan tersebut seperti pendukung dalam melakukan penempatan guru-guru adalah pastinya diketahui setelah proses rekrutmen dan seleksi seperti, keterampilan dalam suatu bidang yang tertentu dan pengetahuan guru tersebut, semakin tinggi tingkat pemahaman guru tersebut maka dukungan penempatan semakin besar pula. Kemudian pendukung dalam melakukan penempatan jenjang pendidikan yang pernah di terima tenaga pendidik tersebut. Jika semakin tinggi pendidikan yang diterima pendidik tersebut maka semakin tinggi pula dukungan tenaga pendidik, seperti sarana prasarana yang ada di madrasah tersebut.

Dari semua hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya di dalam madrasah ini yang melakukan proses penempatan adalah pihak madrasah yaitu, kepala madrasah, ia sendiri yang melakukan proses penempatan guru-guru yang telah lulus dari tahap seleksi, agar beliau langsung mengetahui sejauh mana hal-hal yang dimiliki guru-guru maupun tenaga pendidik tersebut

Di samping itu dalam melakukan penempatan kepala madrasah mempunyai beberapa persyaratan yang dilakukan dalam penempatan, diantaranya persyaratan yang dilakukan dalam penempatan ialah guru-guru yang ingin di tempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, yang telah ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang di peganganya. Menaati dan mematuhi semua peraturan, amanat yang ditetapkan di MTs Al-

Washliyah Kolam, menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya, bedah buku dll, tidak melakukan kekerasan, focus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap permasalahan, menerima konsekwensi pelanggaran. Jika pelamar sudah diterima sebagai tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam, maka guru tersebut harus mau menjalankan tentang komitmen diri, integritas atau konsisten, loyalitas, dan misi dari guru yang di tempatkan tersebut.

Mengenai teknik-teknik yang tertentu yang dilakukan di MTs Al-Washliyah Kolam dalam penempatan para guru-guru dan tenaga pendidik lainnya mempunyai teknik seperti yang kami jelaskan sebelumnya bahwa sebelum melakukan penempatan kita harus mnegetahui kelebihan maupun keahlian dari guru yang telah lulus dari proses rekrutmen seleksi, jadi dalam strategi maupun teknik penempatan yaitu menempatkan pegawai pada bidang pekerjaannya yang dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut, tentunya madrasah menerapkan teknik ini agar guru-guru yang di hasilkan profesional.

Dapat diketahui bahwa madrasah MTs Al-Washliyah kolam mempunyai alasan dan tujuan dalam melakukan penempatan guru-guru dan tenaga pendidik lainnya diantaranya antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian dimilikinya.

Dari pemahaman diatas dapat dipahami bahwasannya pada proses penempatan tidak adanya hambatan sama sekali dikarenakan di dalam proses penempatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang di tetapkan oleh pihak madrasah sebelumnya hingga berdampak pada proses kelancaran.

Dari kalimat diatas dapat dipahami bahwasanya penempatan yang dilakukan di madrasah ini memiliki dukungan-dukungan yang

memperlancar kegiatan tersebut seperti pendukung dalam melakukan penempatan guru-guru adalah pastinya diketahuain setelah proses rekrutmen dan seleksi seperti, keterampilan dalam suatu bidang yang tertentu dan pengetahuan guru tersebut, semakin tinggi tingkat pemahaman guru tersebut maka dukungan penempatan semakin besar pula.

### **3. Keefektifitasan Rekrutmen dan Penempatan Bagi Peningkatan Mutu MTs Al-Washliyah Kolam**

Menurut Ulfah (2016:12) dalam pusat bahasa, Efektifitas (berjenis kata benda) berasal dari kata dasar efektif (kata sifat). Efektif adalah ada efeknya (akibat pengaruhnya, kesanya); ‘manjur atau mujarab’ (tentang obat); ‘dapat membawa hasil; berhasil guna’ (tentang usaha tindakan); mulai berlaku (tentang undang-undang, peraturan). Keefektifitasan artinya: keadaan berpengaruh, hal berkesa, kemanjuran, kemujaraban, keberhasilan, (usaha tindakan), dan halmulai berlakunya (undang-undang, peraturan).

Sedangkan menurut Ahmad Zailani (2015:18), Efektifitas berasal dari dari kata efektif, yaitu ada efeknya (ada akibatnya, pengeruhnya kesannya), manjur, mujara, dapat membawa hasil, atau berhasil guna mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan. Efektifitas dapat juga diartikan sebagai suatu proses pencapaian tujuaan yang talah ditetapkan sebelumnya. Ini artinya apabila pekerjaan dapat di selesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya sesuai dengan yang diharapka, maka dapt dikatan efektif.

Jadi dapat dipahami dari pengertian-pengertian tersebut efektifitas dalam penelitian ini dapat didefenisikan sebagai tindakan atau perbuatan yang bermaksud terjadinya efek atau akibaat yang memang di kehendaki. Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target kualitas, ukuran keberhasilan tujuan organisasi, kuantitas waktu yang talah dicapai manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Dalam hal ini jika rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan atau dapat disebut dengan SDM, tentunya jika dilakukan dengan baik maka akan mempunyai pengaruh-pengaruh atau efek-efek yang baik terhadap sekolah tersebut. Dalam dunia pendidikan tentu adanya suatu proses dan hasil dari proses yang ada di dalamnya, dalam hal ini dapat kita ketahui semakin bagus proses yang di jalani maka semakin besar pula hasil yang di dapatkan, MTs Al-Washliyah Kolam merupakan lembaga pendidikan yang melakukan sistem rekrutmen dan penempatan, untuk mendapatkan guru, dan tenaga kependidikan lainnya. Agar nantinya mempunyai efektifitas atau efek-efek terhadap lembaga pendidikan tersebut. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah SUPIAH, S.Pd mengenai efek-efek rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB, menurut beliau adalah

“Efek rekrutmen dan penempatan di MTs Al-Washliyah Kolam, dapat menjadikan guru-guru lebih profesional dan dapat meningkatkan kualitas pendidik tersebut. Dalam hal ini langkah awal menjadikan guru-guru profesional dilakukan sejak merekrut, mendapatkan pendidik baru yang terpilih, dan cara paling awal yang harus dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidik-pendidik baru yang terpilih adalah saat mereka sudah diterima sebagai tenaga pendidik baru, dimana setelah calon pendidik dinyatakan lolos dari proses rekrutmen dan seleksi mereka harus magang terlebih dulu sebelum betul-betul mengajar di bagian masing-masing, misalnya calon guru kelas 1 mengajar kelas 1, magang ini dilakukan pada 3 bulan sebelum tahun ajaran baru, karena rekrutmen juga dilakukan sekitar 3 bulan. Mereka akan mulai bergabung di kelas yang nantinya akan mereka ajar. Selama masa magang akan dilakukan pembinaan yang dilakukan oleh Kepala madrasah yaitu saya sendiri, yang ini dari diadakannya pembinaan ini adalah tentang kelembagaan, cara mengajar, dan cara melayani masyarakat. Pada masa magang itu masih ada penilaian di antaranya yang dinilai adalah kemauannya dalam belajar, kesungguhannya dalam mengikuti tata aturan yang ada, etika (akhlak kepada atasan, teman dan seluruh staf karyawan) yang berada di madrasah, beretika, cara berbusana/seragam, sopan santun/tata krama, kedisiplinan dalam pekerjaan, wawasan umum”



Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Tentunya ada efek-efek rekrutmen dan penempatan di MTs Al-Washliyah Kolam seperti guru-guru yang ingin masuk kesekolah ini lebih mempersiapkan dirinya sesuai dengan apa yang ditentukan, agar menjadi guru yang profesional, untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berdampak kepada anak-anak didik, dan menghasilkan lulusan-lulusan yang baik nantinya”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama BAPAK ABDUL YAZID, S.Pd selaku guru Madrasah pada tanggal 01 Oktober 2019 Pukul 10.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Efek rekrutmen dan penempatan sangat berefek kepada guru nantinya, dan kepada siswa juga nantinya, apabila guru-guru yang mengajar profesional, sesuai dengan jurusan yang dipegang guru-guru tersebut agar menyambung”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama IBU ARTIKA PRATIWI, S.Pd selaku guru Madrasah pada tanggal 02 Oktober 2019 Pukul 11.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Efek rekrutmen dan seleksi sangat baik, dan efek-efeknya bisa mengetahui bagaimna kinerja guru-guru seperti penempatan ya sesuai dengan jurusannya masing-masing, dalam arti profesional, yang dapat memberikan tujuan yang baik pula pada tahap kedepannya”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama IBU HAYATI, S.Pd.I selaku guru Madrasah pada tanggal 03 Oktober 2019 Pukul 11.30 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Efek rekrutmen dan seleksi Sangat besar, efek-efeknya terhadap MTs Al-Washliyah kolam seperti guru menjadi profesional terutama dalam proses mengajar, baik di dalam kelas maupun di luar kelas”

Dalam hasil wawancara bersama IBU MULHAMAH, S.Pd.I selaku guru Madrasah pada tanggal 02 JUNI 2020 Pukul 17. 00 WIB mengenai hal efektifitas rekrutmen dan penempatan bagi peningkatan mutu pendidikan yaitu sebagai berikut:

“Murid-murid sudah hampir menghabiskan separuh waktunya di Madrasah baik itu kegiatan pembelajaran yang ada di kelas maupun kegiatan ekstrakurikuler di MTs Al-Washliyah kolam, disamping itu guru-guru memotivasi siswa dengan berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler, yaitu dengan kegiatan kaligrafi, bimbingan Al-qur’an, seni tari, paduan suara, tarung drajat, tahfidz qur’an, tilawah, pramuka, nasyit, olah raga renang dan lain sebagainya. Dalam hal ini para peserta didik juga banyak mendapatkan prestasi dari event yang diselenggarakan pada tingkat kecamatan, antara kabupaten bahkan provinsi”.

Dalam hasil wawancara bersama IBU MULHAMAH, S.Pd.I selaku guru Madrasah pada tanggal 02 JUNI 2020 Pukul 17. 00 WIB mengenai usaha yang dilakukan MTs Al-Washliyah kolam agar rekrutmen dan penempatan berefek bagi peningkatan mutu pendidikan yaitu sebagai berikut:

“Dalam hal ini usaha yang dilakukan MTs Al-Washliyah kolam agar rekrutmen dan penempatan berefek bagi peningkatan mutu pendidikan ialah dengan mengikuti pelatihan-peletihan yang diadakan, seperti kepala Madrasah mengikuti pelatihan tertentu, begitu juga dengan guru-guru baik itu pelatihan yang dilakukan di luar pendidikan maupun pelatihan yang diadakan dalam MTs Al-Washliyah kolam ini”

Dapat diambil pemahaman di atas bahwasanya efek-efek rekrutmen dan penempatan di MTs Al-Washliyah Kolam, dapat menjadikan guru-guru lebih profesional dan dapat meningkatkan kualitas pendidik tersebut. Dalam hal ini langkah awal menjadikan guru-guru profesional dilakukan sejak merekrut, mendapatkan pendidik baru yang sudah terpilih, dan cara paling awal yang harus dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidik-pendidik baru yang terpilih adalah saat mereka sudah diterima sebagai tenaga pendidik baru, di mana setelah calon pendidik dinyatakan lolos dari proses rekrutmen dan seleksi mereka harus magang terlebih dulu sebelum betul-betul mengajar di bagian masing-masing, misalnya calon guru kelas 1 mengajar kelas 1, magang ini dilakukan pada 3 bulan sebelum tahun ajaran baru, karena rekrutmen juga dilakukan sekitar 3 bulan. Mereka akan mulai bergabung di kelas yang nantinya akan mereka ajar. Selama masa magang

akan dilakukan pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu saya sendiri, yang inti dari diadakannya pembinaan ini adalah tentang kelembagaan, cara mengajar, dan cara melayani masyarakat. Pada masa magang itu masih ada penilaian di antaranya yang dinilai adalah kemauannya dalam belajar, kesungguhannya dalam mengikuti tata aturan yang ada, etika (akhlak kepada atasan, teman dan seluruh staf karyawan) yang berada di madrasah, beretika, cara berbusana/seragam, sopan santun/ tata krama, kedisiplinan dalam pekerjaan, wawasan umum sehingga nantinya guru-guru yang berada MTs Al-Washliyah kolam menjadi guru yang profesional.

Menurut pasal 1 UU No. 23 Tahun 2017, guru adalah pendidik profesional, dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam hal ini guru di MTs Al-Washliyah Kolam sudah menunjukkan sebahagian bentuk guru yang profesional, dimana guru sudah bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan, dan berusaha mengembangkan potensi peserta didik yang menjadikan manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri.

Di sisi lain efektifitas rekrutmen dan penempatan bagi peningkatan mutu pendidikan di MTs Al-Washliyah kolam adalah murid-murid sudah hampir menghabiskan separuh waktunya di madrasah baik itu kegiatan pembelajaran yang ada di kelas maupun kegiatan ekstrakurikuler di MTs

Al-Washliyah kolam, disamping itu guru-guru memotivasi siswa dengan berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler, yaitu dengan kegiatan kaligrafi, bimbingan Al-qur'an, seni tari, paduan suara, tarung drajat, tahfidz qur'an, tilawah, pramuka, nasyit, olah raga renang dan lain sebagainya. Dalam hal ini para peserta didik juga banyak mendapatkan prestasi dari event yang diselenggarakan pada tingkat kecamatan, antara kabupaten bahkan provinsi.

Dalam menjalankan aktifitas tentunya ada rancangan-rancangan yang di buat, begitu pula dengan dunia pendidikan, di dalamnya ada suatu perencanaan yang di susun dengan baik dan terencana agar nantinya aktifitas yang di jalankan mempunyai tujuan yang jelas dan hasil yang memuaskan. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah SUPIAH, S.Pd mengenai perencanaan rekrutmen dan penempatan pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB, menurut beliau adalah

“Mengenai perencanaan rekrutmen dan penempatan diantaranya dengan mengadakan rapat bersama komite sekolah, sebelum perencanaan rekrutmen dan penempatan, perencanaan rekrutmen dilakukan dengan cara menganalisis, menganalisis segala hal, agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, diharapkan dengan adanya perencanaan yang matang, yang jelas maka perekrutan dan penempatan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diinginkan yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang baik, sesuai dengan kebutuhan, dengan perencanaan diharapkan jika ada permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam proses rekrutmen dapat teratasi karena jika kedepan menghadapi masalah maka tiap-tiap masalah sudah ada tempat untuk menangani, disitulah dibentuknya Tim Rekrutmen. Itulah guna perencanaan dalam rekrutmen ”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Dengan mengadakan rapat komite dengan majelis pendidikan, dan pihak lainnya, rapat ini biasa diadakan pada tahun ajaran baru, dan rapat ini biasanya diadakan seminggu sebelum tahun ajaran baru agar nantinya mendapatkan hasil yang baik pula”

Jadi dapat diambil sebuah arti dari pemahaman diatas, bahwasannya Mengenai perencanaan rekrutmen dan penempatan diantaranya dengan menghadirkan rapat komite dengan majelis pendidikan yang adadan pihak lainnya, rapat ini biasa diadakan pada tahun ajaran baru, dan rapat ini biasanya diadakan seminggu sebelum tahun ajaran baru agar nantinya mendapatkan hasil yang baik pula sebelum perencanaan rekrutmen dan penempatan, perencanaan rekrutmen dilakukan dengan cara menganalisis, menganalisis segala hal, agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, diharapkan dengan adanya perencanaan yang matang, yang jelas maka perekrutan dan penempatan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diinginkan yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang baik, sesuai dengan kebutuhan. Dengan perencanaan diharapkan jika ada permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam proses rekrutmen dapat teratasi karena jika kedepan menghadapi masalah maka tiap-tiap masalah sudah ada tempat untuk menanganinya, disitulah dibentuknya Tim Rekrutmen. Itulah guna perencanaan dalam rekrutmen.

