



**MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI
MADRASAH TSANAWIYAH DARUL ILMI BATANGKUIS**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

DIANA DWI ANGGRAINI
NIM : 030.71.63.110

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



**MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI
MADRASAH TSANAWIYAH DARUL ILMU BATANGKUIS**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Pada
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

DIANA DWI ANGGRAINI
NIM : 030.71.63.110

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP: 19681120 199503 1 003

Pembimbing I

Dr. Inom Nasution, M.Pd
NIP: 19710706 199503 2 001

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

2020



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Williem Iskandar Pasar V telp. 6615683- 662292, Fax.
6615683 Medan Estate 20731

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul **MANAJEMEN REKRTUMEN TENAGA PENDIDIK DI MTs DARUL ILMI OLEH DIANA DWI ANGGRAINI** telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan pada tanggal:

07 Agustus 2020 M
17 Zulhijah 1441 H

Dan telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan

Ketua

Sekretaris

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP. 19681120 199503 1 003

Dr. Inom Naution, M.Pd
NIP. 19710706 199503 2 001

Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd
NIP. 19670205 201411 1 001

Dr. Makmur Syukri M.Pd
NIP. 19680608 199403 1 009

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002

Nomor : Istimewa

Medan, Juli 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah meneliti, mengoreksi, dan juga mengadakan perbaikan terhadap skripsi saudara :

Nama : Diana Dwi Anggraini

Nim : 0307163110

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di
Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis

Maka kami menilai Skripsi tersebut layak untuk dilanjutkan untuk sidang munaqasah di fakultas ilmu tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP : 19681120 199503 1 003

Pembimbing II



Dr. Inom Nasution, M.Pd
NIP : 19710706 199503 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini:

Nama : Diana Dwi Anggraini
Tempat/Tgl.Lahir : Medan, 07-09-1997
NIM : 0307163110
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul
Ilmi”
Pembimbing : 1. Yusuf Hadijaya, M.A
2. Dr. Inom Nasution, M.Pd

Menyatakan bahwa judul skripsi di atas adalah karya saya sendiri, dikecualikan apabila ada kutipan dan ringkasan di dalamnya yang saya sebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan ada plagiasi, saya bersedia menerima konsekuensi bila tidak benar atas pernyataan ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Juli 2020

Yang membuat pernyataan



Diana Dwi Anggraini
0307163110

ABSTRAK



Nama: Diana Dwi Anggraini

NIM: 0. 30. 71.63. 110

Tempat/TglLahir: Medan, 07September 1997

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

PembimbingI: Dr. Yusuf Hadijaya, M.A

PembimbingII: Dr. Inom Nasutio., M.Pd

JudulSkripsi: Manajemen Rekrutmen Tenaga

Pendidik di Madrasah

Tsanawiyah Darul Ilmi

Batangkuis

Secara umum, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjelaskan rekrutmen tenaga pengajar yang ada di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis. Adapun metode yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Dan adapun tujuannya yakni mengetahui bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis, bagaimana pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis, bagaimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis dan bagaimana pengawasan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi adalah dengan melakukan analisis terlebih dahulu mengenai kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan, kemudian melakukan penyebaran informasi mengenai adanya rekrutmen tersebut (2) Pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi adalah membagi tiap-tiap pengurus rekrutmen seperti siapa yang melakukan penerimaan calon tenaga pendidik (3) Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi adalah dilakukan ketika madrasah membutuhkan tenaga pendidik dan proses pelaksanaannya meliputi kegiatan seperti memberi berkas lamaran, melakukan interview, melakukan seleksi berkas dan pengumuman diterimanya tenaga pendidik. (4) Pengawasan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi adalah dibawah pengawasan kepala yayasan dan ditanggungjawab oleh kepala madrasah.

Kata Kunci : *Manajemen, Rekrutmen, Tenaga Pendidik*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah yang banyak memberikan karunia yang besar sehingga dengan seperti itu skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, dan tentu juga dengan nikmat Allah SWT sehingga perjuangan ini dapat diselesaikan dengan baik dengan memuat judul :

“MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH DARUL ILMU BATANGKUIS”

Skripsi ini ditulis dalam rangka untuk terpenuhinya persyaratan untuk mendapatkan gelas S1 di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Dikarenakan banyak sekali kekurangan dan khazanah ilmu pengetahuan dalam mengerjakan skripsi ini akan tetapi berkat bimbingan dan juga arahan dosen maka skripsi ini bisa diselesaikan dengan sangat baik.

Penulis menyadari skripsi ini selesai atas bimbingan dan juga arahan dari bapak ibu dosen pembimbing skripsi saya yakni terimakasih banyak kepada bapak Dr. Yusuf Hadijaya, M.A sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I dan Ibu Dr. Inom Nasution, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Skripsi II sehingga tulisan ini selesai dengan baik.

Penulis menyadari pula skripsi ini jauh pula dari kesempurnaan dan juga kekurangan menyangkut teknis penulisan dan juga dari sisi ilmiah. Maka penulis berharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari pada pembaca.

Pada akhirnya nanti penulis berharap pula skripsi ini dapat menimbulkan banyak terobosan baru di dalam dunia pendidikan dan juga banyaknya manfaat bagi semua pihak dan khususnya di dunia pendidikan itu sendiri terkhusus untuk jurusan Manajemen Pendidikan Islam. *Aamiin Yaa Rabbal 'Alamiin.*

Medan, 21 Juli 2020



Diana Dwi Anggraini
NIM: 0307163110

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terimakasih untuk semua pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini. saya ucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Kedua orang tua ku yakni ayahku Suedi dan Ibuku tersayang Melnelis dan abang ku Muhammad Riko beserta Isrti nya Dewi Anggraini yang banyak memberikan segala nasehat, doa, dukungan sehingga skripsi ini bisa di selesaikan, dan juga kepada teman seperjuanganku yang paling kusayang Tiwi Alfira, Lia Windari Nasution, Misrina Dewiani yang turut membantu dan men support selalu.
2. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Dr. Saidurrahman, M.Ag

3. Bapak pimpinan di Dekanat Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yakni bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, sebagai dekan dan juga para dosen di fakultas ini..
4. Bapak ketua prodi yakni bapak Dr. Abdillah, M.Pd, yang juga beliau sekaligus penasehat akademik penulis yang motivasinya menjadi dorongan bagi penulis untuk selesainya perkuliahan selama ini.
5. Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, M.A yang bertugas menjadi pembimbing I skripsi saya dan Ibu Dr. Inom Nasution M.Pd yang bertugas sebagai pembimbing II saya, yang selalu memberikan arahan dan wejangan dari awal hingga skripsi ini selesai.
6. Ibu Kepala Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis, Bapak Alim Salim, S.S selaku Wakil Kepala Madrasah yang bertugas di bagian kurikulum madrasah, Ibu Fatimah A.M S.Pd, dan Ibu Leli Aprianum beserta guru lainnya yang banyak memberikan pertolongan untuk kelengkapan skripsi ini baik itu informasi penelitian dan data yang diperlukan untuk keperluan proses penelitian penulis.
7. Kepada sahabat dan juga rekan seperjuangan yang banyak pula memberi semangat dan dorongan yakni Tiwi Alfira yang selalu mendukung baik dalam keadaan suka maupun duka..
8. Kepada Sahabatku tersayang, Tiwi Alfira, Lia Windari, Misrina Dewiani, Mutiara Ramdhani, Laili Marwiyah dan Sahabat Touringku Muhammad Fandy, Ahmad Adi Mukhti, Aswari Lubis, Muhammad Nurdin dan Al-Hafiz Nazri yang memberikan dukungan sehingga tulisan ini bisa selesai tepat waktu.

9. Kepada kawan sejurusan terkhusus kepada kawan sekelas di MPI 3.

Semoga nantinya Allah SWT memberikan banyak rahmat sebagai balasan kebaikan yang telah di curahkan kepada penulis.. Aamiin

Penulis juga sadar bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan juga tentu banyak pula kekurangannya,maka penulis juga berharap adanya kritik membangun dan juga saran untuk segala perbaikan dalam tulisan ini.semoga apa yang penulis sampaikan dalam skripsi ini banyak manfaatnya dan harapannya manfaat tersebut untuk dunia pendidikan islam dan juga para mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam khususnya.