Setiap seseorang pastinya memiliki keahlian dalam suatu hal, dalam suatu organisasi tentu adanya kerjasama antara satu sama lain, untuk mencapai target ataupun tujuan yang diinginkan. Dalam dunia pendidikan setiap seseorang pastinya memiliki keahlian dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh lembaga pendidikan tersebut. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah SUPIAH, S.Pd pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai tugas rekrutmen dan penempatan, menurut beliau tugas rekrutmen dan penempatan adalah

“Mengenai tugas rekrutmen dan penempatan biasanya dilakukan dengan diadakanya rapat penyebaran pengumuman tenaga pendidik baru, dengan sosialisasi, yang pertama sosialisasinya adalah mengumumkan kepada orang terdekat dilingkungan sekolah ataupun orang terdekat dilingkungan, para guru, bisa teman, ataupun tetangga, diiringi dengan sosialisasi pengumuman melalui web seperti sekarang whatsApp”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Mengenai tugas rekrutmen dan penempatan biasanya diiringi dengan rapat, pembagian tugas, pihak kepala madrasah sebagai penanggung jawab, guru-guru sebagai anggota, dan wakil kepala madrasah membantu penyebaran pengumuman tenaga pendidikan dalam rekrutmen penempatan”

Dengan ini dapat dipahami bahwasanya dalam pembagian tugas rekrutmen dan penempatan diadakannya rapat terdahulu agar pembagian tugas rekrutmen dan penempatan terstruktur dengan baik, dan dalam hal pembagian tugas rekrutmen dan penempatan pihak kepala madrasah sebagai penanggung jawab, guru-guru sebagai anggota, dan wakil kepala madrasah membantu sarana prasarana. Dengan sosialisasi, yang pertama sosialisasinya adalah mengumumkan kepada orang terdekat dilingkungan sekolah ataupun orang terdekat dilingkungan, para guru, bisa teman, ataupun tetangga, diiringi dengan sosialisasi pengumuman melalui web seperti whatsAp dan lain sebagainya.

Dalam suatu organisasi pastinya adanya proses awal dan ada suatu proses akhir di dalamnya, dalam proses akhir di dalam dunia pendidikan biasanya sering di dengar dengan evaluasi pendidikan, evaluasi pendidikan biasanya dilakukan dengan sistematis dan terencana, dengan diadkannya evaluasi pendidikan maka lembaga dapat mengetahui sejauh mana keefesienan kinerja yang dijalankan selama ini, dan dalam hal ini evaluasi yang dilakukan di MTs Al-Washliyah kolam memiliki bentuk dalam rekrutmen dan penempatan, Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SUPIAH, S.Pd pada tanggal 28 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai bentuk, membentuk evaluasi rekrutmen dan penempatan, menurut beliau adalah

“Bentuk rekrutmen dan penempatan dilakukan dengan lisan dan tertulis, Dalam hal ini juga yang membentuk tim rekrutmen dari madrasah itu sendiri, alasannya jika sekolah sendiri yang membentuk tim rekrutmen diharapkan nantinya sekolah sangat faham betul

dengan apa yang dibutuhkan sehingga bisa meramu siapa saja yang tepat untuk menduduki jabatan dalam tim rekrutmen, sehingga apa yang menjadi tujuan dari rekrutmen tenaga pendidik akan tercapai, maka dari pihak sekolah membuat kepanitiaan terlebih dahulu, baru kemudian dilaporkan ke petinggi madrasah. Jadi dalam pengajuan pendidik baru dalam bentuk rekrutmen penempatan itu sudah disertai dengan kepanitiaan”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Bentuk dan membentuknya rekrutmen dan penempatan dengan evaluasi yaitu dengan wawancara, pihak sekolah akan menanyakan beberapa hal kepada yang bersangkutan, ataupun secara tertulis, adanya beberapa pertanyaan yang harus dijawab dalam rekrutmen dan penempatan”

Pastilah dari pemahaman diatas dapat diambil sebuah makna, bahwa dalam bentuk, pembentukan rekrutmen dan penempatan dengan evaluasi yang dilakukan di dalam MTs Al-Washliyah kolam yang memiliki suatu bentuk rekrutmen dan penempatan dilakukan dengan lisan dan tertulis, salah satu bentuk lisan dalam rekrutmen dan penempatan yaitu seperti wawancara. Sedangkan bentuk tertulis dalam rekrutmen dan penempatan yaitu adanya beberapa pertanyaan yang harus dijawab, dan yang terakhir bentuk dalam rekrutmen dan penempatan yaitu bisa membaca al-Quran. Dalam hal ini juga yang membentuk tim rekrutmen adalah dari sekolah itu sendiri, alasannya jika sekolah sendiri yang membentuk tim rekrutmen diharapkan nantinya sekolah sangat paham betul dengan apa yang dibutuhkan sehingga bisa meramu siapa saja yang tepat untuk menduduki jabatan dalam tim rekrutmen, sehingga apa yang menjadi tujuan dari rekrutmen tenaga pendidik akan tercapai, maka dari pihak sekolah membuat kepanitiaan terlebih dahulu, baru kemudian dilaporkan ke petinggi sekolah. Jadi dalam pengajuan pendidik baru dalam bentuk rekrutmen itu sudah disertai dengan kepanitiaan.

Dalam menjalankan rekrutmen dan penempatan di dalam madrasah MTs Al-Washliyah kolam tentu adanya kriteria yang dipakai agar agar nantinya lulusan yang di hasilkan memiliki kualitas yang baik dan memuaskan, kriteria yang berarti ukuran yang menjadi dasar penilaian. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SUPIAH, S.Pd pada tanggal 02 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai kriteria rekrutmen dan penempatan, menurut beliau adalah

“Mengenai kriteria rekrutmen dan penempatan ialah, pendidikan minimal S1, memiliki prestasi kerja yang baik, pengalaman mengajar, bisa membaca Al-Quran, dapat menggunakan media pembelajaran dengan baik dan benar seperti laptop, media visual dan lain-lain, setelah rangkaian tes perekrutan selesai dan sudah dinyatakan lulus untuk menjadi tenaga pendidik, pihak sekolah menerima hasil dari tim rekrutmen tenaga pendidik, selanjutnya akan di data tenaga pendidik tersebut dengan cara mengisi formulir biodata guru untuk dijadikan dokumen sekolah, kemudian dimasukkan sebagian bagian dari tenaga pendidik”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MAHDIAH APANDI, S.Pd selaku wakil kepala Madrasah pada tanggal 03 September 2019 Pukul 09.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Mengenai kriteria rekrutmen dan penempatan ialah para guru yang di rekrut dan di tempatkan harus mempunyai pengalaman dalam peroses belajar mengajar yang sesuai dengan pendidikan, kemudian guru tersebut harus bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar, memiliki perestasi, dan memilik sarjana minimal S1”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama Bapak ABDUL YAZID S.Pd selaku guru Madrasah pada tanggal 01 Oktober 2019 Pukul 10.00 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Mengenai kriteria rekrutmen dan penempatan ialah harus sarjana S1, harus memiliki kriteria disiplin yang sesuai dengan apa yang diterapkan oleh pihak madrasah itu sendiri agar terjadinya tujuan yang kita inginkan secara bersam-sama”



Sejalan dengan hasil wawancara bersama IBU HAYATI S.Pd.I selakuguru Madrasah pada tanggal 03 Oktober 2019 Pukul 11.30 WIB mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Mengenai kriteria rekrutmen dan penempatan ialah biasanya gur-guru yang direkrut harus dilakukannya pendekatan yang baik salah satunya yaitu dilakukannya interview kepada guru-guru yang di rekrut dan ditempatkan, pemberkasan persyaratan yang telah ditentukan oleh pihak madrasah tersebut”

Dari kalimat diatas dapat dipahami bahwasannya dalam kriteria rekrutmen dan penempatan yang dilakukan di madrasah MTs Al-Washliyah kolam sebagai berikut pendidikan minimal S1, memiliki prestasi kerja yang baik, pengalaman mengajar, bisa membaca Al-Qur'an, dapat menggunakan media pembelajaran dengan baik dan benar seperti laptop, media visual dan lain-lain, harus disiplin, harus dilakukannya interview, pemberkasan seleksi.

Mengenai kriteria rekrutmen dan penempatan juga ialah, setelah rangkaian tes perekrutan selesai dan sudah dinyatakan lulus untuk menjadi tenaga pendidik, pihak sekolah menerima hasil dari tim rekrutmen tenaga pendidik, selanjutnya akan di data tenaga pendidik tersebut dengan cara mengisi formulir biodata guru untuk dijadikan dokumen sekolah, kemudian dimasukkan sebagian bagian dari tenaga pendidikan.

Dari semua hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwasanya Pengaruh dan efek-efek rekrutmen dan penempatan di MTs Al-Washliyah Kolam, dapat menjadikan guru-guru lebih profesional dan dapat meningkatkan kualitas pendidik tersebut. Dalam hal ini langkah awal menjadikan guru-guru profesional dilakukan sejak merekrut, mendapatkan pendidik baru yang sudah terpilih, dan cara paling awal yang harus dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidik-pendidik baru yang terpilih adalah saat mereka sudah diterima sebagai tenaga pendidik baru, di mana setelah calon pendidik dinyatakan lolos dari proses rekrutmen dan seleksi mereka harus magang terlebih dulu sebelum betul-betul mengajar di bagian masing-masing, misalnya calon guru kelas 1 mengajar kelas 1, magang ini

dilakukan pada 3 bulan sebelum tahun ajaran baru, karena rekrutmen juga dilakukan sekitar 3 bulan. Mereka akan mulai bergabung di kelas yang nantinya akan mereka ajar. Selama masa magang akan dilakukan pembinaan yang dilakukan oleh Kepala madrasah, yang inti dari diadakannya pembinaan ini adalah tentang kelembagaan, cara mengajar, dan cara melayani masyarakat. Pada masa magang itu masih ada penilaian di antaranya yang dinilai adalah kemauannya dalam belajar, kesungguhannya dalam mengikuti tata aturan yang ada, etika (akhlak kepada atasan, teman dan seluruh staf karyawan) yang berada di madrasah, beretika, cara berbusana/seragam, sopan santun/ tata krama, kedisiplinan dalam pekerjaan, wawasan umum sehingga nantinya guru-guru yang berada MTs Al-Washliyah kolam menjadi guru yang profesional.

Menurut pasal 1 UU No. 23 Tahun 2017, guru adalah pendidik profesional, dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pada penjelasan ini efektifitas rekrutmen dan penempatan bagi peningkatan mutu pendidikan di MTs Al-Washliyah kolam adalah murid-murid sudah hampir menghabiskan separuh waktunya di Madrasah baik itu kegiatan pembelajaran yang ada di kelas maupun kegiatan ekstrakurikuler di MTs Al-Washliyah kolam, disamping itu guru-guru memotivasi siswa dengan berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler, yaitu dengan kegiatan kaligrafi, bimbingan Al-qur'an, seni tari, paduan suara, tarung drajat, tahfidz qur'an, tilawah, pramuka, nasyit, olah raga renang dan lain sebagainya. Dalam hal ini para peserta didik juga banyak mendapatkan prestasi dari

event yang diselenggarakan pada tingkat kecamatan, antara kabupaten bahkan provinsi.

MTs Al-Washliyah kolam juga melakukan perencanaan rekrutmen dan penempatan diantaranya dengan menghadirkan rapat komite dengan majelis pendidikan yang adadan pihak lainnya, rapat ini biasa diadakan pada tahun ajaran baru, dan rapat ini biasanya diadakan seminggu sebelum tahun ajaran baru agar nantinya mendapatkan hasil yang baik pula sebelum perencanaan rekrutmen dan penempatan, perencanaan rekrutmen dilakukan dengan cara menganalisis, menganalisis segala hal, agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, diharapkan dengan adanya perencanaan yang matang, yang jelas maka perekrutan dan penempatan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diinginkan yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang baik, sesuai dengan kebutuhan, dengan perencanaan diharapkan jika ada permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam proses rekrutmen dapat teratasi karena jika kedepan menghadapi masalah maka tiap-tiap masalah sudah ada tempat untuk menangani, disitulah dibentuknya tim rekrutmen. Itulah guna perencanaan dalam rekrutmen.

Dalam proses rekrutmen dan penempatan diadakannya pembagian tugas di dalamnya seperti diadakannya rapat terdahulu agar pembagian tugas rekrutmen dan penempatan terstruktur dengan baik, dan dalam hal pembagian tugas rekrutmen dan penempatan pihak kepala madrasah sebagai penanggung jawab, guru guru sebagai anggota, dan wakil kepala madrasah membantu sarana prasarana. Dengan sosialisasi, yang pertama sosialisasinya adalah mengumumkan kepada orang terdekat dilingkungan sekolah ataupun orang terdekat dilingkungan, para guru, bisa teman, ataupun tetangga, diiringi dengan sosialisasi pengumuman melalui web seperti whatsAp dan lain sebagainya.

Selanjutnya bentuk, pembentukan rekrutmen dan penempatan dengan evaluasi yang dilakukan di dalam MTs Al-Washliyah kolam yang memiliki suatu bentuk rekrutmen dan penempatan dilakukan dengan lisan dan tertulis, salah satu bentuk lisan dalam rekrutmen dan penempatan yaitu

spertiwawancara, sedangkan bentuk tertulis dalam rekrutmen dan penempatan yaitu adanya beberapa pertanyaan yang harus dijawab, dan yang terakhir bentuk dalam rekrutmen dan penempatan bisa membaca al-Qur'an. dalam hal ini juga yang membentuk tim rekrutmen adalah dari sekolah itu sendiri, alasannya jika sekolah sendiri yang membentuk tim rekrutmen diharapkan nantinya sekolah sangat faham betul dengan apa yang dibutuhkan sehingga bisa meramu siapa saja yang tepat untuk menduduki jabatan dalam tim rekrutmen, sehingga apa yang menjadi tujuan dari rekrutmen tenaga pendidik akan tercapai, maka dari pihak sekolah membuat kepanitiaan terlebih dahulu, baru kemudian dilaporkan ke petinggi sekolah. Jadi dalam pengajuan pendidik baru dalam bentuk rekrutmen itu sudah disertai dengan kepanitiaan.

Di dalam rekrutmen dan penempatan memiliki kriteria yang di lakukan di madrasah MTs Al-Washliyah kolam, diantaranya sebagai berikut, pendidikan minimal S1, memiliki prestasi kerja yang baik, pengalaman mengajar, bisa membaca Al-Quran, dapat menggunakan media pembelajaran dengan baik dan benar seperti laptop, media visual dan lain-lain, harus disiplin, harus dilakukannya interview, pemberkasan seleksi.

## **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah Kolam**

Mengenai proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, yang dilakukan di MTs Al-Washliyah Kolam melalui beberapa kegiatan sebagai berikut:

#### **a. Persiapan rekrutmen guru**

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa

memperoleh guru yang tepat. Adapun kegiatan persiapan rekrutmen guru baru di MTs Al-Washliyah Kolam meliputi:

- 1) Pembentuk panitia rekrutmen guru baru
- 2) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru
- 3) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru
- 4) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
- 5) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru
- 6) Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baru
- 7) Penyiapan bahan ujian seleksi, seperti tes pengetahuan agama dan membaca Al-qur'an dan lainnya, pedoman pemeriksaan hasil ujian

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti Whatsapp dengan teman sejawat. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan di dengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru yang baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di madrasah. Mengetahui ada penerimaan guru baru di sekolah itu, lalu masyarakat memasukkan lamaran. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- 1) Malayani masyarakat yang memasukkan lamaran

- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama lamaran
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Unutuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan suran lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia, surat keterangan kesehatan dari dokter (jika ada).

Setelah lolos dari administrasi, kemudian para pelamar mengikuti tes, yaitu microteaching, tes ilmu agama, seperti tes baca Al-qur'an,. Setelah dinyatakan lolos dari tes tersebut maka pelamar mengikuti tes selanjutnya, yaitu tes wawancara, menjelaskan kualifikasi madrasah seperti kesehatan, dimana wawancara biasanya dilakukan secara langsung, dan membuat perjanjian akan mengikuti tahap selanjutnya.

Tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi di MTs Al-Washliyah Kolam mencari calon pendidik yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan pendidik agar menjadi tenaga pendidik nantinya di MTs Al-Washliyah Kolam. Dengan kata lain, tujuan rekrutmen dan seleksi di MTs Al-Washliyah Kolam tidak hanya mencari orang yang baik saja, akan tetapi juga mencari pendidik yang tepat bagi jabatan pendidik tersebut dalam tantangan dan lingkungan budaya di MTs Al-Washliyah Kolam. Disamping itu juga tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam ya pastinya mau bersemangat dalam bekerja di MTs Al-Washliyah Kolam, dapat menjadi contoh nantinya bagi para murid seperti kejujuran, kedisiplinan, tidak bulak balik izin, intinya mau bekerja sama.

Dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di MTs Al-washliyah kolam, yang dilakukan oleh kepala madrasah tidak adanya

hambatan sama sekali dikarenakan di dalam rekrutmen dan seleksi telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam hal ini rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di MTs Al-washliyah kolam memiliki dukungan-dukungan yang mana dapat memperlancar kegiatan rekrutmen dan seleksi seperti pendukung dalam melakukan rekrutmen dan seleksi adalah sarana-prasarana yang telah ada seperti laptop, infocus yang nantinya dapat memberikan kemudahan dalam proses melakukan rekrutmen dan seleksi dan sebagainya, misalnya tes microteaching bagi guru kelas maka yang menguji adalah guru kelas.

Menurut Stoner AF dalam Eti Rochaety (2005: 4), manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan antar anggota organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwasannya manajemen adalah bekerja sama dengan orang lain. Dalam hal ini manajemen memerlukan kerja sama yang efektif dan efisien dalam suatu hal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini manajemen juga menggunakan beberapa proses dalam kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap anggota atau bawahan yang ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan sumber daya yang ada didalamnya agar tercapainya tujuan yang efektif dan efisien.

Dari temuan yang di dapat dari MTS Al-Washliyah Kolam mengenai rekrutmen dan seleksi yang hanya dilakukan oleh kepala madrasah saja, dengan kata lain tidak melibatkan sumberdaya lainnya untuk membantu kegiatan tersebut. Hal ini tidaklah sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Stoner AF dalam Eti Rochaety mengenai manajemen, dimana dalam ungkapan Stoner AF dalam Eti Rochaety tersebut mengatakan bahwasannya dalam mencapai tujuan sebuah

organisasi yang telah ditetapkan harus melibatkan sumberdaya yang ada agar tujuan tersebut tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam hal metode/teknik yang digunakan oleh kepala madrasah yaitu metode terbuka dan mengizinkan siapa saja melamar menjadi guru dan tenaga administrative akan tetapi harus melewati ujian tertulis dan wawancara. Hal ini sesuai dengan teori yang telah disebutkan pada BAB II sebelumnya mengenai metode rekrutmen yaitu Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka.

#### 1. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

#### 2. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebut luas kemasyarakatan. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified.

Jadi apa yang sudah dilakukan kepala madrasah mengenai metode/teknik dalam merekrut guru dan tenaga pendidik di MTs AL-Washliyah kolam ini sesuai dengan teori yang ada yang telah disebutkan di atas yaitu mealakukan rekrutmen dengan metode/teknik terbuka. Dalam rekrutemn metode/terbuka yang dilakukan MTs Al-Washliyah Kolam dengan membuat informasi pada status media elektronik seperti membuat status pada media elektronik WhatsApp.

Dalam hal ini syarat-syarat yang di tetapkan dalam rekrutmen tenaga pendidik diantaranya:



- a. Dalam hal ini yang ditetapkan dalam rekrutmen, tenaga pendidik harus S1
- b. Dalam rekrutmen tenaga pendidik, calon guru terlebih dahulu mengajukan surat lamaran seperti pas photo, fotocopy ijazah.

Selain itu ada juga syarat yang ditetapkan dalam rekrutmen tenaga kependidikan ataupun administrasi diantaranya;

- a. Yang ditetapkan dalam rekrutmen pegawai, pegawai harus mamahami makna dari administrasi di dalam pendidikan
- b. Dalam rekrutmen pegawai, calon terlebih dahulu mengajukan surat lamaran seperti pas photo, fotocopy ijazah.
- c. Pihak yang bersangkutan harus mengikuti standarisi yang jelas seperti harus sarjana minimal S1
- d. Kepada pegawai yang direkrut harus memiliki keahlian dalam bidangnya.

Dari data guru-guru pada temuan umum, peneliti menemukan guru-guru yang telah melalui tahap rekrutmen dan seleksi oleh kepala Madrasah di MTs Al-washliyah kolom dari T.P 2013/2014 hingga T.P 2018/2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TAHUN PEMBELAJARAN	JURUSAN
1	Hafizhah Siregar, S.Pd	p	2014/2015	Guru B.Ingggris
2	Ramlan	L	2015/2016	IPA
3	Setiawan, A.Md	L	2015/2016	Akuntansi
4	Lalita febri ramadhani	p	2015/2016	IPA
5	Muhammad Amiruddin, S.Pd.I, M.Pd	L	2017/2018	PAI
6	Eno Saraswati, S.Pd	p	2017/2018	Bim.Konseling
7	Mhd. Solihin Lasmawardi	L	2018/2019	Bim.Konseling
8	Jodi Ariando	L	2018/2019	Guru PENJASKES
9	Ika Wati, S.Pd	p	2018/2019	Akuntansi
10	Najaruddin Butar-Butar, S.Pd	L	2018/2019	PAI
11	Ahmad Rasyid As-Sya'i, S.Pd	L	2018/2019	Pend. B.Arab

Dari tabel diatas rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh MTs Al-Wasliyah Kolam didasari oleh kebutuhan akan tenaga pendidik

maupun tenaga kependidikan, diantaranya pada T.P 2014/2015 MTs Al-Wasliyah Kolam merekrut tenaga pendidik yang bernama Ibu Hafizhah Siregar, S.Pd. Pada T.P 2015/2016, Bapak Ramlan, Bapak Setiawan, A.Md, dan Ibu Lalita febri ramadhani. Pada T.P 2017/2018 yang bernama Bapak Muhammad Amiruddin, S.Pd.I, M.Pd, dan Ibu Eno Saraswati, S.Pd. Pada T.P 2018/2019 Bapak Mhd. Solihin Lasmawardi, Bapak Jodi Ariando, Ibu Ika Wati, S.Pd, Bapak Najaruddin Butar-Butar, S.Pd, dan Bapak Ahmad Rasyid As-Sya'i, S.Pd. Jadi bisa di pahami bahwasannya rekrutmen, seleksi yang di lakukan di MTs Al-Wasliyah Kolam pada T.P 2014/2015 hingga 2018/2019 ada 11 guru, diantaranya 9 tenaga pendidik, dan 2 tenaga kependidikan. Itu artinya rekrutmen, seleksi memang betul adanya yang di lakukan oleh MTs Al-Wasliyah Kolam.

## **2. Penempatan Tenaga Pendidik Di MTs Al-Wasliyah Kolam**

Jadi jelaslah bahwasannya dalam madrasah ini yang melakukan proses penempatan adalah pihak madrasah yaitu, kepala madrasah, ia sendiri yang melakukan proses penempatan guru-guru yang telah lulus dari tahap seleksi, agar beliau langsung mengetahui sejauh mana hal-hal yang dimiliki guru-guru maupun tenaga pendidik tersebut.

Dengan berbagai penjelasan yang ada dapat diketahui bahwasannya teknik kepala madrasah melakukan penempatan yaitu dengan Mengenai teknik-teknik yang tertentu yang dilakukan dalam penempatan para guru-guru dan tenaga pendidik lainnya seperti yang dijelaskan sebelumnya oleh pihak madrasah bahwa sebelum melakukan penempatan pihak madrasah harus mengetahui kelebihan maupun keahlian dari guru yang telah lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, jadi dalam strategi maupun teknik penempatan yaitu menempatkan tenaga pendidik pada bidang pekerjaannya yang dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut, tentunya madrasah menerapkan teknik ini agar guru-guru yang di hasilkan profesional.

Dari hasil penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa madrasah MTs Alwashliyah kolam melakukan penempatan memiliki alasan dan tujuan yang tertentu, dimana dalam melakukan penempatan guru-guru dan tenaga pendidik lainnya diantaranya antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya telah dimilikinya. Dan pada proses penempatan tidak adanya hambatan sama sekali dikarenakan di dalam proses penempatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang di tetapkan oleh pihak madrasah sebelumnya hingga berdampak pada proses kelancaran.

Penempatan yang dilakukan di madrasah ini memiliki dukungan-dukungan yang memperlancar kegiatan tersebut seperti pendukung dalam melakukan penempatan guru-guru adalah pastinya diketahuain setelah proses rekrutmen dan seleksi seperti, keterampilan dalam suatu bidang yang tertentu dan pengetahuan guru tersebut, semakin tinggi tingkat pemahaman guru tersebut maka dukungan penempatan semakin besar pula. Kemudian pendukung dalam melakukan penempatan jenjang pendidikan yang pernah di terima tenaga pendidik tersebut, jika semakin tinggi pendidikan yang diterima pendidik tersebut maka semakin tinggi pula dukungan tenaga pendidik, seperti sarana prasarana yang ada di madrasah tersebut.

Kepala madrasah juga mempunyai beberapa cara dalam melakukan proses penempatan, seperti guru yang ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang dipegang dan mempunyai kemampuan, dan dalam penempatan ini kepala madrasah dan seluruh stafnya melihat dengan tepat hasil interview para guru yang telah di seleksi, hal ini sesuai dengan teori yang ada yaitu penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan

bersangkutan. Penempatan ini didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang yang tepat atau” *The right man ini the right place and the right man behind the right job*”

Dari data guru-guru pada temuan umum, peneliti juga menemukan data guru-guru yang telah melalui tahap rekrutmen dan seleksi sehingga ditempatkan oleh kepala Madrasah untuk menngisi jabatannya sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan di MTs Al-washliyah kolam dari T.P 2013/2014 hingga T.P 2018/2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TAHUN PEMBELAJARAN	JURUSAN	JABATAN
1	Hafizhah Siregar, S.Pd	p	2014/2015	Guru B.Ingggris	Guru B.Ingggris
2	Ramlan	L	2015/2016	IPA	Guru PKN
3	Setiawan, A.Md	L	2015/2016	Akuntansi	Guru PKN
4	Lalita febri ramadhani	p	2015/2016	IPA	TU
5	Muhammad Amiruddin, S.Pd.I, M.Pd	L	2017/2018	PAI	Guru Bahasa Arab
6	Eno Saraswati, S.Pd	p	2017/2018	Bim.Konseling	Bim.Konseling
7	Mhd. Solihin Lasmawardi	L	2018/2019	Bim.Konseling	Bim.Konseling
8	Jodi Ariando	L	2018/2019	Guru PENJASKES	Guru PENJASKES
9	Ika Wati, S.Pd	p	2018/2019	Akuntansi	Guru IPS
10	Najaruddin Butar-Butar, S.Pd	L	2018/2019	PAI	Guru Tahsin
11	Ahmad Rasyid As-Sya'i, S.Pd	L	2018/2019	Pend. B.Arab	Guru Bahasa Arab

Pada tabel diatas penempatan yang dilakukan oleh MTs Al-Wasliyah Kolam didasari oleh kebutuhan akan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, diantaranya pada T.P 2014/2015 MTs Al-Wasliyah Kolam melakukam penempatan tenaga pendidik yang bernama Ibu Hafizhah Siregar, S.Pd, sebagai Guru B.Ingggris. Pada T.P 2015/2016 yang bernama Bapak Ramlan sebagai Guru PKN, Bapak Setiawan, A.Md sebagai Guru PKN dan Ibu Lalita febri ramadhani sebagai TU. Pada T.P 2017/2018 yang bernama Bapak Muhammad Amiruddin, S.Pd.I, M.Pd sebagai Guru Bahasa Arab dan Ibu Eno Saraswati, S.Pd sebagai BK. Pada T.P 2018/2019 Bapak Mhd. Solihin Lasmawardi sebagai Bim.Konseling, Bapak Jodi Ariando sebagai guru Pend. Jasmani, Ibu Ika Wati, S.Pd

sebagai guru Akuntansi, Bapak Najaruddin Butar-Butar, S.Pd sebagai guru PAI dan Bapak Ahmad Rasyid As-Sya'i, S.Pd sebagai guru Pend. B.Arab.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala MTs Al-Wasliyah Kolam dalam melakukan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan guru T.P 2014/2015 hingga 2018/2019 merujuk kepada teori penempatan itu sendiri, walaupun ada beberapa tenaga pendidik yang belum ditempatkan sesuai dengan kualifikasi jurusannya, dimana dalam hal ini kepala MTs Al-Wasliyah Kolam melakukan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 7 tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya masing-masing, dan terdapat 4 tenaga pendidik yang tidak yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya masing-masing. Dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik pada 4 tenaga yang tidak sesuai dengan kualifikasi jurusannya ialah, karena tenaga pendidik tersebut telah lulus menjalani proses rekrutemn dan seleksi, terkhususnya tenaga pendidik tersebut mampu dalam menjalankan proses belajar mengajar. Tentunya hal ini akan berdampak baik bagi MTs Al-Wasliyah Kolam dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Dalam MTs Al-Wasliyah Kolam juga menggunakan standart persyaratan dalam penempatan para guru yang telah diterima. Beberapa persyaratannya yaitu:

- 1) Telah lulus dari proses seleksi, guru sanggup dan bersedia diposisikan dimana saja dan posisi apa saja berdasarkan pertimbangan kepala sekolah dengan prinsip kebutuhan sekolah dan menerima konsekwensi dari posisi tersebut.
- 2) Sanggup dan bersedia menaati, mematuhi semua peraturan yang ditetapkan di MTs Al-Washliyah Kolam baik yang disampaikan secara tertulis ataupun secara lisan.
- 3) Sanggup dan bersedia menjalankan tugas sesuai dengan yang ditentukan oleh pihak sekolah.