Medan, 21 Juli 2020



Diana Dwi Anggraini
NIM: 0307163110

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....i

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Masalah	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Manajemen	10
1. Pengertian Manajemen	10
2. Fungsi Manajemen	15
B. Rekrutmen	18
1. Pengertian Rekrutmen	18
2. Tujuan Rekrutmen	19
3. Prinsip-Prinsip Rekrutmen	21
4. Metode Rekrutmen	22
5. Alasan-Alasan Rekrutmen.....	25
6. Proses Rekrutmen	26
7. Strategi Rekrutmen.....	29
8. Sumber-Sumber Rekrutmen	31
9. Kendala Rekrutmen	32
10. Peran Kepala Madrasah dalam Merekrutmen Pendidik	35
C. Tenaga Pendidik	35
1. Pengertian Tenaga Pendidik	35
2. Kompetensi Tenaga Pendidik.....	38
D. Penelitian Yang Relevan	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Tempat Penelitian	44
B. Pendekatan dan Metode Penelitian	44
C. Teknik Pengumpulan Data.....	45

1. Observasi	45
2. Wawancara	46
3. Study Dokumen	47
D. Teknik Analisis Data.....	47
1. Pengumpulan Data	48
2. Reduksi Data	48
3. Penyajian Data.....	48
4. Penarikan Kesimpulan.....	48
E. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
1. Temuan Umum	53
2. Temuan Khusus	62
3. Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
1. Kesimpulan	73
2. Saran	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan disebut pula sebagai wadah yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya yang mempunyai kualitas baik nasional maupun harapan kedepannya yakni internasional. Pendidikan juga diperlukan sebagai suatu hal yang menjadi kebutuhan bagi siapa saja manusia yang ingin maju. Pendidikan sudah pasti memegang peran penting hal ini untuk menjamin kelangsungan kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal itu disebabkan pendidikan itu dianggap sebagai sebuah permainan untuk bertugas menaikkan dalam meningkatkan dan membangun secara berkualitas dan bermutu dalam hal sumber daya.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 yang berkaitan dengan penjelasan sistem pendidikan nasional atau biasa disebut Sisdiknas menjelaskan yang dimaksud dalam hal pendidikan itu yakni suatu upaya dalam mencerdaskan dalam kehidupan bangsa dan juga sebagai ajang meningkatkan kualitas manusia yang diharapkan beriman, bertakwa, dan juga memiliki akhlak yang baik dan juga menguasai berbagai ilmu, seni dan tak lupa teknologi hal ini bertujuan untuk terwujudnya suatu sistem masyarakat yang maju, adil, makmur dan juga beradab. Yang hal tersebut sesuai dengan undang undang dasar dan juga pancasila.¹

Dalam hal meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan maka diperlukan pula tenaga pendidik yang mempunyai kualitas, karena tenaga pendidik ini adalah faktor penentu keberhasilan pendidikan. Kualifikasi tenaga yang bermutu

¹ Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003

ditandai sebagai guru yang profesional sesuai standar secara fungsi dan kompetensi.²

Undang-undang dasar Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa tenaga pendidik atau biasa disebut guruitu yakni seorang pendidik yang memiliki profesionalitas persyaratan yakni jenjang pendidikan strata satu (S1) atau bisa pula Diploma IV kualifikasi akademik yang sesuai dan relevan juga harus menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.³

Sekolah juga disebut sebagai lembaga pendidikan yang bersifat formal yang menyelenggarakan suatu kegiatan belajar maupun mengajar membutuhkan tenaga pendidikan yang memiliki kualitas agar tercapainya tercapainya tujuan pendidikan di lembaga pendidikan karena sejatinya guru yang berinteraksi dengan murid di sekolah.

Belakangan ini banyak yang memperbincangkan bagaimana kualitas pendidikan ditingkat nasional, baik itu dari kalangan masyarakat, praktisi pendidikan, para politisi dan para petinggi yang memiliki wewenang untuk suatu kebijakan di negeri ini. Hal itu disebabkan karena kualitas pendidikan yang semakin buruk apabila di banding negara yang lebih maju di bidang pendidikan. Padahal pendidikan itu adalah suatu hal yang penting didalam berkehidupan masyarakat berbangsa dan juga bernegara.⁴

Pendidikan punya peranan yang cukup penting bagi keberlangsungan hidup bangsa. Maka dengan begitu mengikuti bagaimana zaman ini berkembang tentang

²Lisnandari, *Manajemen, Rekrutmen Tenaga Pendidik*, Jurnal Islamic Education Manajemen, Desember 2018, ISSN 25417088, Vol 3 No 2.

³UU Nomor 20 Nomor Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta, 2007, h. 70

⁴Ara Hidayat dkk. (2010), *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Bandung: Educa, hal. 82

hal pendidikan yang sudah menjadi sebuah kebutuhan yang urgen dan penting bagi bangsa Indonesia. Karena pendidikan juga bisa menjadi tolok ukur dalam menilai kemajuan suatu bangsa.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan dalam melaksanakan segala proses belajar maupun mengajar. Sekolah tentu bukan hanya tempat mengumpunya tenaga pendidik dengan para murid akan tetapi ada satu hal yang kompleks di dalam lingkup sekolah seperti menciptakanseseorang yang memiliki visi dan juga misi sebagai suatu terget pencapaiannya.⁵

Adapun komponen penting pendidikan adalah guru. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 menjelaskan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga profesional yakni pada tingkat dasar, tingkat menengah, dan juga pendidikan anak pada usia dini di dalam pendidika jalur yang formalsesuai dengan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. ⁶

Maka kesimplan dari undang undang tersebut dikatakan bahwa guru juga diakui sebagai tenaga pendidik profesional. Posisi guru dalam kerangka proses pendidikan sudah pasti sangat penting dan harapannya mendapatkan perhatian lebih dari pemerintah pusat.

Untuk mendapatkan guru yangmemiliki kualitas yang baik dan bertanggung jawab maka lembaga pendidikan harus membuat perencanaan yang matang bagaimana kebutuhan tenaga pendidik itu dianggap kebutuhan khusus untuk melengkapi sumber daya manusia (SDM). Bentuk perekrutan SDM yang

⁵Supriadi, *Dasar-dasar Adminisitrasi pendidikan*, (Jakarta : P2LPTK,1989) h. 346

⁶Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005

baik dapat terlihat dari perencanaan program, pelaksanaan, organisasi dan pengawasan. Rekrutmen merupakan hal

Rekrutmen dianggap sebagai bagian dari Manajemen SDM, maka dari pelaksanaan rekrutmenlah suatu lembaga bisa memperoleh sumber daya yang nantinya bisa ditempatkan pada posisi yang membutuhkan tenaga pendidik baru. Maka pelaksanaan rekrutmen haruslah direncanakan secara sistematis agar hasilnya juga berkualitas.

Dalam hal untuk menemukan calon karyawan yang berposisi sebagai guru yang memiliki profesionalitas, maka harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan, dan di beri janji untuk nantinya menempati posisi yang diminta tentu bukan hal mudah. Karena nantinya ada prinsip yang harus dilaksanakan dan dipegang teguh untuk perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, yakni: Rekrutmen guru tersebut haruslah dirancang dan di rencanakan secara baik dan terstruktur agar dapat memenuhi sebuah kebutuhan untuk mendapatkan guru yang profesional, hal yang tak kalah penting yakni rekrutmen guru juga harus bersifat objektif.

Hal tersebut berarti para penyeleksi untuk mendapatkan tenaga pendidik baru harus menetapkan calon guru yang berhasil lolos atau tidaknya dengan cara yang objektif dan terbuka. Supaya harapannya menemukan calon guru yang profesional, dan juga berkaitan dengan materi seleksi yang nantinya bersifat keseluruhan aspek yang nantinya dimiliki calon tenaga pengajar.⁷

⁷ Lisnandari, *Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah*, Jurnal Isema, Vol. 3, No. 2, Desember 2018.

Melihat peran dari guru itu sudah pasti sangat dibutuhkan dari sebab itu diperlukanlah strategi (penarikan) yang dapat menemukan guru yang bersikap profesional dalam tingkah laku dan kualitasnya. Karena penarikan (rekrutmen) guru ini bisa diartikan pula suatu bentuk kegiatan dan seluruh proses yang digunakan untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki mutu yang dimana sesuai pula dengan bagaimana hukum yang digunakan ditempat tersebut. Yang dimaksud dalam hal ini untuk sekolah agar bisa mempertimbangkan berdasarkan kepentingan yang nantinya jadi pilihan terbaik karena hal ini disesuaikan dengan jangka waktu yang panjang maupun pendek.⁸ Proses rekrutmen adalah hal yang sangat penting untuk memperoleh hasil yang efektif. Rekrutmen harus disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Di sekolah Madrasah Darul Ilmi Batangkuis, rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan oleh Kepala Madrasah itu sendiri dan tidak adanya panitia khusus yang merekrutmen tenaga pendidik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Madrasah yaitu

“Kita tidak ada tim rekrutmen khusus untuk mencari calon tenaga pendidik. Semuanya dilakukan oleh kepala madrasah dan dikonfirmasi oleh kepala yayasan, Nah kepala madrasah bertanggung jawab atas rekrutmen ini. Kepala hanya dibantu oleh PKM yaitu pembantu kepala madrasah Tidak ada nya pembentukan tim rekrutmen itu sendiri”.⁹

Dalam proses rekrutmen dilakukan pengawasan secara efektif dan kondusif dilaksanakan oleh petugas rekrutmen guru. Dan nantinya bentuk Evaluasi rekrutmen tenaga pendidik akan dilakukan oleh ketua panitia rekrutmen terpilih dengan memeriksa kembali persyaratan para pelamar.

⁸Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h.111

⁹Hasil Wawancara dengan Ibu Rini, selaku Kepala Madrasah (20 maret 2020), di Ruang Kepala Sekolah.

Dalam persiapan rekrutmen guru baru di Madrasah Darul Ilmi Batangkuis meliputi berbagai kegiatan. Seperti penetapan berapa calon guru yang akan mengisi dan jenis mata pelajarannya, ditetapkannya prosedur untuk guru baru, menyiapkan ruang untuk pelamar memasukkan lamarannya disiapkan pula ruangan untuk kegiatan interview dan penyiapan pedoman pemeriksaan berkas.

Persiapan kegiatan rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi Batangkuis dibentuk setelah kebutuhan guru jelas dan bidang guru apa saja yang dibutuhkan dalam rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi Batangkuis.

Kemudian penetapan jadwal dilakukan oleh kepala madrasah yang bertanggung jawab maka nantinya disesuaikan dengan proses yang telah disiapkan Madrasah. Dengan begitu prosesnya bisa berjalan dengan lancar sesuai yang di inginkan yakni efektif dan efisien. Jadwal ini nantinya harus didistribusikan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen ini dan dapat pula dilakukan penyesuaian waktu antara panitia dan peserta rekrutmen.

Informasi tentang adanya pembukaan lowongan pekerjaan yang dibuat oleh MTs Darul Ilmi Batangkuis bisa dilihat dari berbagai cara. Dikarenakan supaya pelaksanaan rekrutmen ini bisa berjalan dengan lancar dan juga efektif.. Nantinya setelah pengumuman lowongan guru baru tersebar maka banyak calon guru yang mengetahui adanya proses rekrutmen di MTs Darul Ilmi sebagaimana tercantum dalam pengumuman lowongan guru baru. Hal ini sesuai pernyataan kepala madrasah yaitu “

“Kita melakukan informasi lowongan kerja melalui sosial media, dan juga lewat mulut ke mulut untuk memberitahukan adanya informasi lowongan guru

baru di madrasah ini, nah dari situlah masyarakat bisa tahu adanya lowongan di madrasah ini”¹⁰

Dalam hal ini segala proses seleksi tidak dilakukan pihak internal madrasah. karena hasil keseluruhan seleksi dilakukan dari hasil wawancara dan surat lamaran yang ditujukan calon pelamar kepada sekolah yang melakukan rekrutmen yakni MTs Darul Ilmi Batangkuis dan dari beberapa hal tersebutlah pihak Madrasah bisa menilai.

Program rekrutmen guru baru yang dilaksanakan oleh Madrasah diserahkan sepenuhnya kepada Kepala Madrasah. Proses yang dilakukan dalam merekrut guru di MTs Darul Ilmi Batangkuis selalu melakukan perkembangan sesuai dengan kebutuhan dan selalu melihat hasil evaluasi dalam proses rekrutmen yang lalu. Hal ini adalah suatu bentuk dari berkembangnya SDM lembaga pendidikan di MTs Darul Ilmi Batangkuis agar menghasilkan tenaga pendidik yang profesional. Sunarto menjelaskan beberapa proses dalam merekrut dan melakukan seleksi yakni:¹¹

- a. Ditentukan dan ditetapkannya kebutuhan, yaitu harus melihat kebutuhan yang bagaimana yang ingin dipilih pihak perekrut karena nanti untuk melakukan pekerjaan khusus dan juga mendapatkan sebuah peran di madrasah.
- b. Adanya tahapan seleksi administrasi.
persyaratan administrasi adalah tahap awal yang semestinya dilakukan pihak panitia. Hal ini untuk mengetahui lengkap atau tidaknya persyaratan calon guru yang hendak melamar. Urutannya yakni mengisi formulir yang disediakan, surat lamaran dan juga finansial jika panitia meminta..

¹⁰Hasil Wawancara dengan Ibu Rini, selaku Kepala Madrasah (20 maret 2020), di Ruang Kepala Sekolah

¹¹Sunarto, *Administrasi Kepegawaian*, Bandung : Alfabeta 2005, h. 109.

c. Tahapan Tes

Tahapan Tes dalam hal rekrutmensuatu kegiatan yang nantinya menentukan calon pelamar mana yang sesuai dengan lowongan dan jabatan yang kosong yang nantinya akan di jabat oleh calon pegawai.

B. Rumusan Masalah

Melihat dari latar belakang yang penulis sampaikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu terdiri dari:

1. Bagaimana Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi Batangkuis?
2. Bagaimana Pengorganisasian Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi Batangkuis?
3. Bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi Batangkuis?
4. Bagaimana Pengawasan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi Batangkuis?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis lampirkan maka adapun tujuan dilakukannya penelitian skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi Batangkuis
2. Untuk mengetahui bagaimana Pengorganisasian Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi Batangkuis

3. Untuk mengetahui Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs
Darul Ilmi Batangkuis
4. Untuk mengetahui Pengawasan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs
Darul Ilmi Batangkuis

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1. Kegunaan ditinjau Secara Teoritis

- a. Penelitian ini semoga dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dan memperlebar wawasan yang nantinya hal ini akan banyak bermanfaat bukan hanya untuk lembaga pendidikan akan tetapi juga masyarakat.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan bagi Madrasah maupun seluruh aspek yang berperan di dalam kegiatan proses Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik.
- c. Dapat dijadikan kajian literatur dan juga menjadi bahan untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian nantinya bisa menjadi bahan masukan untuk banyak lembaga pendidikan dalam upaya mengoptimalkan tenaga pendidik..

- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi madrasah tempat peneliti melakukan penelitian dan juga sekolah atau lembaga pendidikan yang lainnya untuk proses pengembangan tenaga pendidik dalam Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen (*management*) banyak diterjemahkan oleh banyak orang dengan pendapat yang berbeda satu dengan yang lainnya seperti pembinaan, mengelola, mengurus, administrasi dan banyak arti lainnya. Karena tentunya suatu pihak memberikan arti sesuai pula dengan latar belakang pekerjaannya. Meski kenyataannya istilah tersebut hampir memiliki banyak perbedaan dalam menafsirkan maknanya.¹²

Secara etimologis, kata manajemen (*management*) berasal dari kata kerja “*manage*” dalam bahasa Perancis yang artinya membimbing dan juga memimpin. ketika dalam bahasa latin, management asal katanya dari “*managiere*” terdiri dari dua kata yaitu *manus* dan *agere*. *Manus* yang memiliki arti tangan dan “*agere*” yang memiliki arti melaksanakan.¹³

¹² Siswanto. (2011), *Pengantar Manajaemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), hal .1

¹³ Ibid, hal. 1

Manajemen diketahui pula sebagai suatu kegiatan dalam mengatur berbagai sumber daya, seperti manusia dan juga bisa material. Hal ini dalam rangka melakukan banyak kegiatan dalam lingkup suatu organisasi yang memiliki tujuan. Oleh karenanya, manajemen itu bisa disebut pula suatu rencana kegiatan yang harus dimiliki dan dilaksanakan di dalam lingkup organisasi dan hal itu merupakan tugas dari pimpinan untuk memberdayakan sumber daya yang ada. Manajemen merupakan kemampuan seorang pimpinan (manajer) dalam memberdayakan manusia untuk suatu kegiatan yang mengembangkan bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi..

Manajemen juga dapat dianggap ibaratkan suatu bentuk ilmu dan juga seni untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada tentunya juga dengan sumber lain yang tersedia secara efektif dan juga efisien. Manajemen itu sendiri bisa juga disebut sebagai suatu proses yang dilakukan secara bekerjasama dilakukan untuk tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi. Walaupun di dalam Al-Quran sendiri secara khusus tidak ada menjelaskan istilah dalam lingkup manajemen, akan tetapi Al Quran menyinggung istilah ini dengan adanya kalimat *yudabbirua*, yang memiliki arti mengendalikan, mengarahkan, menjalankan, mengatur, dan lainnya.

Manajemen memiliki arti sempit yakni manajemen madrasah yang nantinya meliputi segala perencanaan suatu program rencana sekolah atau madrasah dan pelaksana program tersebut kepala madrasah, evaluasi dan juga sistem yang mengatur informasi tentang madrasah.¹⁴

¹⁴Murniati. (2008). *Manajemen Stratejik*, (Medan: Citapustaka), hal. 72.

Maka yang dimaksud dari manajemen tersebut proses pencapaian tujuan dengan bantuan orang lain dengan bekerjasama dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

Menurut Parker, Manajemen adalah suatu bidang seni melakukan suatu pekerjaan dengan banyak orang. Dan pengertian manajemen secara luas yakni Adapun pengendalian, perencanaan, pengarahan dan pengorganisasian (P4) apa yang ada di sebuah organisasi.¹⁵

Pendidik adalah tenaga pengajar yang memiliki kualifikasi sebagai seorang guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, dan fasilitator yang selalu berpartisipasi dalam terselenggaranya kegiatan proses belajar mengajar.¹⁶

George R. Terry Secara umum mengatakan bahwa manajemen itu kegiatan perencanaan, pergerakan, pengawasan dalam hal mencapai tujuan dan memanfaatkan sumber daya manusia.

H. Koonz dan O'Donnel mengatakan bahwa "Suatu Manajemen adalah proses bagaimana seorang pemimpin memanfaatkan orang yang berbeda untuk mencapai tujuan". Stoner AF menyebutkan manajemen itu proses pengawasan antar anggota suatu organisasi dalam hal mencapai tujuan organisasi yang disepakati bersama.¹⁷

Wikipedia Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kata manajemen itu berasal dari bahasa Prancis Kuno, *management*, yang arti dari kata tersebut yakni mengatur dan juga melaksanakan .. Mary Parker Follet, mengartikan pula bahwa manajemen

¹⁵Wijaya, Chandra dan Rahmad Hidayat. (2017), *Ayat-ayat Alquran tentang Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: LPPPI), hal 5.

¹⁶Suarga, Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Jurnal Idaarah, Vol III, No. 1, Juni 2019.

¹⁷ Syafaruddin. (2005), *Manajemen Pendidikan Lembaga Islam*, (Jakarta: Ciputat Press). hal. 55.

itudi dianggap sebagai suatu seni untuk menuntaskan suatu pekerjaan. Maka manajer bertugas mengarahkan anggotanya untuk tujuan bersama ini.