- 4) Sanggup dan bersedia menerima dan melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan.
- 5) Sanggup dan bersedia menjalankan dan menyukseskan setiap acara dan kegiatan yang merupakan program MTs Al-Washliyah Kolam.
- 6) Sanggup dan bersedia menerima dan menjalankan kebijakan sekolah yang bersifat umum ataupun kebijakan sekolah yang bersifat khusus apalagi yang bersifat kondisional dan sangat penting.
- 7) Sanggup dan bersedia mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya, bedah buku dll yang ditentukan oleh sekolah
- 8) Sanggup dan bersedia tidak melakukan kekerasan verbal dan fisik ketika melaksanakan tugas.
- 9) Sanggup dan bersedia menjaga hubungan yang harmonis kepada pimpinan, rekan kerja, dan kepada orangtua siswa.
- 10) Sanggup dan bersedia untuk focus menunaikan tanggung jawab kerja tanpa mengusik atau mengusili kinerja orang lain selama tidak mempengaruhi produktifitas kerjanya atau mengakibatkan sebuah citra buruk bagi sekolah.
- 11) Sanggup dan bersedia untuk tidak mempermasalahkan atau menanyakan sesuatu yang diluar otoritasnya atau tidak ada kaitan langsung dengan kerjanya.
- 12) Sanggup dan bersedia untuk tidak melakukan tindakan provokatif baik dengan perbuatan atau perkataan yang dapat mempengaruhi kinerja teman sejawat bahkan mengganggu aktivitas sekolah.
- 13) Sanggup dan bersedia menyelesaikan setiap permasalahan atau konflik yang terjadi sesuai dengan peraturan yang berlaku di MTs Al-Washliyah Kolam tanpa melibatkan pihak luar yang tidak berkompeten dan dapat memperkeruh suasana. Jika pelamar sudah diterima sebagai tenaga pendidik di sekolah maka akan kami akan menanyakannya dengan sarana yang ada, tentang komitmen diri, integritas, loyalitas, dan misi dari guru yang di tempatkan tersebut.

MTs Al-Washliyah Kolam menetapkan standar persyaratan ini agar guru-guru yang ada MTs Al-Washliyah Kolam menjadi guru-guru yang profesional. Dimana kompetensi profesional guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang kompetensi yang perlu dimiliki oleh guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Guru yang profesional adalah guru yang mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mampu melaksanakan tugas secara optimal untuk kepentingan pencapaian hasil belajar siswa khususnya dan pencapaian mutu pendidikan pada umumnya.

MTs Al-Washliyah Kolam melakukan penempatan agar guru-guru memiliki kompetensi profesional, yaitu dengan melakukan penempatan para guru mengajar dengan jurusannya masing-masing. Dalam proses penempatan MTs Al-Washliyah Kolam yang dilakukan oleh kepala madrasah tidak adanya hambatan sama sekali sehingga madrasah ini melakukan penempatan dengan mudah dan lancar. Selain itu penempatan yang dilakukan di MTs Al-Washliyah Kolam memiliki dukungan-dukungan yang memperlancar kegiatan tersebut seperti sarana prasarana yang ada di MTs Al-Washliyah Kolam tersebut.

### **3. Keefektifitasan Rekrutmen dan Penempatan Bagi Peningkatan Mutu MTs Al-Wasliyah Kolam**

Dalam proses rekrutmen dan penempatan yang paling berperan ialah Kepala madrasah, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengawas, akan tetapi berperan aktif dalam peningkatan mutu lembaga, rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik baru di MTs Al-Washliyah Kolam tidak hanya berhenti ketika mendapatkan tenaga pendidik baru sesuai kriteria saja, namun masih ada kelanjutannya yaitu selalu

meningkatkan mutu lembaga pendidikan melalui guru-guru, baik pendidik guru baru atau guru lama dan tenaga kependidikannya, melalui pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh pihak madrasah dengan harapan dapat menjaga mutu lembaga, meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki setiap tenaga pendidik di lembaga tersebut.

Dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan di MTs Al-Washliyah kolam, salah satu diantaranya yaitu pada saat perekrutan tenaga pendidik atau guru baru. Perekrutan akan diadakan jika sekolah mengalami kekurangan tenaga pendidik atau dikarenakan berbagai hal, misalnya ada guru yang pindah sekolah dengan alasan tertentu. MTs Al-Washliyah kolam beranggapan bahwa rekrutmen tenaga pendidik sebagai salah satu faktor penting untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan. Karena tenaga pendidik menjadi ujung tombak dalam mewujudkan tujuan pendidikan dalam proses pembelajaran. Untuk mewujudkan siswa yang berkualitas maka sekolah harus mempunyai tenaga pendidik yang berkualitas pula, karena kecerdasan, kemampuan, serta keterampilan baik yang dimiliki siswa pasti ada pendampingan atau arahan dari tenaga pendidik atau guru yang baik pula.

Dasar dari tujuan sistem rekrutmen guru ini adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik sesuai dengan apa yang dibutuhkan sekolah serta memiliki kompetensi yang cakap dalam bidangnya. Tanpa tenaga pendidik yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun diatas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun tidak berhasil, didalamnya termasuk kesanggupan untuk selalu belajar untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Sekolah yang bermutu dipengaruhi oleh berbagai unsur, tapi unsur yang paling menentukan dalam proses belajar mengajar adalah guru, untuk mendapatkan guru yang profesional dan berkualitas sangat tergantung pada pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Pendidikan yang bermutu lahir dari guru yang bermutu.



Menurut hasil wawancara kepada Kepala MTs Al-Washliyah kolam, bahwa para guru baru yang terpilih mereka akan menjalani serangkaian peningkatan kompetensi untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan, karena untuk menghasilkan siswa yang bermutu maka harus dimulai dari pendidik yang bermutu pula. Upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan MTs Al-Washliyah kolam tidak lepas untuk meningkatkan mutu pendidikan, dengan tujuan untuk selalu meningkatkan mutu lembaga pendidikan yang diwujudkan dengan prestasi dari siswa dan gurunya.

Upaya mutu pendidikan tidak dapat memenuhi sasaran yang diharapkan tanpa dimulai dengan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikannya. Upaya peningkatan tersebut tidak terlepas dari aspek-aspek penting seperti gaji dan standar kesejahteraan yang layak, standar kualifikasi, standar kompetensi, sistem sertifikasi dan rekrutmen guru dan lain sebagainya. Upaya perbaikan di bidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk selalu dilaksanakan agar suatu bangsa dapat maju dan berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Beberapa upaya telah dilaksanakan demi meningkatkan mutu pendidikan seperti melalui kompetensi guru, penyempurnaan kurikulum serta memberikan sarana pendidikan yang lebih baik dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan orientasi pekerjaan, maka MTs Al-Washliyah kolam berusaha untuk selalu meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Jadi proses rekrutmen guru yang dilakukan adalah mencari orang-orang yang tepat dan profesional dalam bidangnya serta mampu meningkatkan kualitas diri yang akan berdampak baik bagi pendidikan nantinya. Menurut pasal 1 UU No. 23 Tahun 2017, guru adalah pendidik profesional, dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan

mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam hal mewujudkan tujuan pendidikan, kepala MTs Al-Washliyah kolam juga mengadakan pelatihan terhadap guru-guru, dan juga mendatangkan pemateri atau narasumber dari luar MTs Al-Washliyah kolam, guna menjadikan guru-guru yang profesional. Guru MTs Al-Washliyah Kolam sudah menunjukkan sebahagian bentuk guru yang profesional, terkhususnya bagi guru-guru MTs Al-Washliyah kolam yang sudah sertifikasi, dengan jumlah 10 tenaga pendidik. Walaupun tidak secara keseluruhann guru memiliki profesionalan yang sempurna, karena kesempurnaan hannyalah milik Allah SWT. Dimana guru MTs Al-Washliyah Kolam sudah bertugas dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan, dan berusaha mengembangkan potensi peserta didik yang menjadikan manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri.

Dalam hal ini cara paling awal yang dilakukan MTs Al-Washliyah kolam dalam meningkatkan kualitas pendidik-pendidik baru yang terpilih adalah saat mereka sudah diterima sebagai tenaga pendidik baru agar nantinya dapat menjadi guru yang profesional sehingga dapat meningkatkan mutu penddikan. Cara yang ditempuh sekolah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik yaitu setelah calon pendidik dinyatakan lolos dari proses rektutmen dan seleksi mereka harus magang terlebih dulu sebelum betul-betul mengajar di bagian masing-masing, misalnya calon guru kelas 1 mengajar kelas 1, magang ini dilakukan pada 3 bulan sebelum tahun ajaran baru, karena rekrutmen juga dilakukan sekitar 3 bulan. Mereka akan mulai bergabung di kelas yang nantinya akan mereka ajar.

Selama masa magang akan dilakukan pembinaan yang dilakukan oleh Kepala madrasah yang ada di madrasah, yang inti dari diadakannya pembinaan ini adalah tentang kelembagaan, cara mengajar, dan cara melayani masyarakat. Pada masa magang itu masih ada penilaian di antaranya yang dinilai adalah kemauannya dalam belajar, kesungguhannya dalam mengikuti tata aturan yang ada, etika (akhlak kepada atasan, teman dan seluruh staf karyawan) yang berada di madrasah, beretika, cara berbusana/seragam, sopan santun/tata krama, kedisiplinan dalam pekerjaan, wawasan umum sehingga nantinya guru-guru yang berada MTs Al-Washliyah kolam bisa menjadi guru yang profesional sehingga dapat berdampak baik bagi peningkatan mutu pendidikan.

Dalam hal ini usaha yang dilakukan MTs Al-Washliyah kolam agar rekrutmen dan penempatan ber'efek bagi peningkatan mutu pendidikan ialah dengan mengikuti pelatihan-peletiahan yang diadakan, seperti kepala madrasah mengikuti pelatihan tertentu, begitu juga dengan guru-guru baik itu pelatihan yang dilakukan di luar pendidikan maupun pelatihan yang diadakan dalam MTs Al-Washliyah kolam dengan menghadirkan peatih. Dan ini artinya akan berdampak baik bagi peningkatan mutu pendidikan.

Di sisi lain MTs Al-Washliyah kolam melakukan perencanaan rekrutmen dan penempatan agar nantinya berefek pada mutu pendidikan diantaranya dengan mengadakan dan menghadirkan rapat bersama komite sekolah dengan majelis pendidikan yang ada, sebelum perencanaan rekrutmen dan penempatan, perencanaan rekrutmen dilakukan dengan cara menganalisis, menganalisis segala hal, agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, diharapkan dengan adanya perencanaan yang matang, yang jelas maka perekrutan dan penempatan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diinginkan yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang baik, sesuai dengan kebutuhan, dengan perencanaan diharapkan jika ada permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam proses rekrutmen dapat teratasi karena jika kedepan menghadapi masalah

maka tiap-tiap masalah sudah ada tempat untuk menangani, disitulah dibentuknya tim rekrutmen. Itulah guna perencanaan dalam rekrutmen

Kemudian MTs Al-Washliyah kolam melakukan pembagian tugas rekrutmen dan penempatan agar nantinya berefek pada mutu pendidikan, dengan diadakannya rapat terdahulu agar pembagian tugas rekrutmen dan penempatan terstruktur dengan baik, dan dalam hal pembagian tugas rekrutmen dan penempatan pihak kepala madrasah sebagai penanggung jawab, guru guru sebagai anggota , dan wakil kepala madrasah membantu sarana prasarana. Dengan sosialisasi, yang pertama sosialisasinya adalah mengumumkan kepada orang terdekat dilingkungan sekolah ataupun orang terdekat dilingkungan, para guru, bisa teman, ataupun tetangga, diiringi dengan sosialisasi pengumuman melalui web seperti whatsAp dan lain sebagainya.

Dalam hal ini MTs Al-Washliyah kolam melakukan bentuk dan pembentukan rekrutmen dan penempatan agar nantinya berefek pada mutu pendidikan dengan evaluasi yang dilakukan di MTs Al-Washliyah kolam yang memiliki suatu bentuk rekrutmen dan penempatan dilakukan dengan lisan dan tertulis, Dalam hal ini juga yang membentuk tim rekrutmen adalah dari sekolah itu sendiri, alasannya jika sekolah sendiri yang membentuk tim rekrutmen diharapkan nantinya sekolah sangat paham betul dengan apa yang dibutuhkan sehingga bisa meramu siapa saja yang tepat untuk menduduki jabatan dalam tim rekrutmen, sehingga apa yang menjadi tujuan dari rekrutmen tenaga pendidik akan tercapai, maka dari pihak sekolah membuat kepanitiaan terlebih dahulu, baru kemudian dilaporkan ke petinggi sekolah. Jadi dalam pengajuan pendidik baru dalam bentuk rekrutmen itu sudah disertai dengan kepanitiaan.