Ricky W. Griffin mengatakan bahwa proses koordinasi dan juga pengontrolan orang untuk mencapai tujuan bersama itu juga pengertian dari manajemen.¹⁸

Maka dari beberapa pendapat ahli yang penulis sampaikan maka konsep manajemen itu merupakan aktivitas dan bagaimana suatu seni dalam mengatur supaya tepat tentang apa yang ingin dilakukan dengan berbagai proses seperti pengawasan, pengorganisasian, penggerakkan dan perencanaan.

Banyak para pakar manajemen yang mengemukakan pendapat tentang apa itu manajemen. Berikut ini dijelaskan adapun menurut ahli pengertian manajemen, sebagai berikut:

- a. Menurut Terry, manajemen merupakan menggerakkan sumber daya manusia dan juga beberapa hal yang lain di organisasi tersebut.¹⁹ Penjelasan oleh Terry ini menunjukkan bahwa aktivitas manajemen diarahkan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
- b. Menurut Hersey dan Blanchard, manajemen itu proses kerjasama antara seorang individu dan suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini diartikan sebagai fungsi yang dilakukan

¹⁸Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta), hal. 86.

¹⁹Candra Wijaya, M.Pd dan Muhammad Rifa'i, (2016), *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing), hlm. 14

pemimpin dan juga bawahannya di organisasi. Aktivitas ini mendorong untuk memanfaatkan sumber daya lain juga.²⁰

- c. Menurut James A.F. Stoner, manajemen itu merupakan proses pengorganisasian dan perencanaan sumber daya yang ada di dalam organisasi agar tujuan dapat tercapai.²¹
- d. Menurut Reeser, manajemen itu bagaimana memanfaatkan kekuatan fisik dengan usaha yang teratur dan juga memanfaatkan fungsi dari perencanaan, pengorganisasian dan lainnya.

Maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu seni proses yang didalamnya terdapat beberapa prses aturan dan juga memanfaatkan segala sumber daya yang ada di organisasi dengan cara bekerjasama sehingga tujuan dapat tercapai. manajemen juga diartikan sebagai suatu tingkah laku manusia yang berada dilingkungan organisasi untuk kepentingan tujuan bersama. Manajemen harus ditekankan masalah kerjasama antara seluruh unsur yang terdapatlingkup organisasi sehingga adanya tujuan yang hendak dicapai secara jelas.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Terry, Fungsi Manajemen terdiri dari :

- a. Perencanaan

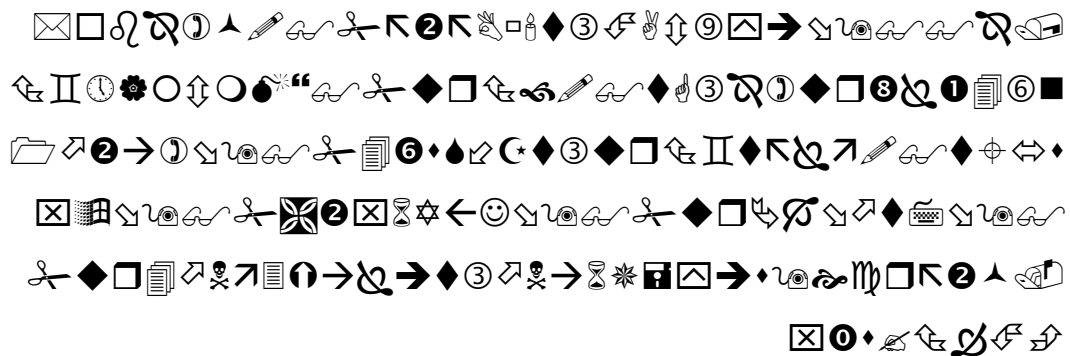
Perencanaan ini adalah suatu tindakan dalam melakukan aktivitas dalam menjalankan organisasi. Perencanaan merupakan fungsi dari manajemen itu

²⁰ Rusdi Ananda dan Oda Kinata Banurea , (2017), *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, (Medan: CV. Widya Puspita), hlm. 1

²¹ Saefullah, (2014), *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jawa Barat: CV Pustaka Setia), hlm. 3

sendiri sehingga perencanaan itu syarat mutlak ketika suatu manajemen ingin dijalankan dengan baik. Maka ketika membuat suatu perencanaan yang tertata dan baik maka harus ada pemikiran secara mendalam dan matang sebelum dilakukannya sebuah tindakan.

Al Quran Menjelaskan di dalam surah An nahl ayat 90 bercerita tentang Perencanaan :



Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruhmu untuk selalu berlaku adil dan juga berbuat kebaikan, selalu memberi kepada saudaramu, dan menjauhi perbuatan yang keji, kemungkarannya juga permusuhan, maka Allah memberimu pelajaran agar kalian dapat belajar..*

Ayat diatas menjelaskan betapa pentingnya sikap seorang manajer ketika hendak melakukan perencanaan, yaitu berperilaku adil dan juga berbuat kebajikan, karena dalam menentukan perencanaan sangat dibutuhkan manajer yang betul-betul bersifat adil untuk para bawahannya yaitu mendengarkan masukan-masukan dari bawahannya dalam menentukan perencanaan yang baik.

Faktor dalam penyusunan rencana yang baik :²²

²² Mesiono, (2010), *Manajemen dan Organisasi*, (Citapustaka Media Perintis:Bandung).

1. Suatu perencanaan harus dibuat dan disusun dengan orang yang mengetahui tehnik dalam menyusun perencanaan.
 2. Perencana harus mempunyai data yang akurat dan jelas
 3. Orang yang membuat rencana harus orang yang paham akan tujuan organisasinya.
- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang digunakan untuk terwujudnya rencana yang disusun organisasi. Pengorganisasian adalah proses yang dimana dalam melakukan sebuah lingkup tugas yang nantinya dibagi kedalam sebuah tindakan yang dapat ditangani untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Pengawasan

Pengawasan itu bisa diartikan suatu proses pemantauan sekaligus pengamatan terhadap segala bentuk pelaksanaan kegiatan di dalam organisasi hal ini untuk menjamin kegiatan berjalan sesuai rencana.

d. Actuating

Actuating adalah sebuah proses usaha yang dilakukan untuk memperdayakan seluruh anggota di dalam organisasi sehingga mereka akan memiliki keinginan dan juga bentuk usaha untuk mencapai sasaran suatu organisasi.²³

Surah Al-Kahfi Ayat 2 tentang Actuating:

²³Candra Wijaya, dan Muhammad Rifa'i, (2016), *Dasar- Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing), hlm. 20.



Artinya: “Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi beritagembara kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amalsaleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya dalam membimbing sangat diperlukan ataupun dalam memberikan arahan sangat dipentingkan dalam sebuah organisasi atau instansi yaitu untuk membimbing para anggota organisasi agar dapat berjalan ujuan-tujuan dari yang telah direncanakan.Actuating berarti pula bagaimana mengelola organisasi dengan cara yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen tersebut berfungsi untuk menjalankan kegiatan sesuai dengan beberapa tahapan yang sudah ditentukan dan kegiatan itu mempunyai peran yang unik dan juga saling membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan yang di tetapkan.

B. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari calon pegawai yang profesional dan memiliki kualitas secara maksimal supaya bisa bertahan dan menetap di lembaga pendidikan tersebut Dalam waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen iniadalah tugas penting dan juga memiliki tanggung jawab besar ketika melaksanakannya, sehingga dalam proses rekrutmen inipemahaman yang baik

harus dimiliki tentang perekrutan yang sedang direncanakan, seperti harus memahami penjelasan tentang rekrutmen, bagaimana rekrutmen yang efektif, dan juga syarat dalam melakukan kegiatan rekrutmen.

Veithzal Rivai menjelaskan dalam teorinya bahwa “rekrutmen itu merupakan proses mendapatkan dan juga menarik calon tenaga karyawan yang nantinya mampu untuk bekerja bagi perusahaan.”²⁴

Rekrutmen guru diartikan pula sebagai usaha aktif untuk mencari calon yang pantas dengan berbagai cara termasuk mempengaruhi calon guru untuk mengisi suatu posisi kosong di dalam lembaga pendidikan yang membuka rekrutmen tersebut. Secara umum rekrutmen itu merupakan sebuah aktivitas yang sudah terencana dalam menarik sejumlah individu yang diharapkan berkualitas yang nantinya akan dibutuhkan untuk mengemban tugas yang ada dalam suatu lembaga tersebut.

Manajemen tenaga pendidik dari sistem perekrutan, penempatan, dan evaluasi kinerja harus dilakukan untuk mengefektifkan dan mengefisienkan kebutuhan yang ada. Bukan hanya asal masuk dan mengajar tanpa adanya proses penerimaan di lembaga pendidikan.²⁵

Proses Rekrutmen tenaga pengajar yakni proses untuk mengadakan karyawan dengan maksud untuk memenuhi sumber daya manusia yang nantinya memiliki tugas mengajar dan memenuhi kriteria yang sudah ditentukan dan juga kriteria tersebut sesuai dengan kebutuhan sekolah yang akan di emban pendidik

²⁴Suwatno, Donni Juni, (2013), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta), h. 62.

²⁵ Asbin Pasaribu, *Implementasi MBS dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan di Madrasah*, *Junal EduTech*, Vol. 3, No. 1, ISSN 2442-6024, Maret 2017.

selanjutnya. makasebelum suatu lembaga pendidikan merekrut calon tenaga pengajar hendaklah mereka untukdilkukannya rencana ketika menentukan berapa jumlah yang dibutuhkan baik itu secara kuantitatif ataupun kualitatif.

2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan melakukan rekrutmen ini biasanya dikaitkan dengan berbagai pihak dari yang merencanakan tenaga kerja. Maka apa yang akan dilakukan oleh pihak panitia rekrutmen harus sesuai dengan seberapa banyak dibutuhkan tenaga kerja. Dicontohkan dari segi waktu, jumlah dan kuaifikasi yang di butuhkan. Dalam pelaksanaan ketika praktiknya prses rekrutmen ini memiliki tujuan yang akan dicapai yakni:²⁶

1. Mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas
2. Mendapatkan pelamar kerja yang sudah memenuhi kualifikasi yang di syarkan
3. Menentukan kriteria apa saja yang d butuhkan para calon pelamar
4. Untuk kebutuhan seleksi yang dilakukan.

Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyatakan bahwa tujuan diadakannya rekrutmen ini untuk disiapkannya tenaga pengajar yang memiliki kualitas dan juga profesional. Adapun tujuan spesifik rekrutmen adalah sebagai berikut.

- a. bagaimanamenentukan seberapa yang dibutuhkan sekolah terhadap perencanaan SDM dan job Analysis
- b. Untuk meningkatkan calon pengajar dengan biaya yang minimum dengan harapn lebih baik.

²⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (jakarta : Rajawali Pers ,2012), h. 95

- c. Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan proses seleksi dengan cara menurunkan guru yang bermutu rendah (*underqualified*) atau guru yang bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan cara yang jelas
- d. Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik yang setelah diterima tak lama kemudian keluar dari sekolah tak lama dari selesainya proses seleksi
- e. Untuk mengawali suatu identifikasi dan juga proses dalam menyiapkan guru yang potensial yang akan menjalani proses mengajar sesuai dengan visi sekolah
- f. Untuk keperluan meningkatnya keefektifan lembaga pendidikan ketika menentukan jangka pendek dan jangka panjang.
- g. Berguna ketika diadakan evaluasi mengukur efektif tidaknya rekrutmen tersebut karena beragam dari banyak jenis pendidikan dan juga kependidikan yang berlaku. ²⁷

Maka dari teori yang penulis sampaikan di atas, maka proses rekrutmen rekrutmen tenaga pendidik memiliki bertujuan untuk memperoleh calon guru dan juga tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan juga beedikasi tinggi, maka ketika menetapkan suatu kebutuhan dalam proses rekrutmen ini baik di masa kini dan yang akan datang dan untuk memperoleh kepuasan dan juga keberhasilan proses seleksi tersebut karena nantinya akan dipilih dipilih calon tenaga pendidik yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan sekolah dan lembaga

²⁷Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008), h. 37.

pendidikan lainnya, dan untuk menekan tenaga pendidik yang keluar dari sekolah tidak lama dari proses perekrutan berlangsung.

3. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Ketika dilakukan proses menemukan calon tenaga pendidik yang memiliki sikap profesionalitas, memenuhi ekspektas terhadap kualifikasi bidangnya, dan nantinya akan menduduki jabatan di posisi tertentu sudah pasti tidak seperti membalikkan telapak tangan. Calon guru tersebut haruslah memegang beberapa prinsip baik dalam perencanaan dan pelaksanaan pada rekrutmen, diantaranya :

1. Proses Rekrutmen harus dirancang secara matang dan serius agar sesuai dengan kualifikasi
2. Rekrutmen pastinya harus bersifat objektif, yang berarti ada keterbukaan dari panitia siapa yang berhasil lanjut ke proses selanjutnya dan juga pelamar yang tidak bisa melanjutkan prosesnya secara objektif . bagi calon tenaga pengajar yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ditentukan maka tidak lulus, begitu pula sebaliknya pelamar yang sesuai dengan persyaratan di anggap lulus.
3. Agar mendapatkan calon guru yang profesional, maka materi seleksi calon guru harus bersifat komprehensif yakni materi tersebut mencakup segala aspek persyaratan .²⁸

4. Metode Rekrutmen

Adapun beberapa metode dalam merekrut uru tentu beragam diantaranya meliputi yakni :

²⁸Ibrahim Bafadal, (2008), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta : BumiAksara), cet. 4, h. 22

- a. Metode teori deret yakni panitia melihat pegawai yang biasanya bekerja yang bebannya bervariasi setiap hari, contohnya dihitung berapa jumlah yang bertugas mewawancarai apabila pelamar datangnya tidak sesuai dengan jadwal atau tidak dapat ditentukan kapan hadirnya.
- b. Metode sample yakni metode yang melakukan pengontrolan setiap daftar yang berhubungan dengan inventaris di sekolah seperti inventaris pembukuan surat dan sebagainya.
- c. Metode program linier yaitu bagaimana metode tersebut nantinya menetapkan beberapa sumber-sumber yang biasanya jarang di dalam kebiasaan berorganisasi.
- d. Metode teori keputusan yaitu metode badan eksekutif yang nantinya akan langsung memilih dan menetapkan calon mana nantinya yang akan dipilih dan menghitung seberapa yang akan dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan sekolah atau organisasi.
- e. Model inventori yaitu model yang nantinya akan menentukan mana pegawai yang akan berurusan setiap harinya dengan kebutuhan penyimpanan inventaris di organisasi.
- f. Metode integrasi produksi yaitu metode untuk bagaimana menekanbiaya operasional organisasi, baik dari segi produksi, dan juga inventaris.²⁹

Dalam melaksanakan proses perekrutan calon guru dan kependidikan, dikenal dua metode internal dan juga metode eksternal.

²⁹Donni Juni Priansa, (2014), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung : Alfabeta), h. 99-100

a. Metode Internal

Menurut Malayu Hasibuan, metode internal ini ketika suatu proses rekrutmen hanya diberi tahu kepada para pegawai yang bekerja di situ saja dan orang yang dilingkupi organisasi tersebut saja, maka berakibat lamaran tersebut akan relative lebih sedikit peminatnya karena keterbatasan informasi sehingga kesempatan mendapat karyawan yang sesuai dan berkualitas akan cenderung sulit.³⁰

Metode rekrutmen internal menurut Herman Sofyandi yaitu: a). *Job Posting* dan *job bidding*. *Job posting* yakni ketika memberikan informasi lowongan pekerjaan hanya kepada karyawan yang ada di situ untuk mengisi suatu posisi lowong yang tersedia di perusahaan. Sedangkan *job bidding* adalah cara yang masih memberikan kesempatan untuk pegawai yang dapat dipercaya karena memiliki kualifikasi sesuai dengan yang di butuhkan; b). Referensi yang di dapat dari pegawai yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut c). Merencanakan pergantian karyawan.³¹

Sedangkan menurut Panduan Diklat, lowongan kerja juga dapat ditemukan di beberapa tempat strategis seperti papan pengumuman di sekolah, dari orang ke orang, dari surat resmi pihak sekolah, daftar promosi yang tersedia, dari rating yang memiliki potensi, aktivitas penilaian, dan daftar oleh inventarisasi skill di dalam departemen sumber daya manusia yang dikelola sekolah.³²

³⁰Malayu S.P. Hasibuan, *op. cit.*, h. 44.

³¹Herman Sofyandi, *op. cit.*, h. 103

³²Panduan diklat, *op. cit.*, h. 66.

b. Metode Eksternal

Metode terbuka ini dimaksudkan ketika adanya lowongan pekerja maka disebarluaskan dengan banyak cara seperti iklan, media sosial, media massa, elektronik agar pengumuman tersebut dapat diketahui banyak orang. Metode eksternal meliputi:

1. Iklan dari beberapa media seperti tv, koran, medsos, dan banyak lainnya
2. Agen yang menyalurkan tenaga kerja baik itu dari pemerintah ataupun agen swasta
3. Menjalin hubungan dengan perguruan tinggi
4. Dari proses magang
5. Informasi dari karyawan lama

Media seperti Radio dan televisi tidak terlalu berdampak efektif karena presentasi pengguna radio dan tv untuk mencari tenaga pendidik dan kependidikan tergolong rendah dan sedikit. Dan kendala lainnya yakni biaya iklan yang terlalu mahal dan akan membuat sekolah tersebut merusak citra konservatifnya.³³

Proses rekrutmen sudah dipastikan menerapkan metode dalam proses rekrutmennya. Metode rekrutmen itu yakni cara yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dimana terjadi rekrutmen dan sudah dipilih mana metode yang paling tepat untuk dilaksanakan. Maka pastinya perusahaan mempunyai dan juga menerapkan metode yang biasa dilakukan sesuai dengan kebutuhan rekrutmen tersebut.. Metode rekrutmen pastinya akan memiliki

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *loc. cit.*, h.44.

pengaruh yang besar terhadap presentasi banyak atau tidaknya lamaran yang masuk kedalam meja panitia. Hasibuan mengatakan(2010:44) metode dalam halrekrutmen calon pegawai baru terdiri dari 2 metode, yaitu dengan metode tertutup dan juga metode terbuka.