Dalam kriteria rekrutmen dan penempatan yang di lakukan di MTs Al-Washliyah kolam agar nantinya berefek pada mutu pendidikan sebagai berikut pendidikan minimal S1, memiliki prestasi kerja yang baik, pengalaman mengajar, bisa membaca Al-Qur'an, dapat menggunakan media pembelajaran dengan baik dan benar seperti laptop, media visual

dan lain-lain, harus disiplin, harus dilakukannya interview, pemberkasan seleksi. Mengenai kriteria rekrutmen dan penempatan juga ialah, setelah rangkaian tes perekrutan selesai dan sudah dinyatakan lulus untuk menjadi tenaga pendidik, pihak sekolah menerima hasil dari tim rekrutmen tenaga pendidik, selanjutnya akan di data tenaga pendidik tersebut dengan cara mengisi formulir biodata guru untuk dijadikan dokumen sekolah, kemudian dimasukkan sebagian bagian dari tenaga pendidikan.

Adapun penempatan guru-guru yang mengajar di MTs Al-Washliyah kolam dari tahun 2013 hingga 2018, dapat disimpulkan bahwa kepala MTs Al-Wasliyah Kolam dalam melakukan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan guru pada T.P 2014/2015 hingga 2018/2019 merujuk kepada teori penempatan itu sendiri, walaupun ada beberapa tenaga pendidik yang belum ditempatkan sesuai dengan kualifikasi jurusannya, dimana dalam hal ini kepala MTs Al-Wasliyah Kolam melakukan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 7 tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya masing-masing, dan terdapat 4 tenaga pendidik yang tidak yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya masing-masing. tentunya hal ini akan berdampak baik bagi MTs Al-Wasliyah Kolam. dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Oleh karena itu suatu madrasah berdampak baik, jika perekrutan, penyeleksian dan penempatan dilakukan dengan benar misalnya madrasah merekrut guru matematika dan di tempatkan untuk mengajar di bidang matematika pula maka bukan hanya sekolah yang diuntungkan akan tetapi hal tersebut merupakan jaminan bagi murid-murid bahwasannya murid akan mendapatkan haknya dengan baik dalam bidangnya di matematika begitu pula di bidang pelajaran yang lain. Madrasah ini sudah melakukan yang benar seperti halnya contoh tersebut.

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwasannya efek-efek rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah kolam bagi peningkatan mutu pendidikan memang sangat baik. Dalam hal ini

dijelaskan bahwasanya sekolah atau madrasah adalah tempat bertumbuh dan berkembangnya para peserta didik terkhusus murid-murid MTs Al-Washliyah kolam, murid-murid sudah hampir menghabiskan separuh waktunya di Madrasah baik itu kegiatan pembelajaran yang ada di kelas maupun kegiatan ekstrakurikuler di MTs Al-Washliyah kolam, sehingga potensi atau bakat yang ada pada siswa dapat dikembangkan secara sistematis di MTs Al-Washliyah kolam, ini artinya rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan di MTs Al-Washliyah kolam mempunyai efek terhadap mutu pendidikan.

Disamping itu tenaga pendidik terus melakukan dorongan kepada para siswa, terutama dalam hal memotivasi siswa, motivasi yang dilakukan para guru kepada para murid ialah berusaha mengembangkan bakat anak didik dengan bekerja sama antara guru-guru dan memotivasi siswa dalam dengan berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler. Dalam hal ini kegiatan yang dilakukan dalam ekstrakurikuler yaitu dengan kegiatan kaligrafi, bimbingan Al-qur'an, seni tari, paduan suara, tarung drajat, tahfidz qur'an, tilawah, pramuka, nasyit, olah raga renang dan lain sebagainya. Dan dalam hal kegiatan-kegiatan yang dibentuk oleh para pendidik MTs Al-Washliyah kolam, dalam hal ini para peserta didik juga banyak mendapatkan prestasi dari event yang diselenggarakan pada tingkat kecamatan, antara kabupaten bahkan provinsi. Oleh karena itu rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan di MTs Al-Washliyah kolam mempunyai efek terhadap mutu pendidikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh pihak madrasah tepatnya rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh Kepala Madrasah MTs Al-Washliyah Kolam, akan tetapi hal ini yang tidak sesuai dengan teori yaitu dimana rekrutmen yang dilakukan kepala madrasah tidak melibatkan sumber daya yang lain seperti wakil kepala madrasah dan lainnya.

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang dilakukan di MTs Al-Washliyah Kolam melalui beberapa kegiatan sebagai berikut:

##### **a. Persiapan Rekrutmen Guru**

Adapun kegiatan persiapan rekrutmen guru baru di MTs Al-Washliyah Kolam, pembentuk panitia rekrutmen guru baru, penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, penetapan prosedur pendaftaran guru baru, penetapan jadwal rekrutmen guru baru, penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baru, penyiapan bahan ujian seleksi, seperti tes pengetahuan agama, membaca Al-qur'an dan lainnya.

##### **b. Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru Baru**

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui metode terbuka adalah, ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media elektronik, agar hal tersebut dibaca masyarakat. Media yang digunakan seperti Whatsapp dengan teman sejawat. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan di dengar oleh masyarakat. Pengumuman

penerimaan guru yang baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan Lamaran Guru Baru

Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi, melayani masyarakat yang memasukkan lamaran, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama lamaran, mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, nama pelamar, alamat pelamar, merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia, surat keterangan kesehatan dari dokter (jika ada).

Setelah lolos administrasi kemudian mengikuti tes, yaitu tes seperti tes ilmu agama, micro teaching dan lain lain. Setelah dinyatakan lolos dari tes tertulis maka pelamar mengikuti tes selanjutnya, yaitu tes wawancara, menjelaskan kualifikasi madrasah, dimana wawancara biasanya dilakukan secara langsung, dan membuat perjanjian akan mengikuti tahap selanjutnya.

Tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik agar mendapatkan guru bersemangat dalam bekerja di MTs Al-Washliyah Kolam, dapat menjadi contoh nantinya bagi para murid seperti kejujuran, kedisiplinan, tidak bulak balik izin, intinya mau bekerja sama.

Dukungan-dukungan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi di MTs Al-Washliyah Kolam adalah sarana-prasarana yang telah ada seperti laptop, infocus yang nantinya dapat memberikan kemudahan dalam proses melakukan rekrutmen dan seleksi dan sebagainya.

Dalam hal ini syarat-syarat yang ditetapkan dalam rekrutmen guru di MTs Al-Washliyah Kolam diantaranya:



- a. Dalam hal ini yang ditetapkan dalam rekrutmen guru, guru harus S1
- b. Dalam rekrutmen guru, calon guru terlebih dahulu mengajukan surat lamaran seperti pas photo, fotocopy ijazah

Selain itu ada juga syarat yang ditetapkan dalam rekrutmen pegawai diantaranya;

- a. Yang ditetapkan dalam rekrutmen pegawai, pegawai harus mamahami makna dari administasi di dalam pendidikan
- b. Dalam rekrutmen pegawai, calon terlebih dahulu mengajukan surat lamaran seperti pas photo, fotocopy ijazah.
- c. Pihak yang bersangkutan harus mengikuti standarisasi yang jelas seperti harus sarjana minimal S1
- d. Kepada pegawai yang direkrut harus memiliki keahlian dalam bidangnya

Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh MTs Al-Wasliyah Kolam didasari oleh kebutuhan akan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, pada T.P 2014/2015 hingga 2018/2019 ada 11 guru yang di rekrut, diantaranya 9 tenaga pendidik dan 2 tenaga kependidikan. Itu artinya rekrutmen, seleksi memang betul adanya yang di lakukan oleh MTs Al-Wasliyah Kolam.

2. Penempatan di MTs AL-Washliyah kolam dilakukan oleh kepala madrasah sendiri, penempatan kepala madrasah mempunyai beberapa persyaratan yang dilakukan dalam penemaptan, diantaranya persyaratan yang dilakukan dalam penemptan ialah guru-guru yang ingin di tempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, yang telah ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang di peganganya, menaati dan mematuhi semua peraturan, amanat yang ditetapkan di MTs Al-Washliyah Kolam, menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya, bedah buku dll, tidak melakukan kekerasan, focus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap

permasalahan, menerima konsekwensi pelanggaran. Jika pelamar sudah diterima sebagai tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam, maka guru tersebut harus mau menjalankan tentang komitmen diri, integritas atau konsisten, loyalitas, dan misi dari guru yang di tempatkan tersebut.

MTs Al-Washliyah Kolam memiliki strategi maupun teknik penempatan yaitu menempatkan pegawai pada bidang pekerjaannya yang dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut, tentunya madrasah menerapkan teknik ini agar guru-guru yang di hasilkan professional, sehingga lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian dimilikinya.

MTs Al-Wasliyah Kolam melakukan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan T.P 2014/2015 hingga 2018/2019 sebanyak 7 tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya masing-masing, dan terdapat 4 tenaga pendidik yang tidak yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya masing-masing. Dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik pada 4 tenaga yang tidak sesuai dengan kualifikasi. Dalam hal ini penempatan di madrasah ini sesuai dengan kualifikasi jurusan masing-masing hal ini akan berdampak baik bagi madrasah khususnya bagi siswa yang merupakan objek pendidikan itu sendiri.

3. Efektifitas rekrutmen dan penempatan terhadap peningkatan mutu di MTs AL-Washliyah kolam pada tingkat yang baik dimana rekrutmen dan penempatan yang sudah secara baik dilakukan oleh pihak madrasah. Jika dilihat dari penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan guru sesuai dengan jurusannya merujuk kepada teori penempatan itu sendiri, walaupun ada beberapa tenaga pendidik yang belum ditempatkan sesuai dengan kualifikasi jurusannya. Penempatan pada T.P 2014/2015 hingga 2018/2019, dalam hal ini kepala MTs Al-Wasliyah Kolam melakukan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 7 tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang sesuai

dengan kualifikasi jurusannya masing-masing, dan terdapat 4 tenaga pendidik yang tidak yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya masing-masing. tentunya hal ini akan berdampak baik bagi MTs Al-Washliyah Kolam. dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. itu artinya rekrutmen dan penempatan yang dilakukan di madrasah sudah pada tingkat yang baik.

Kepala MTs Al-Washliyah kolam juga mengikuti pelatihan baik di dalam maupun di luar madrasah, juga mengadakan pelatihan terhadap guru-guru, dan juga mendatangkan pemateri atau narasumber dari luar MTs Al-Washliyah kolam, pada waktu yang tertentu, guna menjadikan guru-guru yang profesional. Guru MTs Al-Washliyah Kolam sudah menunjukkan sebahagian bentuk guru yang profesional, terkhususnya bagi guru-guru MTs Al-Washliyah kolam yang sudah mendapatkan sertifikat atau yang sudah sertifikasi, dengan jumlah 10 tenaga pendidik.

Efek-efek rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah kolam bagi peningkatan mutu pendidikan. Murid-murid sudah hampir menghabiskan separuh waktunya di Madrasah, baik itu kegiatan pembelajaran yang ada di kelas maupun kegiatan ekstrakurikuler di MTs Al-Washliyah kolam, sehingga potensi atau bakat yang ada pada siswa dapat dikembangkan secara sistematis di MTs Al-Washliyah kolam.

Disamping itu tenaga pendidik terus melakukan dorongan kepada para siswa, dalam kegiatan ekstrakurikuler yaitu dengan kegiatan kaligrafi, bimbingan Al-qur'an, seni tari, paduan suara, tarung drajat, tahfidz qur'an, tilawah, pramuka, nasyit, olah raga renang dan lain sebagainya. Dan dalam hal kegiatan-kegiatan yang dibentuk oleh para pendidik MTs Al-Washliyah kolam, dalam hal ini para peserta didik juga banyak mendapatkan prestasi dari event yang diselenggarakan pada tingkat kecamatan, antara kabupaten bahkan provinsi. Oleh karena itu rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan di MTs Al-Washliyah kolam mempunyai efek terhadap mutu pendidikan.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat direkomendasikan bahwa sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik bermanfaat bagi peningkatan mutu pendidikan di MTs Al-Washliyah kolam. Ini harus dilanjutkan atau diteruskan dengan perbaikan-perbaikan atau peningkatan-peningkatan pada aspek-aspek tertentu. Untuk itu direkomendasikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam program sebagai berikut:

1. Dalam ilmu manajemen dalam mencapai tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan harus melibatkan sumberdaya yang ada agar tujuan tersebut tercapai secara efektif dan efisien, dalam hal ini kepala madrasah seharusnya melibatkan sumber daya yang lain untuk melakukan sebuah kegiatan seperti kegiatan rekrutmen dan seleksi, dengan melibatkan sumber daya yang lain, terutama kepada para tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan yang lainnya, hal ini akan berdampak baik nantinya dan mempermudah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien,
2. Untuk meraih proses penempatan tenaga pendidik yang baik, seperti guru yang ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang dipegangnya, rekrutmen dan penempatan yang dilakukan oleh pihak MTs Al-Washliyah kolam sudah pada tingkat yang baik, dimana merekrut dan menempatkan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan kualifikasi jurusannya masing-masing, walaupun ada beberapa guru yang masih belum sesuai dengan kualifikasi jurusan yang di pegang oleh guru tersebut. Alangkah baiknya pada tahun selanjutnya jika tenaga pendidik yang di rekrutmen dan di tempatkan secara keseluruhan yang dilakukan oleh pihak MTs Al-Washliyah kolam sesuai dengan kualifikasi jurusannya masing-masing, agar nantinya penempatan tenaga pendidik berdampak lebih baik lagi terhadap mutu pendidikan di MTs Al-Washliyah kolam.

3. Peneliti menyadari banyak keterbatasan dalam penelitian ini, baik ditinjau dari penentuan fokus penelitian, waktu pengumpulan data, keterbatasan dalam teknik pengumpulan data, dan keterbatasan dalam membuat konstruksi penelitian, maka diharapkan adanya penelitian selanjutnya yang lebih mengembangkan dan memperdalam kajian dalam penelitian ini khususnya di dalam sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, H. dan Nur Uhbiyati. 2001. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aliyyah, Rusi Rusmiati. 2017. *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta Selatan: Polimedia Publishing.
- Bukhori, Imam. 2008. *Shohih Bukhori*. Bairut: Daar Al Kutub.
- Bungin, B. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djamarah, SB. 2010. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Putra Daulay, Haidar. 2012. *Pendidikan Islam di Indonesia*. Medan: Perdana Publishing.
- Hamalik, O. 2002. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hambali. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tarbiyah Jurnal Pendidikan dan Keislaman*. Medan: Fakultas Tarbiyah IAIN SU Medan.
- Hasan, M. 2005. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Lantabora Press.
- Hasbullah. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Heru Matheus, S. (<http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertasi/article/view/15368>). di akses tanggal 07 desmber 2013.
- Idris, J. 2013. *Manajerial dan Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka Media Printis.