Maka didalam proses rekrutmen itu harus memiliki dua sumber untuk mendapatkan nantinya sumber daya manusia yakni sumber internal dan sumber eksternal , maka sumber internal tersebut meliputi :

1. Proses dalam menentukan penempatan pekerjaan
2. Bagaimana keahlian dalam hal Inventarisasi keahlian
3. Bagaimana proses penawaran pekerjaan
4. Rekomendasi dari beberapa karyawan lama

Adapun Sumber dari sisi eksternal meliputi:

1. Dari proses Institusi pendidikan.
2. Proses melalui iklan baik surat kabar medsos dan lainnya
3. Agen yang dibentuk langsung oleh pemerintah
4. Agen yang dibentuk oleh swasta
5. Bisa pula dari Perusahaan yang bergerak di bidang pencari tenaga eksekutif

5. Alasan-Alasan Rekrutmen

Proses Rekrutmen biasanya dilakukandidalam suatu organisasi disebabkan adanya lowongan kosong dengan banyak aneka ragam diantaranya:³⁴

1. Berdirinya suatu organisasi baru atau bisa pula degan menambah kelas baru dikarenakan meningkatnya jumlah siswa yang ada, jadi dengan hal tersebut maka membutuhkan tenaga pendidik yang baru.
2. Terjadinya beberapa perluasan kegiatan yang dilakukan sekolah seperti adanya ekstrakurikuler baru.
3. Terjadinya suatu kegiatan baru dengan berbagai rencana program yang baru sehingga nantinya akan dibutuhkan pula tenaga pendidik baru kembali.
4. Adanya tenaga pendidik yang pindah pekerjaan lain atau pindah lokasi seperti mutasi dan lainnyakarena pindah rumah dan juga prosews lainnya yang mengharuskan berpindah.
5. Adanya pekerja yang berhenti bekerja dengan berbagai alasan baik berhenti secara baik maupun dengan tidak hormat ada banyak sebab seperti cuti ketika hamil atau dikarenakan adanya pelanggaran dalam yang bergerak dibidang tersebut.
6. Adapula berhenti karena sudah memiliki usia yang senja dan memasuki usia pensiun dan dipastikan sudah tidak efektif untuk melakukan segala proses berkaitan dengan mendidik dengan maksimal karena faktor umur.
7. Adanya karyawan dan pekerja yang wafat sehingga harus segera di ganti.

³⁴Faustino Cardoso Gomes, (2003), *Manjemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset,) h. 105-106.

Dari uraian berbagai pendapat tentang rekrutmen di atas lembaga pendidikan tersebut melakukan beberapa rekrutmen guru baru dikarenakan adanya banyak hal seperti kegiatan yang baru, pensiun nya pekerja, karyawan yang meninggal, cuti ataupun dikarenakan pindah. Dengan begitu maka lembaga pendidikan tersebut harus memiliki guru pengganti yang baru agar proses tersebut tetap berjalan seperti biasanya.

6. Proses Rekrutmen

Rekrutmen yang baik dan berkualitas akan memberi suatu pengaruh tentang bagaimana sebuah perusahaan atau lembaga pendidikan melaksanakan prosedur rekrutmen dengan baik. Berkualitas yang dimaksud dalam hal ini adalah ketika lembaga atau instansi tersebut mampu menemukan karyawan yang berkualitas dan memiliki pula kompetensi yang sesuai. Irianto Yusuf menjelaskan kegiatan yang sebaiknya harus dilakukan ketika dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:³⁵

1. Menentukan dan membuat beberapa kategori yang membutuhkan sumber daya manusia baik dari jangka pendek dan juga ketika jangka panjang
2. Harus secara terus menerus melihat dan memperhatikan perubahan kondisi di dalam proses ketenagakerjaan
3. Mengembangkan segala media (promosi) rekrutmen yang sesuai untuk menarik para pelamar kerja yang sesuai kualifikasi
4. Menyimpan dan mengarsip data tentang jumlah yang melamar kerja lengkap dengan kualitasnya.

³⁵Yusuf Irianto, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya, Insan Cendikia), h.40

5. Selalu memproses setiap permohonan yang melamar kerja untuk dilakukannya evaluasi dengan berupaya rekrutmen yang dilakukan.

Maka hasil setiap rekrutmen tenaga kerja merupakan suatu identifikasi terhadap calon pegawai yang memenuhi syarat dan memiliki kemungkinan yang besar untuk diterima sebagai karyawan.

Untuk menemukan calon karyawan yang sesuai maka harus sesuai pula dengan kebutuhan dan juga beberapa kegiatan inti yang nantinya hendak diperhatikan pula seperti :

1. Menentukan segala bentukkebutuhan baik itu jangka pendek dan juga jangka panjang yang ada dilembagabaik darimodel pekerjaan dan juga bagaimana levelnya di dalam perusahaan tersebut
2. Harus terus berupaya untuk bagaimana mendapatkan segala informasi tentang bagaimana perkembangan kondisi pasar tenaga kerja yang sedang berlaku.
3. Menyusun segala bahan-bahan yang dibutuhkan untuk kegiatan rekrutmen yang efektif
4. Menyusun beberapa program rekrutmen yang bersifat sistematis dan juga terpadu juga harus berhubungan dengan segala kegiatan sumber daya manusia lain dan juga bekerjasama antar lini di perusahaan.
5. Mendapatkan calon pegawai yang berkualitas dan juga memenuhi persyaratan
6. Mencatat bagaimana kualitas dan juga berapa jumlah pelamar dari banyak sumber yang tersedia dan metode cara rekrutmennya.

7. Melakukan beberapa tindak lanjut untuk calon pegawai baik nantinya akan diterima atau ditolak yakni guna mengevaluasi efektif atau tidak proses rekrutmen yang dilaksanakan. Dan harus dilakukan sesuai dengan konteks hukum yang berlaku. Seperti menempatkan satu tempat karyawan yang kemungkinan akan diterima .

Ketika mengambil keputusan tentang diterima atau tidaknya harusnya pihak lembaga mengadakan musyawarah dahulu. Karena Komunikasi ini diharapkan akan mampu juga menghasilkan keputusan yang akurat dan tepat. Proses rekrutmen (*recruitment*) merupakan suatu masalah yang penting ketika dilakukan untuk pengadaan karyawan baru. Jika rekrutmen tersebut berhasil dilakukan maka banyak pula pelamar yang mengantri, dan peluang mendapatkan yang berkualitas baik akan semakin besar.³⁶

Maka dengan adanya proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara kelompok, harapannya akan membuat suatu keputusan dan tindakan akan mudah diambil dan bersifat akurat. Pengambilan keputusan tersebut secara individu ataupun melalui diskusi kelompok maka hasilnya pasti berbeda, karena dengan dilakukannya proses diskusi kelompok timbullah nilai-nilai yang unik yang nantinya bisa terkandung dalam diskusi kelompok tersebut yakni antara lain setiap anggota organisasi diharuskan untuk menyampaikan ide-idenya yang kreatif untuk menyelesaikan segala permasalahan yang terjadi..

7.Strategi Rekrutmen

³⁶Malayu Hasibuan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), h. 40

Keputusan ketika melakukan rekrutmen adalah suatu hal yang krusial ada beberapa petunjuk untuk manajemen bagaimana sebuah keputusan yang efektif diharapkan mendapatkan hasil dari perusahaan.

- a. Seorang Manajer selain mempertimbangkan faktor eksternal dan internal didalam hal menemukan karyawan baru. Ada hal khusus seperti mempertimbangkan gender yang “handicap”.
- b. Seorang Manajer juga dapat menaikkantingkat kepuasan dan juga beberapa komitmen para karyawan dan mempermudah biaya yang berputar diantaranya adanya promosi dari kalangan karyawan perusahaan dan haruslah layak pula.
- c. Peninjauan pekerjaan secara realistis dengan para pegawai dengan harapan yang akurat, dan nantinya hasilnya organisasi akan mendapatkan manfaat.
- d. Pengembangan program karier juga harus jadi prioritas karena bentuk pelatihan pada karyawan baru.
- e. Prinsip-prinsip kegiatan yang sudah dilakukakesepakatan apabila proses rekrutmen nantinya mengembangkan bakat diantara para pekerja
- f. Metode rekrutmen ini memiliki seleksi yang spesifik dan harus mengikuti taat asas dan strategi yang dilaksanakan perusahaan secara keseluruhan.³⁷

Strategi rekrutmen calon guru ini merupakan sebuah cara atau strategi untuk mencari calon sumber daya pengajar, karena dalam ruang lingkup

³⁷Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), h.116.

pendidikan guru harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sekolah dan juga memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga nantinya visi dan misi sekolah dapat tercapai.

Maka Dengan strategi dalam rekrutmen tenaga pendidik ini, maka lembaga pendidikan bisa mendapatkan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Cara yang dilakukan harus sesuai juga dengan kondisi dan kebutuhan, beberap prinsip yang mesti diperhatikan antara lain:

1. Formasi yang ada harus benar-benar dibutuhkan untuk kebutuhan tenaga pengajar yang edukatif
2. Melihat pada catatan analisis posisi lowongan yang telah disusun dan dirancang supaya sesuai pula dengan kebutuhan dan syarat yang ditentukan pihak perekrut.
3. Objektif, yakni tidak adanya nepotisme dan kolusi di prosesnya.
4. Prinsip "*the right man on the right place,*" yakni bagaimana sesuai tugas dan juga kemampuan para pegawai.

Hal yang penulis paparkan diatas adalah contoh strategi yang dapat dijadikan paduan lembaga pendidikan untuk menemukan calon tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan. Karena dengan dilakukannya analisis, maka proses rekrutmen akan lebih mudah dilakukan, walaupun pastinya akan selalu ada beberapa kendala namun akan tetap bisa diminimalisir dengan

mengacu strategi dengan melihat kekurangan dan beberapa peluang yang ada.³⁸

8. Sumber Sumber Rekrutmen

Adapun beberapa sumber yakni internal dan eksternal

a. Sumber internal

Sumber internal adalah karyawan yang sudah bekerja di perusahaan yang nantinya diharapkan mengisi posisi yang kosong. Menurut Suparno Eko, Sumber internal ini dapat diperoleh ketika memindahkan atau dipromosikan bisa dari saran hasil reorganisasi dan beberapa lainnya.

Anwar Prabu Mangkunegara, mengatakan bahwa sumber internal dalam rekrutmen ditemukan melalui adanya mutasi karena hasil bekerja pegawai. Ada tiga bentuk mutasi seperti adanya promosi jabatan yakni kenaikan jabatan dari tinggi ke rendah karena prestasi bekerja, rotasi atau transfer dipindahkan dengan yang setara atau tidak mengubah posisinya, dan demosi jabatan yakni penurunan ke tingkat yang lebih ke bawah atas prestasi bekerja dan penyederhanaan struktur organisasi.³⁹

Berdasarkan teori yang penulis sampaikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber internal itu adalah sumber yang berasal dari dalam ruang lingkup perusahaan itu sendiri, sumber internal ini juga bisa ditemukan dengan memindahkan karyawan, dan juga jabatan disebabkan kinerja selama bekerja.

b. Sumber Eksternal

³⁸ Mohamad Mustari, *op. cit.*, h. 220

³⁹ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34.

Apabila sumber internal belum memenuhi kualifikasi maka akan dilakukan sumber eksternal untuk mendapatkan sumber daya manusia. Sumber-sumber eksternal yang memiliki potensi untuk menemukan SDM bagi perusahaan antara lain: agen pengumpul tenaga kerja dari swasta dan pemerintah dari lamaran perorangan, bisa melalui manajemen konsultan, dari karyawan yang lama di kantor, para anak magang, bisa pula dari perusahaan yang menjadi saingan, iklan, balai tempat pelatihan kerja.⁴⁰

Berdasarkan teori di atas, kesimpulannya yakni sumber eksternal dalam hal rekrutmen ini juga banyak meliputi banyak sumber-sumber yang diperoleh dari luar perusahaan, seperti dari lembaga pendidikan, lamaran perorangan dan organisasi lain yang sesuai dengan kebutuhan.

9. Kendala Rekrutmen

Ada tiga bentuk kendala yang diungkapkan Fatah dalam rekrutmen, yakni dari internal, para pencari kerja dan lingkungan luar. Kendala yang nantinya bersumber dari kalangan internal pastinya berkaitan pada kondisi dan juga kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi, contohnya terisinya semua posisi sehingga tidak memungkinkan adanya penerimaan pegawai baru, atau kurangnya pendapatan dari perusahaan. Adapun kendala dari pencari kerja biasanya karena kebiasaan buruk sehingga munculah anggapan negatif. sehingga proses rekrutmen bisa saja dihentikan. Selanjutnya kendala yang bersumber dari lingkungan sekitar organisasi seperti tingginya tingkat pengangguran.

⁴⁰Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 104

Dengan tingginya tingkat pengangguran yang ada, para panitia biasanya lebih selektif dalam menyeleksi calon pelamar, karena banyak yang kurang memenuhi persyaratan. Faktor yang lainnya yakni langka atau tidaknya kebutuhan yang tertentu. Karena Adanya peraturan undang undang mengenai ketenagakerjaan, sehingga banyak perhitungan yang harus dilakukan. Adapun kendala selanjutnya yakni dimana tuntunan yang dikerjakan pegawai.⁴¹

Sejalan dengan Fatah, menurut Malayu Hasibuan, kendala dalam proses rekrutmen tidak bisa sama antara perusahaan satu dengan yang lainnya, namun umumnya kendala yang biasanya terjadi adanya kebijakan organisasi seperti persyaratan jabatan, metode, kondisi pencari kerja dan solidaritas dalam lingkungannya.

a. Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Kebijaksanaan organisasi mengenai kompensasi dan kesejahteraan biasa mempengaruhi cukup besar akan mempengaruhi pelamar yang banyak dan juga sebaliknya. Kebijakan dalam memberikan promosi juga jadi kendala, karena promosi adalah cara untuk menarik pelamar, karena dengan promosi otomatis pendapatan seseorang akan semakin besar. Kebijakan untuk status seorang karyawan juga bisa menjadi sebuah kendala apabila dalam sebuah kesempatan untuk karyawan tidak didapatkan seseorang, maka yang akan melamar pekerjaan tersebut akan semakin sedikit. Dan juga sumber pelamar bisa jadi suatu kendala karena hanya sedikit.

⁴¹Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), h. 73.

b. Persyaratan jabatan

Apabila persyaratan terlalu banyak dan suli maka yang melamar akan semakin sedikit. Begitu pula sebaliknya.

c. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin sedikit promosi iklan maka pelamar juga semakin sedikit. Dan begitu sebaliknya.

d. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin sedikit yang ditawarkan maka sedikit yang melamar pekerjaan.

e. Kondisi lingkungan eksternal

Apabila ekonomi tumbuh dengan pesat dan banyaknya lowongan lain maka pelamar akan cenderung sedikit begitupula sebaliknya.⁴²

10. Peran Kepala Madrasah dalam Merekrut Pendidik

Kepala sekolah memiliki dua jabatan untuk menjamin penyelenggaraan pendidikan hal ini di dalam teori manajemen pendidikan, pertama, sebagai manajer dalam pendidikan dan kedua sebagai pemimpin di madrasah dan memiliki tanggung jawab yang penuh.

Memanager berarti mengatur potensi yang ada di madrasah yang dikelola sesuai fungsinya dan agar optimal fungsinya. Selain itu kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang bekerja di madrasah supaya melaksanakan tugas dengan efektif. Bisa pula dikatakan, kepala madrasah juga bertugas mengelola pendidikan untuk mengembangkan segala

⁴² Ibid, hal 74

aspek untuk menunjang kinerja guru dan para pegawai supaya menjadi profesional.

Dengan kata lain, kepala madrasah bertugas mengembangkan guru dan pegawai menjadi profesional.⁴³

C. Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik disebut pula seorang yang seharusnya memiliki kemampuan untuk melaksanakan proses pendidikan dengan tujuan pendidikan.

Undang Undang No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, mengungkapkan bahwa pengajar itu tenaga yang memiliki profesionalitas yang memiliki tugas perencanaan dan juga melaksanakan program belajar, juga menilai suatu hasil belajar dan melakukan bimbingan serta pelatihan. Tidak lupa harus melakukan penelitian dan juga mengabdikan kepada masyarakat. Terutama untuk dosen. Karena tenaga pendidik itu merupakan seorang yang melaksanakan tugas di lembaga pelaksanaan yang melakukan seluruh kegiatan pendidikan.⁴⁴

Tenaga pendidik adalah tenaga yang melakukan tugas profesional yang tugasnya merencanakan segala proses yang berhubungan dengan pembelajaran, kemudian memberikan penilaian hasil. Juga memiliki kewajiban menciptakan pendidikan yang kreatif, dinamis dan dialogis.

Guru juga disebut sebagai orang yang sudah dewasa yang sadar memiliki tanggung jawab dalam hal mengajar dan mendidik, membimbing dan juga

⁴³Hasibun. *Fungsi-fungsi manajemen pada madrasah*, (padang: makalah, universitas Negeri Padang, 2006).h. 5

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta.

mengajar muridnya. Disebut Guru yang bermutu apabila memenuhi dan melampaui standar kualifikasi baik dari akademik maupun kompetensi lainnya dalam menjalankan tugasnya. Ketersediaan guru yang memiliki mutu yang baik harus diupayakan dengan berbagai program .⁴⁵

Maka dari itu sumber daya ini semestinya segera dikelola dengan baik merupakan sebuah amanah yang di akhirat akan ada pertanggungjawaban.maka untuk dapat mengelola ilmu dengan baik sangat diperlukan guna menopang pemberdayaan dan juga optimalisasi sumberdaya yang ada.

Keahlian yang dimiliki seorang profesional haruslah segera direspon oleh pengguna jasanya dengan adanya penghargaan bisa diwujudkan dengan adanya beberapa pembayaran.⁴⁶

Kualitas profesi beragam antara seseorang dengan seseorang yang lainnya dan dari suatu organisasi ke organisasi profesi yang berbeda. Ini ditentukan oleh sejauh mana terpenuhinya lima unsur, yaitu diantara beberapa bidang yang sudah jelas dan juga teknik pengaplikasiannya dalam menjalankan praktik di lapangan, praktik standar yang tervalidasi, yakni suatu prosedur operasional dengan keahlian yang hanya dipunyai dan dapat dilakukan oleh kelompok profesi, otonomi profesi yang berbasis penelitian yang objektif demi tegaknya kebenaran akademik, terutama dalam pengambilan keputusan-keputusan organisasi profesi, organisasi profesi sebagai wadah anggota untuk memperjuangkan hak-hak profesinya.