- Ihsan Fuad, 2008. *Dasar Dasar Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Iruluzumaki. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia", [http://.blogspot.com](http://blogspot.com), :  
di akses pada 29 Desember 2014.
- Jaedun, A. ([http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/lain-lain/drs-amat-jaedun-mpd/manajemen %20 Stik %20 RSBI. pdf](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/lain-lain/drs-amat-jaedun-mpd/manajemen%20Stik%20RSBI.pdf)). di akses pada tanggal 07 desember 2013.
- Lexy J. Moleong, 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahariah, Pasya. 2009. *Ilmu Pendidikan Islam Melejitkan Potensi Budaya Umat*. Jakarta Selatan: Hijri Pustaka Utama.
- Mahariah, dkk. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama.
- Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mamo, dan Suppriyanto. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Munirah. 2015. *Sistem Pendidikan Di Indonesia Antara Keinginan Dan Realita*. Auladuna. 2(2): 233-234.
- Munir & Wahyu, 2006. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Nahar, S. 2012. *Hadits Tematik Tentang Pendidikan Tazkiya Jurna Pendidikan Islam*. Medan: Pendidikan Islam.
- Nasution, S. 2002. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho Hidayanto, Dwi (Ed). (1988). *Mengenal Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nuridin, Ali, dkk. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Faza Media.
- Nurhuda, Erwin, dkk. 2014. "Analsis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Dan Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 9(1):1-9.
- Panduan Diklat. 2008. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sekolah*. jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Penigkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.
- Ramayulis. 2013. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia.
- S.P, M. 2004. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedamayanti. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solikin. ([http:// www. gunadarma. ac. id/ library/ articles /postgraduate /manajement /akuntansi %20 pemerintahan/ artikel 91307039.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/manajement/akuntansi%20pemerintahan/artikel%2091307039.pdf)). di akses tanggal 07 Desember 2013.
- Stoner, dkk. 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Strauss, dan Corbin. 2003. *Dasar Dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta Effi Aswita.



- Suharyanto, dkk. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Sulistiyani, A, dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsan, T. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Indeks.
- Suriadin. 2019. *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Penempatan Tenaga Pendidik Di SMP Islam Darul Hikmah Makasar*. Jurnal Pendidikan dan Studi Islam. 5(1):122-128.
- Syafaruddin, dan Asrul, 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cita Pustaka.
- Tafsir, Ahmad. (2006). *Filsafat Pendidikan Islami*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Trianto dan Titiek Triwulan Tutik. (2007) *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan*.
- Ulfah. 2016. *Efektifitas Pos Bantuan Dalam Memberikan Pelayanan Terhadap Masyarakat Golongan Tidak Mampu Di Pengadilan Agama Kelas IA Medan* (Tesis). Medan ...
- Usman, H. 2009. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- V. Wiratna Sujarweni, 2014. *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press).
- Wahyudi, I. 2012. *Panduan Uji Sertifikasi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Weol, David Harly. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional*

- Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 15(5):598-609.
- Yullyanti, Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. 16(3):131-139.
- Sulistiyani, A, dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsan, T. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Indeks.
- Suriadin. 2019. *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Penempatan Tenaga Pendidik Di SMP Islam Darul Hikmah Makasar*. Jurnal Pendidikan dan Studi Islam. 5(1):122-128.
- Syafaruddin, dan Asrul, 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: CitaPustaka.
- Tafsir, Ahmad. (2006). *Filsafat Pendidikan Islami*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Trianto dan Titiek Triwulan Tutik (2007) *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan*.
- Ulfah. 2016. *Efektifitas Pos Bantuan Dalam Memberikan Pelayanan Terhadap Masyarakat Golongan Tidak Mampu Di Pengadilan Agama Kelas IA Medan* (Tesis). Medan.
- Usman, H. 2009. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- V. Wiratna Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press).
- Wahyudi, I. 2012. *Panduan Uji Sertifikasi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.

Weol, David Harly. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 15(5): 598-609.

Yullyanti, Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. 16(3): 131-139.

Zakaria, Ahsin. 2014. *Pelaksanaan Layanan Penempatan dan Penyaluran Untuk Peningkatan Potensi Non Akademik Anak Usia Dini Kelompok A Di Tk Insan Taqwa*. Jurnal BK UNESA. 04(02): 361-366.

UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

PP No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

## Lampiran-Lampiran

### PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA DAN WAKIL KEPALA MADRASAH DI MTS AL-WASHLIYAH KOLAM

#### I. Pedoman Wawancara

- a. Pedoman wawancara ini sebagai panduan melakukan wawancara
- b. Pedoman wawancara ini dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi jawaban yang diberikan informan
- c. Selama proses wawancara berlangsung peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara

#### II. Identitas Informan

1	Nama informan	SUPIAH, S.Pd.
2	Tempat	Ruang kepala Madrasah
3	Hari/tanggal	
4	Waktu	
1	Nama informan	MAHDIAH APANDI, S. Pd.
2	Tempat	Depan ruang guru
3	Hari/tanggal	
4	Waktu	

#### III. Pertanyaan Kepada Kepala dan Wakil Kepala Madrasah

- a. Rekrutmen dan Seleksi
  1. Menurut Ibu tentang rekrutmen dan seleksi ?
  2. Siapakah yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi ?
  3. Yang di syartkan kepala madrasah dalam sistem rekrutmen dan menyeleksi guru maupun tenaga pendidik yang melamar ?
  4. Teknik rekrutmen dan seleksi para guru ?

5. Tujuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi ?
6. Hambatan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi ?
7. Dukungan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi ?

b. Penempatan

1. Menurut Ibu tentang penempatan ?
2. Siapakah yang melakukan proses penempatan ?
3. Yang di syaratkan kepala madrasah dalam penempatan guru maupun tenaga pendidik yang melamar ?
4. Teknik penempatan para guru ?
5. Tujuan dalam melakukan penempatan ?
6. Hambatan dalam melakukan penempatan ?
7. Dukungan dalam melakukan penempatan ?

c. Keefektifitasan Rekrutmen dan Penempatan

1. Efektifitas/efek rekrutmen dan penempatan di MTs Al-Washliyah Kolam ?
2. Perencanaan rekrutmen dan penempatan ?
3. Tugas rekrutmen dan penempatan ?
4. Bentuk, membentuk evaluasi rekrutmen dan penempatan ?
5. Kriteria rekrutmen dan penempatan ?

## **PEDOMAN WAWANCARA DENGAN PARA TENAGA PENDIDIK DI MTS AL-WASHLIYAH KOLAM**

### **IV. Pedoman Wawancara**

- a. Pedoman wawancara ini sebagai panduan melakukan wawancara
- b. Pedoman wawancara ini dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi jawaban yang diberikan informan
- c. Selama proses wawancara berlangsung peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara

### **V. Identitas Informan**

1	Nama informan	Guru-Guru dan Tenaga Kependidikan
2	Tempat	
3	Hari/tanggal	

### **VI. Pertanyaan Kepada Tenaga Pendidik**

- a. Berapa lama Bapak/Ibu mengajar di MTs AL-Wasliyah Kolam ?
- b. Bagaimana Bapak/Ibu masuk di MTs AL-Wasliyah Kolam ?
- c. Sipaakah yang merekrut Bapak/Ibu di MTs AL-Wasliyah Kolam ?
- d. Tes apa yang di ajukan di MTs AL-Wasliyah Kolam ?
- e. Lulusan dari manakah dan jurusan apa yang Bapak/Ibu ambil ?
- f. Mengajar bidang studi apakah Bapak/Ibu di MTs AL-Wasliyah Kolam ?
- g. Begaimanakah teknik yang diberikan kepala sekolah kepada Bapak/Ibu di MTs AL-Wasliyah Kolam ?

- h. Apa pengaruh rekrutmen dan penempatan di MTs AL-Wasliyah Kolam ?
- i. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang rekrutmen dan penempatan di MTs AL-Wasliyah Kolam ?
- j. Apakah ada kriteria yang ditetapkan dalam sistem rekrutmen ?
- k. Apakah ada pengaruh sistem rekrutmen ini dengan peningkatan guru ?

## Lampiran Foto-Foto Di MTs AL-Wasliyah Kolan



**Gerbang MTs Al-Washliyah Kolan**



**Lingkungan Depan Bangunan MTs Al-Washliyah Kolan**





**Lingkungan Depan Bangunan MTs Al-Washliyah Kolum**



**Wawancara Peneliti Dengan Kepala Madrasah**



**Wawancara Peneliti Dengan Wakil Kepala Madrasah**



**Wawancara Peneliti Dengan Guru-Guru Madrasah**





**Wawancara Peneliti Dengan Guru-Guru Madrasah**



**Wawancara Peneliti Dengan Guru-Guru Madrasah**

## Lampiran Data-Data Guru MTs Al-Washliyah Kolam

### REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM

TP.2013/2014

NSM : 121212070063

NPSN : 10264239

NSS : 211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		√	Jl. Perhubungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apendi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		√	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titik Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		√	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum S, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		√	Perumahan T. Permata Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat G, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENJASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		√	Desa Sugiharjo Bt.Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	T.Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		√	Jl. Amat Tirto Desa Bdr.Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		√	Jl. Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Ermita Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		√	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		√	Jl. Perdamean Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, SS.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0821 6382 3141
16	Wilda ningsih, S.Pd.I	P	Binjai, 27 Maret 1973	Guru Kaligrafi	S-1/ STAIS L.PAKAM	2006	PAI	2012		√	Perumahan T. Permata Kolam 0812 6008 7908
17	M.Arif Afandi, S.Pd	L	Kolam, 14 Agustus 1990	TU/ Guru TIK	S.1/UMN	2017	Pend.B.Inggris	2012		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0823 7061 7162
18	Rukianti, SE	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru Pkn	S-1/ UNHAS	2010	PKn	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolam
19	Aniswatun AP	L	P.Cermin, 4 Juli 1965	Guru TIK	S-1/ MEDICOM	2011	TIK	2011		√	Komp. Taman permata Desa Kolam
20	Ahmad Jailani, S.H.I	L	Kolam, 17 Juli 1975	Guru MULOK	IAIN/ PAI	2008	PAI	2008			

**REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM  
TP.2014/2015**

NSM : 121212070063

NPSN : 10264239

NSS : 211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariyah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		√	Jl. Perhubungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apendi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		√	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titi Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		√	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum S, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		√	Perumahan T. Permata Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat G, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENJASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		√	Desa Sugiharjo Bt.Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	T.Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		√	Jl. Amat Tirto Desa Bdr.Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		√	Jl. Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Ermata Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		√	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		√	Jl. Perdamaian Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, SS.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0821 6382 3141
16	Wilda ningsih, S.Pd.I	P	Binjai, 27 Maret 1973	Guru Kaligrafi	S-1/ STAIS L.PAKAM	2006	PAI	2012		√	Perumahan T. Permata Kolam 0812 6008 7908
17	M.Arif Afandi, S.Pd	L	Kolam, 14 Agustus 1990	TU/ Guru TIK	S.1/UMN	2017	Pend.B.Inggris	2012		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0823 7061 7162
18	Rukianti, SE	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru Pkn	S-1/ UNHAS	2010	Pkn	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolam
19	Hafizhah Siregar, S.Pd	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru B.Inggris	S-1/ UNIMED	2014	Pend.B.Inggris	2014		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0812 6018 3974
20	Ahmad Jailani, S.H.I	L	Kolam, 17 Juli 1975	Guru MULOK	IAIN/ PAI	2008	PAI	2008			

**REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM  
TP.2015/2016**

NSM :121212070063

NPSN :10264239

NSS :211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		√	Jl. Pendiikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		√	Jl. Perhungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apendi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		√	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titi Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		√	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum S, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		√	Perumahan T. Permata Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat G, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENJASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		√	Desa Sugiharjo Bt.Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	T.Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		√	Jl. Amat Tirto Desa Bdr.Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		√	Jl. Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Ermita Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		√	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		√	Jl. Perdamean Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, S.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0821 6382 3141
16	Wilda ningasih, S.Pd.I	P	Binjai, 27 Maret 1973	Guru Kaligrafi	S-1/ STAIS L.PAKAM	2006	PAI	2012		√	Perumahan T. Permata Kolam 0812 6008 7908
17	M.Arif Afandi, S.Pd	L	Kolam, 14 Agustus 1990	TU/ Guru TIK	S.1/UMN	2017	Pend.B.Inggris	2012		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0823 7061 7162
18	Hafizhah Siregar, S.Pd	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru B.Inggris	S-1/ UNIMED	2014	Pend.B.Inggris	2014		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0812 6018 3974
19	M. Rajab, S.Pd.I	L	P.Cermin, 4 Juli 1965	Guru Al Washliyah	S-1/ IAIN SU	1994	PAI	2015		√	Komp. Taman permata Desa Kolam 0852 9729 7485
20	Al Vita yusra, S.Pd	P	Medan, 14 juli 1991	Guru Matematika	S-1/UMN	2013	Pend.Matematika	2015		√	Desa Bdr. Khalipah 0813 6100 5181
21	Ramlan	L	Kolam, 7 Desember 1992	Guru PKN	MAS AW TEMBUNG	2012	IPA	2016		√	Jl. Pembangunan Desa Kolam 0813 7504 7912
22	Setiawan, A.Md	L	Kolam, 16 September 1990	Guru PKN	D-3/USU	2012	Akuntansi	2016		√	Jl. Perdamean Desa Kolam
23	Lalita febrı ramadhani	P	Kolam, 07 Februari 1997	TU	MAS Bustanul Ulum	2015	IPA	2017		√	Jl.pembangunan desa kolam 082362008297

**REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM  
TP.2016/2017**

NSM :121212070063

NPSN :10264239

NSS :211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		√	Jl. Perhubungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apendi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		√	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titi Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		√	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		√	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum S, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		√	Perumahan T. Permata Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat G, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENJASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		√	Desa Sugiharjo Bt.Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	T.Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		√	Jl. Amat Tirto Desa Bdr.Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		√	Jl. Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Ermita Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		√	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		√	Jl. Perdamean Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, SS.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0821 6382 3141
16	Wilda ningstih, S.Pd.I	P	Binjai, 27 Maret 1973	Guru Kaligrafi	S-1/ STAIS LPAKAM	2006	PAI	2012		√	Perumahan T. Permata Kolam 0812 6008 7908
17	M.Arif Afandi, S.Pd	L	Kolam, 14 Agustus 1990	TU/ Guru TIK	S.1/UMN	2017	Pend.B.Inggris	2012		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0823 7061 7162
18	Hafizhah Siregar, S.Pd	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru B.Inggris	S-1/ UNIMED	2014	Pend.B.Inggris	2014		√	Jl. Utama II Desa Kolam 0812 6018 3974
19	M. Rajab, S.Pd.I	L	P.Cermin, 4 Juli 1965	Guru Al Washliyah	S-1/ IAIN SU	1994	PAI	2015		√	Komp. Taman permata Desa Kolam 0852 9729 7485
20	Al Vita yusra, S.Pd	P	Medan, 14 juli 1991	Guru Matematika	S-1/UMN	2013	Pend.Matematika	2015		√	Desa Bdr. Khalipah 0813 6100 5181
21	Ramlan	L	Kolam, 7 Desember 1992	Guru PKN	MAS AW TEMBUNG	2012	IPA	2016		√	Jl. Pembangunan Desa Kolam 0813 7504 7912
22	Setiawan, A.Md	L	Kolam, 16 September 1990	Guru PKN	D-3/USU	2012	Akuntansi	2016		√	Jl. Perdamean Desa Kolam
23	Lalita febrı ramadhani	P	Kolam, 07 Februari 1997	TU	MAS Bustanul Ulum	2015	IPA	2017		√	Jl.pembangunan desa kolam 082362008297

**REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM  
TP.2017/2018**

NSM : 121212070063  
NPSN : 10264239  
NSS : 211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		v	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		v	Jl. Perhubungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apandi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		v	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titit Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		v	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		v	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum Sinaga, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		v	Perumahan Taman Permata Desa Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat Ginting, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENIASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		v	Desa Sugiharjo Kec. Batang Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	Tebing Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		v	Jalan Amat Tirto Bandar Khalipah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		v	Jalan Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Ermitta Lubis, S.Pd	P	Siumbuh-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		v	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		v	Jl. Perdamaian Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, SS.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		v	Jalan H.M. Sariman Lau Dendang 0821 6382 3141
16	Wilda ningsih, S.Pd.I	P	Binjai, 27 Maret 1973	Guru Kaligrafi	S-1/ STAIS LPAKAM	2006	PAI	2012		v	Perumahan Taman Permata Desa Kolam 0812 6008 7908
17	Muhammad Amiruddin, S.Pd.I, M.Pd	L	Tanjung Balai, 15 Desember 1990	Guru Bahasa Arab	S-2/UISU	2017	PAI	2018		v	Jalan Benteng Hilir Komp Setia Jadi Medan 085358881125
18	Hafizhah Siregar, S.Pd	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru B.Inggris	S-1/ UNIMED	2014	Pend.B.Inggris	2012		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0812 6018 3974
19	M. Rajab, S.Pd.I	L	P.Cermin, 4 Juli 1965	Guru Al Washliyah	S-1/ STAIS	2002	PAI	2015		v	Komp. Taman permata Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan 0852 9729 7485
20	Alvita yusra, S.Pd	P	Medan, 13 April 1991	Guru Matematika	S-1/UMN	2013	Pend.Matematika	2012		v	Jalan Balai Desa Bandar Khalipah 0813 6100 5181
21	M.Arif Afandi, S.Pd	L	Kolam, 14 Agustus 1990	TU/ Guru TIK	S.1/UMN	2017	Pend.B.Inggris	2012		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0823 7061 7162
22	Ramlan, S.Pd	L	Kolam, 7 Desember 1992	Guru PKN	AL HIKMAH	2018	PAI	2016		v	Jalan Pembangunan Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan 0813 7504 7912
23	Setiawan, A.Md, Keu	L	Kolam, 16 September 1990	Guru PKN	D-3/USU	2012	Akuntansi	2016		v	Jl. Perdamaian Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan
24	Lalita febr ramadhani	P	Kolam, 07 Februari 1997	TU	MAS Bustanul Ulum	2015	IPA	2015		v	Jl.pembangunan desa kolam 082362008297
25	Eno Saraswati, S.Pd	P	Bakaran Batu, 12 Mei 1996	BK	UIN SU	2018	Bim.Konseling	2018		v	Jl. Medan Bt.kuis Desa Bakaran Batu 082363394042



**REKAPITULASI DATA GURU DAN STAFF MTs AL WASHLIYAH KOLAM  
TP.2018/2019**

NSM : 121212070063

NPSN : 10264239

NSS : 211530



NO	NAMA GURU/PEGAWAI	L/P	TEMPAT /TGL LAHIR	JABATAN/GURU B.STUDI	LULUSAN	TAHUN	JURUSAN	TMT	STATUS		ALAMAT/ NO.HP
									PNS	SWASTA	
1	Supiah, S.Pd	P	Kolam, 31 Desember 1974	Ka. Madrasah/ Guru B.Indonesia	S-1/ IKIP	1998	Pend. B. Indonesia	2002		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6146 4345
2	Pariah, S.Pd.I	P	Kolam, 18 Desember 1980	Bendahara/ Guru Akidah Akhlak	S-1/ STAIS	2005	PAI	2002		v	Jl. Pendiikan Desa Kolam 0823 6828 1386
3	Hayati, S.Pd.I	P	Kolam, 11 Februari 1979	Guru Fikih, Q.Hadits	S-1/ IAIN	2005	PAI	2002		v	Jl. Perhubungan Desa Kolam 0823 6958 4788
4	Mahdiah Apandi, S.Pd	P	Kolam, 16 Februari 1985	PKM-1/ Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2010	Pend.B.Inggris	2004		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 9658 1985
5	Abdul Yajid, S.Pd	L	Sei Tuan, 08 Januari 1982	Guru Matematika	S-1/UMN	2006	Pend.Matematika	2005		v	Dusun I Desa Sei Tuan 0852 9663 4454
6	Salim, S.Pd.I	L	Titi Putih, 06 Maret 1970	Guru Bahasa Arab	S-1/AL-HIKMAH	2010	PAI	2005		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0813 6175 8884
7	Mulhamah, S.Pd.I	P	Kolam, 13 Mei 1984	Guru Seni Budaya	S-1/ IAIN SU	2008	PAI	2005		v	Jl. Mesjid Desa Kolam 0813 7582 7946
8	Neni Sri Khairani, S.Pd	P	Kolam, 27 November 1981	Guru Biologi	S-1/UISU	2005	Pend.Biologi	2005		v	Jl. Pendidikan Desa Kolam 0812 6369 5711
9	Azmi Hanum Sinaga, S.Pd.I	P	Medan, 19 Mei 1984	Guru SKI	S-1/STAIS	2009	PAI	2005		v	Perumahan Taman Permata Desa Kolam 0813 9793 5279
10	Anuar Syahdat Ginting, S.Pd	L	Sugiharjo, 03 Juli 1985	PKM-3/ Guru PENIASKES	S-1/ UNIMED	2010	Pend. Jasmani/ PKM	2005		v	Desa Sugiharjo Kec. Batang Kuis 0813 7670 9828
11	Artika Pratiwi, S.Pd	P	Tebing Tinggi, 23 April 1986	Guru Bahasa Inggris	S-1/ UMSU	2008	Pend.B.Inggris	2005		v	Jalan Amat Tirta Bandar Khaliphah 0821 6441 0080
12	Duma Sari Ali Harahap, S.Pd	P	Medan, 27 Desember 1982	Guru Fisika	S-1/UNIMED	2007	Pend. Fisika	2008		v	Jalan Bayangkara Medan 0813 6212 9880
13	Ermita Lubis, S.Pd	P	Siambut-umbut, 06 Agustus 1984	Guru B. Indonesia	S-1/ UNIMED	2006	Pend. B.Indonesia	2009		v	Perumahan Mutiara Biru Kolam 0813 7626 1423
14	Imelda Apriani Sipayung, S.Pd	P	Kolam, 20 April 1985	Guru IPS	S-1/ UNIMED	2009	Pend.Sejarah	2010		v	Jl. Perdamean Desa Kolam 0813 6197 3188
15	Afrida Rahmi Sitepu, SS.S.Pd	P	Kolam, 07 Maret 1988	Guru IPS/PKN	S-1/ UNIMED	2012	Pend.B.Indonesia	2010		v	Jalan H.M. Sariman Lau Dendang 0821 6382 3141
16	Muhammad Amiruddin, S.Pd.I, M.Pd	L	Tanjung Balai, 15 Desember 1990	Guru Bahasa Arab	S-2/UISU	2017	PAI	2018		v	Jalan Benteng Hilir Komp Setia Jadi Medan 085358881125
17	Hafizhah Siregar, S.Pd	P	Kolam, 26 Mei 1991	Guru B.Inggris	S-1/ UNIMED	2014	Pend.B.Inggris	2012		v	Jl. Utama II Desa Kolam 0812 6018 3974
18	M. Rajab, S.Pd.I	L	P.Cermin, 4 Juli 1965	Guru Al Washliyah	S-1/ STAIS	2002	PAI	2015		v	Komp. Taman permata Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan 0852 9729 7485
19	Alvita yusra, S.Pd	P	Medan, 13 April 1991	Guru Matematika	S-1/UMN	2013	Pend.Matematika	2012		v	Jalan Balai Desa Bandar Khaliphah 0813 6100 5181
20	Ramlan, S.Pd	L	Kolam, 7 Desember 1992	Guru PKN	AL HIKMAH	2018	PAI	2016		v	Jalan Pembangunan Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan 0813 7504 7912
21	Setiawan, A.Md, Kue	L	Kolam, 16 September 1990	Guru PKN	D-3/USU	2012	Akuntansi	2016		v	Jl. Perdamean Desa Kolam Kec. Percut Sei Tuan
22	Lalita febr ramadhani	P	Kolam, 07 Februari 1997	TU	MAS Bustanul Ulum	2015	IPA	2015		v	Jl.pembangunan desa kolam 082362008297
23	Eno Saraswati, S.Pd	P	Bakaran Batu, 12 Mei 1996	BK	UIN SU	2018	Bim.Konseling	2018		v	Jl. Medan Bt.kuis Desa Bakaran Batu 082362454341
24	Mhd. Solihin Lasmawardi	L	Tembung, 14 Februari 1999	BK	-	2019	Bim.Konseling	2019		v	Jl. Psr II Tembung 081534848853
25	Jodi Ariando	L	Kolam, 23 April 1998	Guru PENIASKES	BINAGUNA	2019	Pend. Jasmani	2019		v	Jl. Utama II 081360826494
26	Ika Wati, S.Pd	P	Kolam, 17 Juli 1992	Guru IPS	Unimed	2019	Akuntansi	2019		v	Perumahan Taman Permata 085359654588
27	Najaruddin Butar-Butar, S.Pd	L	Tanjung Ledong, 10 Maret 1996	Guru Tahsin	UIN SU	2019	PAI	2019		v	Titi Sewa 081376822940
28	Ahmad Rasyid As-Sya'i, S.Pd	L	Batu Bara, 26 Februari 1997	Guru Bahasa Arab	UIN SU	2019	Pend. B.Arab	2019		v	Perumahan Taman Permata 082171875648



KAMIS PIKET : NAJARUDDIN BUTAR-BUTAR, S.Pd

NO	JAM	KELAS																			
		VII-A	PEL	VII-B	PEL	VII-C	PEL	VII-D	PEL			IX-A	PEL	IX-B	PEL	IX-C	PEL	IX-D	PEL		
1	07.15-07.55	AH	SKI	MR	BA	HF	IPS	LT	BIN	RM	PKN	MD	IPS	AY	MM	AS	PJK	MA	BIG	SL	BA
2	07.55-08.35																				
3	08.35-09.15	LT	BIN	AH	SKI	MR	BA	HT	FIQ	HF	IPS	AY	MM	MD	IPS	MA	BIG	SR	QH	ST	PKN
	09.15-09.55																			LT	BIN
4	09.55-10.10	ISTIRAHAT																			
5	10.10-10.50	NS	IPA	RS	QH	AH	SKI	HF	IPS	HT	FIQ	SL	BA	MA	BIG	SR	QH	MD	IPS	LT	BIN
6	10.50-11.30																				
7	11.30-12.10	HF	BIG	HT	FIQ	NJ	PK	LT	BIN	MR	BA	PR	AA	SL	BA	AY	MM	DS	IPA	AS	PJK
	12.10-12.40	ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR																			
8	12.40-13.20	HF	BIG	EN	SBK	LT	BIN	NS	IPA	MR	BA	AH	SKI	PR	AA	MD	IPS	HT	FIQ	AS	PJK
9	13.20-14.00																				

JUM'AT PIKET : ENO SARASWATI, S.Pd

NO	JAM	KELAS																			
		VII-A	PEL	VII-B	PEL	VII-C	PEL	VII-D	PEL			IX-A	PEL	IX-B	PEL	IX-C	PEL	IX-D	PEL		
1	07.15-07.55	MR	BA	LT	BIN	AP	BIG	MR	BA	PR	AA	AS	PJK	SR	QH	ST	PKN	AY	MM	MA	BIG
2	07.55-08.35	VT	MM																		
3	08.35-09.15	NS	IPA	RM	PKN	AN	PJK			EN	SBK	DS	IPA	ST	PKN	ML	SBK	NJ	PK	SL	BA
	09.15-09.30	ISTIRAHAT																			
4	09.55-10.10	AN	PJK	VT	MM	MR	BA	AP	BIG	RM	PKN	AY	MM	NJ	PK	SL	BA	AS	PJK	MD	IPS
5	10.10-10.50	NS	IPA	EN	SBK	RM	PKN			LT	BIN	HT	FIQ	SL	BA	PR	AA				
6	10.50-11.30																				

SABTU PIKET : ANDO

NO	JAM	KELAS																			
		VII-A	PEL	VII-B	PEL	VII-C	PEL	VII-D	PEL			IX-A	PEL	IX-B	PEL	IX-C	PEL	IX-D	PEL		
1	07.15-07.55	RS	QH	NJ	PK	HT	FIQ	AP	BIG	VT	MM	ST	PKN	EL	BIN	DS	IPA	PR	AA	ML	SBK
2	07.55-08.35																				
3	08.35-09.15	AN	PJK	HF	BIG	AP	BIG	MR	BA	NJ	PK	DS	IPA	ST	PKN	EL	BIN	ST	PKN	AY	MM
4	09.15-09.55																	ML	SBK		
	09.55-10.10	ISTIRAHAT																			
5	10.10-10.50	HF	BIG	HT	FIQ	NJ	PK	LT	BIN	HF	IPS	PR	AA	SL	BA	AY	MM	DS	IPA	MD	IPS
6	10.50-11.30	SABTU BERSIH																			
	11.30. - 13.00	ekskul																			

## II. Jadwal Mata Pelajaran Di G.2

SENIN												PIKET : PARIAH, S.Pd.I											
NO	JAM	KELAS										KELAS											
		VIII-A	PEL	VIII-B	PEL	VIII-C	PEL	VIII-D	PEL	VIII-E	PEL	VIII-E	PEL										
	07.00-07.55	UPACARA																					
1	07.55-08.35	AY	MM	RM	PKN	PR	AA	AH	SKI	AR	BIN												
2	08.35-09.15	AP	BIG	SL	BA	NS	IPA	SL	BA	AR	BIN												
3	09.15-09.55							AH	SKI	ML	SBK												
	09.55-10.10	ISTIRAHAT																					
4	10.10-10.50	AR	BIN	AP	BIG	SL	BA	NS	IPA	HT	FIQ												
5	10.50-11.30																						
6	11.30-12.10	AS	PJK	ML	SBK	NJ	PK	AR	BIN	VT	MM												
	12.10-12.40	ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR																					
7	12.40-13.20																						
8	13.20-14.00	SL	BA	AR	BIN	AP	BIG	NJ	PK	AS	PJK												

SELASA												PIKET : NAJARUDDIN BUTAR-BUTAR, S.Pd											
NO	JAM	KELAS										KELAS											
		VIII-A	PEL	VIII-B	PEL	VIII-C	PEL	VIII-D	PEL	VIII-E	PEL	VIII-E	PEL										
1	07.15-07.55	HT	FIQ	AY	MM	AH	SKI	PR	AA	ML	SBK												
2	07.55-08.35																						
3	08.35-09.15	PR	AA	SL	BA	AS	PJK	SR	QH	SL	BA												
4	09.15-09.55			DS	IPA																		
	09.55-10.10	ISTIRAHAT																					
5	10.10-10.50	AY	MM	PR	AA	AS	PJK	AR	BIN	SL	BA												
6	10.50-11.30					RM	PKN	AS	PJK	AP	BIG												
7	11.30-12.10	NJ	PK	AY	MM																		
	12.10-12.40	ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR																					
8	12.40-13.20																						
9	13.20-14.00	AR	BIN	HT	FIQ	AR	BIN	AP	BIG	MR	VT												

RABU												PIKET : LALITA											
NO	JAM	KELAS										KELAS											
		VIII-A	PEL	VIII-B	PEL	VIII-C	PEL	VIII-D	PEL	VIII-E	PEL	VIII-E	PEL										
1	07.15-07.55	ML	SBK	SR	QH	AP	BIG	NS	IPA	SH	IPA												
2	07.55-08.35																						
3	08.35-09.15	DS	IPA	NJ	PK	AR	BIN	AP	BIG	AH	SKI												
4	09.15-09.55																						
	09.55-10.10	ISTIRAHAT																					
5	10.10-10.50	AS	PJK	AP	BIG	HT	FIQ	RM	PKN	AR	BIN												
6	10.50-11.30																						
7	11.30-12.10	RM	PKN	AR	BIN	SL	BA	NJ	PK	MD	IPS												
	12.10-12.40	ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR																					
8	12.40-13.20																						
9	13.20-14.00	RM	PKN	AR	BIN	VT	MM	HT	FIQ	AP	BIG												

KAMIS												PIKET : SHOLIHIN											
NO	JAM	KELAS										KELAS											
		VIII-A	PEL	VIII-B	PEL	VIII-C	PEL	VIII-D	PEL	VIII-E	PEL	VIII-E	PEL										
1	07.15-07.55	SR	QH	ML	SBK	NS	IPA	RM	PKN	VT	MM												
2	07.55-08.35																						
3	08.35-09.15	SL	BA	DS	IPA	VT	MM	AS	PJK	SH	IPA												
4	09.15-09.55																						
	09.55-10.10	ISTIRAHAT																					
5	10.10-10.50	AY	MM	AS	PJK	ML	SBK	VT	MM	AR	BIN												
6	10.50-11.30																						
7	11.30-12.10	ML	SBK					NS	IPA														
	12.10-12.40	ISTIRAHAT DAN SHOLAT DZUHUR																					
8	12.40-13.20																						
9	13.20-14.00	AP	BIG	AY	MM	VT	MM	SL	BA	SR	QH												

JUM'AT PIKET : LALITA

NO	JAM	KELAS									
		VIII-A	PEL	VIII-B	PEL	VIII-C	PEL	VIII-D	PEL	VIII-E	PEL
1	07.15-07.55	HF	IPS	AH	SKI	SR	QH	MD	IPS	MD	IPS
2	07.55-08.35										
3	08.35-09.15	DS	IPA	RM	PKN	NJ	PK	VT	MM		
	09.15-09.30	ISTIRAHAT									
4	09.55-10.10	DS	IPA	HF	IPS	PR	AA	AR	BIN	NJ	PK
5	10.10-10.50	AH	SKI			MD	IPS				
6	10.50-11.30			SL	BA					AS	PJK

SABTU PIKET : SHOLIHIN

NO	JAM	KELAS									
		VIII-A	PEL	VIII-B	PEL	VIII-C	PEL	VIII-D	PEL	VIII-E	PEL
1	07.15-07.55	HF	IPS	DS	IPA	AR	BIN	MD	IPS	RM	PKN
2	07.55-08.35										
3	08.35-09.15	AR	BIN	HF	IPS	MD	IPS	VT	MM	SH	IPA
	09.15-09.55										
4	09.55-10.10	ISTIRAHAT									
5	10.10-10.50	DS	IPA	AR	BIN	RM	PKN	ML	SBK	VT	MM
6	10.50-11.30	SABTU BERSIH									
	11.30. - 13.00	ESKUL									

**Kode Mata Pelajaran**

AA : Akidah Akhlak	QH : Qur'an Hadis	SP : Supiah, S.Pd	MD : Imelda Apriani Sipayung, S.Pd
BIN : B.Indonesia	SKI : Sejarah Kebudayaan Islam	AH : Azmi Hanum s, S.Pd.I	ML : Mulhamah, S.Pd.I
BIG : B.Ingggris	TIK : Teknologi Ilmu Komputer	AS : Anuar Syahdat, S.Pd	NS : Neni Sri Khairani, S.Pd
BA : B. Arab	PKN : Pendidikan Kewarganegaraan	AP : Artika Pratiwi, S.Pd	SL : Salim, S.Pd.I
IPA : Ilmu Pengetahuan Alam	PJK : Penjaskes	AY : Abdul Yajid, S.Pd	MA : Mahdiah Apandi, S.Pd
FIQ : Fiqih	MM : Matematika	DS : Duma Sari Ali Hrp, S.Pd	PR : Pariah, S.Pd.I
IPS : Ilmu Pengetahuan Sosial	MK : Mulok	HT : Hayati, S.Pd.I	IW : Ika Wati, S.Pd
SBK : Seni Budaya ( seni )	AW : Ke Al-Washliyyahan	SR : Siti Rusiam, S.Pd.I	HF : Hafizhah Srg, S.Pd.
PK : Prakarya	TH : Tahsin	EL : Ermita Lubis, S.Pd	MH : Muhammad Arif
		RS : Drs. Rajab Sianturi	RM : Ramlian, S.Pd
		AR : Afrida Rahmi Sitepu, S.Pd	ST : Setiawan, A.md
		AN : Ando	VT : Al Vita Yusra, S.Pd
		NJ : Najaruddin Butar-Butar, S.Pd	EN : Eno Saraswati, S.Pd
		MR : Muhammad Rassyid	

## Pembagian Tugas Mengajar MTs Al-Washliyah Kolan

NO	NAMA	MAPEL LAMA	7A	7B	7C	7D	7E	8A	8B	8C	8D	8E	9A	9B	9C	9D	9E	JLH	PKM/WALI	TOTAL	JABATAN LAIN
1	SUPIAH, S.Pd																		24	24	KAMAD
2	PARIAH, S.Pd.I	AKIDAH AKHLAK	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	12	38	PKM-2
3	SITI RUSIAM	QURDIS						2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20		20	
4	HAYATI, S.Pd.I	FIQIH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	6	36	WALI VII-D
5	MAHDIAH APANDI, S.Pd	B.INGGRIS											4	4	4	4	4	20	12	32	PKM -1
6	ABDUL YAJID, S.Pd	MATEMATIKA						5	5				5	5	5	5	5	35	6	41	WALI KELAS IX-D
7	MULHAMAH, SPd.I	SENI BUDAYA						3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	6	36	WALI KELAS IX-B
8	AZMI HANUM, S.Pd.I	SKI	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	6	36	WALI KELS IX-C
9	DUMA SARI ALI HARAHAP, S.Pd	IPA						5	5				5	5	5	5		30	6	36	WALI KELAS VIII-C
10	NENI SRI KHAIRANI, S.Pd	IPA	5	5	5	5				5	5							30	6	36	WALI KELAS VII-E
11	ANUAR SYHADAT G, S.Pd	PENJAS					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	12	42	PKM-3
12	SALIM, S.Pd.I	B.ARAB					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	6	36	WALI KELAS IX-A
13	ARTIKA PRATIWI, S.Pd	B.INGGRIS			4	4	4	4	4	4	4	4						32	6	38	WALI VIII-D
14	ERMITA LUBIS	B.INDONESIA											6	6	6			18		18	
15	IMELDA APRIANI S, S.Pd	IPS								4	4		4	4	4	4	4	28	6	34	WALI VIII-B
16	AFRIDA RAHMI SITEPU,SS,S.Pd	B.INDONESIA						6	6	6	6	6						30	6	36	WALI KELAS VIII-A
17	HAFIZHAH SIREGAR, S.Pd	B.INGGRIS	4	4																	
		IPS			4	4	4	4	4											28	6
18	ALVITA YUSRA, S.Pd	MATEMATIKA	5	5	5	5	5			5	5	5						40	6	46	WALI KELAS VII-A
19	M.RAJAB SIANTURI, S.Pd.I	QURDIS	2	2	2	2	2											10		10	
20	RAMLAN, S.Pd	PKN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						30	6	36	WALI VII-C
21	SETIAWAN, A.Md	PKN											3	3	3	3	3	15	6	21	WALI KELAS IX-E
22	AHMAD RASYID AS-SYA'I	BAHASA ARAB	3	3	3	3	3														
		AQIDAH										2						2			19
23	JODI ARIANDO	PJKS	3	3	3	3	3											15		15	
24	SOLIHIN LASMAWARDI Srg	IPA					5					5					5				
		B.INDONESIA														6	6		27		27
25	ENO SARASWATI, S.Pd	SBK	3	3	3	3	3											15	6	21	WALI VIII-E
26	NAZARUDDIN BUTAR BUTAR	PRAKARYA						2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20		20	
27	WILDA NINGSIH, S.Pd.I	PRAKARYA	2	2	2	2	2											10		10	
28	LALITA	B.INDONESIA	6	6	6	6	6											30		30	
29	IKA WATI, S.Pd	IPS	4	4								4						12		12	
<b>JUMLAH</b>			<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>690</b>	<b>150</b>	<b>840</b>	

NB= Tabel Merah = sudah sertifikasi

Tabel tidak berwarna = belum sertifikasi

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
ATAS USULAN JUDUL PENELITIAN TESIS**

**SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA  
PENDIDIK DI MTS AL-WASHLIYAH KOLAM**

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Fachruddin Azmi, MA  
NIP 19531226 198201 1 003

Pembimbing II

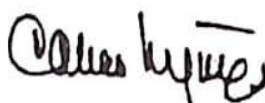


Dr. Syaukani, M.Ed  
NIP. 19600716 19863 1 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

PPs. FITK UINSU



Dr. Candra Wijaya, M.Pd  
19740407 200701 037

Nama : ZAINUDDIN

No. Registrasi : 03.32.16.30.06

Angkatan : Pertama

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN SEMINAR PROPOSAL**

**SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA  
PENDIDIK DI MTS AL-WASHLIYAH KOLAM**

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Fachruddin Azmi, MA  
NIP 19531226 198201 1 003

Pembimbing II

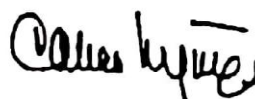


Dr. Syaukani, M.Ed  
NIP. 19600716 19863 1 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

PPs. FITK UINSU



Dr. Candra Wijaya, M.Pd  
19740407 200701 037

Nama : ZAINUDDIN

No. Registrasi : 03.32.16.30.06

Angkatan : Pertama



**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN SEMINAR HASIL**

**SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA  
PENDIDIK DI MTS AL-WASHLIYAH KOLAM**

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Fachruddin Azmi, MA  
NIP 19531226 198201 1 003

Pembimbing II

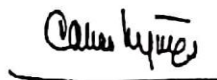


Dr. Syaokani, M.Ed  
NIP. 19600716 19863 1 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

PPs. FITK UINSU



Dr. Candra Wijaya, M.Pd  
19740407 200701 037

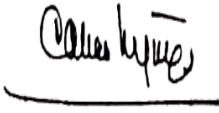



Nama : ZAINUDDIN

No. Registrasi : 03.32.16.30.06

Angkatan : Pertama

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN**

**ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR HASIL**

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	<b>Dr. Candra Wijaya, M.Pd</b> (Ketua Prodi)		16/06/2020
2	<b>Dr. Yahfizham, M.Cs</b> (Sekretaris Prodi)		16/06/2020
3	<b>Prof. Dr. H. Fachruddin Azmi, MA</b> (Pembimbing I)		17/06/2020
4	<b>Dr. Syaukani, M.Ed</b> (Pembimbing II)		13/06/2020
5	<b>Dr. Eka Susanti, M.Pd</b> (Penguji)		07/07/2020



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615693-6622925 Fax. 6615683  
Website : [www.fik.uinsu.ac.id](http://www.fik.uinsu.ac.id) e.mail : [fik@uinsu.ac.id](mailto:fik@uinsu.ac.id)

Nomor : B- 9027/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/08/2018  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Kepada YTH :

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Mngister Strata Dua (S2) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Tesis, kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Zainuddin  
Tempat/Tanggal Lahir : Sigara-Gara, 09 Agustus 1993  
NIM : 0332163006  
Semester/Jurusan : IV/ Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MTs Al- Washliyah Kolam guna memperoleh informasi/keterangan dan data data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul:

“ SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA PENDIDIK DI  
MTS AL-WASHLIYAH KOLAM

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

Dekan

Program Magister Prodi MPI



*Amara Wijaya, M. Pd*

740407 200701 1 037

Tembusan:

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



# MAJELIS PENDIDIKAN AL WASHLIYAH MADRASAH TSANAWIYAH AL WASHLIYAH KOLAM

DESA KOLAM - KEC. PERCUT SEI TUAN - KAB. DELI SERDANG

Alamat : Jalan Utama II Telp. (061) 80034080 Kode Pos 20371 Email : alwashliyahkolam@yahoo.co.id

Nomor : 023/SB/MTs/AW-DK/X/2019      Desa Kolum, 31 Oktober 2019  
Lamp. : -      Kepada Yth,  
Hal : Balasan Izin Riset      Ketua. Program Magister Prodi MPI  
di

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor: B-9027/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/08/2018 Perihal Mohon Izin Riset .

Berkaitan dengan hal tersebut diatas Kepala MTs Al Washliyah Kolum telah memberikan Izin Riset kepada Mahasiswa Saudara yaitu :

Nama : Zainuddin  
NIM : 0332163006

Program Studi : Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan Penelitian/Riset di MTs. Al Washliyah Kolum guna penyusunan Tesis yang berjudul "**Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik di MTs. Al Washliyah Kolum.**"

Demikian hal ini Kami sampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Kepala MTs Al Washliyah Kolum

SKUPAH, S.Pd