⁴⁵Mustiningsih, *JurnalManajemen Pendidikan, Vol.23, Nomor 5, ISSN 0852-1921, Maret 2012.*

⁴⁶Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*, (Medan : Perdana Publishing), hal 231.

Di sini organisasi profesi mempunyai kekuatan yang mampu meyakinkan pihak luar; penghargaan dan pekerjaan yang dianggap bergengsi terhadap profesi yang digeluti.

Proses profesionalisme itu bisa dinyatakan sebagai karakteristik, cara, standar yang nantinya terkait dengan profesi. Ada pendapat yang lain mengatakan profesionalisme itu artinya kualifikasi.⁴⁷

Strategi pengembangan profesionalisme untuk tenaga pendidik meningkatkan mutu pendidikan dan juga bagaimana proses implementasinya dilakukan di sekolah mengacu pada pedoman yang telah dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) yang merupakan Direktorat Jenderal yang dibentuk melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 8 Tahun 2005 yang membawahi Direktorat Profesi Pendidik Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

2. Kompetensi Tenaga Pendidik

Dalam peraturan Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa kompetensi itu merupakan seperangkat keterampilan, juga pengetahuan yang seharusnya dimiliki, dikuasai dan dihayati tenaga pendidik dosen dan juga guru ketika melakukan tugas profesionalnya.⁴⁸

Usman dalam Mulyono Abdurrahman, menjelaskan bahwasannya kompetensi itu suatu hal yang mampu memberi gambaran untuk suatu kemampuan

⁴⁷ Ibid, hal 231.

⁴⁸ UUD nomor 14 tahun 2005

yang dimiliki seseorang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Kompetensi itu pula sebagai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki bagi orang yang nantinya akan menjadi bagian didalam dirinya seseorang yang menjadi bagian dari dirinya sehingga adanya perilaku psikomotor,afektif,kognitif degan semaksimal mungkin.⁴⁹

1. Kompetensi Pedagogik

Pedagogik awalnya berasal dari bahasa Yunani yakni *paedos* yang berarti mengantar dan juga membimbing. Pedagogik pula diartikan secara harfiah membantu anak laki-laki pada ketika berada zaman Yunani Kuno yang mengerjakan mengantarkan majikannya untuk pergi menuntut ilmu.

Secara umum istilah dari pedagogik (*pedagogik*) mempunyai arti sebagai ilmu juga seni bagaimana cara mengajarkan anak. Sedangkan yang dimaksud ilmu itu mengajarkan orang untuk menjadi dewasa adalah andragogi. Maka dari penekanan tentang pedagogik tersebut yang dimaksud pedagogik yakni ilmu tentang mendidik anak yang memiliki ruang lingkup yang terbatas antara edukatif antar guru dan siswa. Sedangkan kompetensi pedagogik itu juga memiliki sejumlah kemampuan tenaga pendidik yang berkaitan.

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yakni kemampuan dasar yang semestinya dimiliki guru. Pemerintah mengatur melalui PP Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3 menjelaskan bahwasannya kompetensi profesional itu adalah bagaimana guru memiliki sebuah kemampuan menguasai materi secara luas dan juga

⁴⁹Mulyono Abdurrahman, *op. cit.*, hal. 10.

mendalam yang nantinya membimbing siswa memungkinkan untuk dapat terpenuhi berbagai standar suatu kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

3. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian diatur pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3 dijelaskan kemampuan dalam pribadi yang stabil, memiliki kewibawaan dan bisa dijadikan sebagai yang memiliki akhlak yang mulia.

Yang dimaksud dengan kompetensi sosial di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3, ialah bagaimana kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat ketika melakukan komunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, tenaga pendidikan orang tua dan masyarakat sekitar.

Maka guru harus mampu berkomunikasi sosial dengan banyak pihak terutama kepada para peserta didik, pimpinan kepala sekolah, para orang tua siswa, dan juga bagi masyarakat juga.

3. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik

Menurut UUNo 20 tahun 2003 pasal 39 menyatakan guru itu tenaga yang memiliki profesionalitas yang memiliki tugas merencanakan dan juga melaksanakan proses pembelajaran, juga menilai dan membimbing siswa melalui pelatihan.

Maka dalam menjalankan tugas dan juga fungsi guru sebagai tenaga yang memiliki profesionalitas akan tetapi harus pula memiliki sertifikasi sesuai dengan bidang yang di ampuhnya, sehat batin dan jiwanya dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Seorang tenaga kependidikan semestinya pula harus lulusan dari kampus atau universitas yang terakreditasi baik, karena adapun tugas pendidik yakni:

1. Berinovasi dan merevisi dengan kreatifitas, dinamis dalam dunia pendidikan dan juga berinteraksi dengan yang lainnya.
2. Memiliki komitmen untuk profesional dalam meningkatkan mutu dalam dunia pendidikan.
3. Mencontohkan teladan serta menjaga nama baik lembaga tempat mengajar dan juga amanah yang ditujukan kepadanya.

Tenaga pendidik juga harus memiliki hak dan kewajiban yakni:

- a. Tenaga Pendidik harus difasilitasi gaji dan juga beberapa jaminan masalah kesejahteraan yang layak dan sesuai.
- b. Menapatkan suatu penghargaan dari lembaga pendidikan apabila memiliki banyak prestasi
- c. Mendapatkan binaan untuk peningkatan karir selanjutnya.
- d. Memiliki perlindungan dimata hukum ketika melakukan suatu tugas dan juga memiliki hak atas hasil dari kekayaan intelektualnya.

Dan Tenaga pengajar juga memiliki kewajiban :

- a. Ketika mengajar harus menciptakan suasana belajar yang memiliki makna, kreatif dan memiliki ideologis yang tinggi.

- b. Memiliki komitmen secara profesional demi terciptanya mutu pendidikan yang bermutu.
- c. Memberi contoh kepada siswa untuk memiliki sikap teladan dan juga harus menjaga nama baik sekolah, profesi yang dijalankannya.⁵⁰

D. Penelitian Yang Relevan

1. Dari penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul Pelaksanaan Rekrutmen dan seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU singasari dapat disimpulkan proses rekrutmen di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Singasari sudah baik karena semua kegiatan ini dimulai dari menentukan kebutuhan sampai pada pemilihan yang terpilih, namun belum dilaksanakan secara maksimal. Adapun hasil penelitian peneliti sebagai berikut :
 - a. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Singasari terdiri dari beberapa kegiatan yaitu:
 1. Proses rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Singasari Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas meliputi beberapa kegiatan antara lain :
 - a. Dilakukannya analisis sesuai kebutuhan tenaga pengajar di sekolah tersebut.
 - b. Di bentuknya panitia rekrutmen
 - c. Adanya persyaratan ketika melamar.

⁵⁰Sulistiyorini. (2006), *Manajemen Pendidikan Islam*, (Elkaf: Tulangagung), hal. 53

- d. Disebarkannya informasi lowongan ke khalayak ramai.
 - e. Penerimaan tenaga pendidik baru disekolah tersebut
2. Dari penelitian yang dilakukan peneliti judul Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah Pamulang dapat disimpulkan strateginya:
- a. Adanya perencanaan yang baik dan matang antara kepala madrasah dengan guru.
 - b. Adanya diadakan pengumuman diberbagai media
 - c. Dilakukannya Seleksi administrasi calon guru
 - d. Setelah lulus adanya Pemanggilan kandidat
 - e. Seleksi di sekolah tersebut meliputi: tes tentang proses pengetahuan ISMUBA, tes dilakukan secara tertulis yang menyangkut tentang pengetahuan kompetensi yang profesi sesuai lowongan posisi yang dipilih, adanya seleksi praktek ketika mengajar di kelas, praktek untuk membaca Quran dan wawancara terkait dengan bidang organisasi Muhammadiyah
 - f. Setelahnya diumumkan kelulusan melalui telepon
3. Berdasarkan penelitian dengan judul Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta adalah sebagai berikut : Sekolah SMAIT Nur Hidayah Surakarta susah dengan baik melakukan rekrutmen dengan tata tertib yang baik dan sesuai prosedur. Hal ini terlihat dari seluruh proses dalam rekrutmen yang dilakukan secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan tenaga pendidik yang

berkualitas dan juga mempunyai suatu kemampuan untuk terwujudnya suatu pendidikan nasional. maka hal itu menunjukkan bahwa dalam hal merekrut guru ini telah menggunakan manajemen yang baik dan rapi, karena adanya pembagian tugas yang teratur antara yayasan dan pihak sekolah. Yayasan sebagai pemantau perekrutan guru juga sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak ikut campur tugas dari tim yang sudah dibentuk untuk proses rekrutmen. Dan mulai dari guru, kepala sekolah dan seluruh pihak juga sudah menjalankan tugasnya dengan baik pula dan berjalan dengan efektif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Penelitian Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Mts Darul Ilmi Batangkuis berlokasi di Jalan Tanjung Morawa-Desa Tanjung Sari Kecamatan Batang Kuis. Pemilihan tempat penelitian tersebut dengan pertimbangan bahwa MTs Darul Ilmi adalah sekolah yang cukup baik dalam Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam menciptakan tujuan pembelajaran. Hal ini menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut. Dan juga sebagai bahan referensi tentang apa yang sedang penulis teliti di skripsi tentang tenaga pendidik .

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Adapun metode pendekatan yang penulis pakai untuk tulisan ini adalah penelitian yang kualitatif. Alasan digunakannya pendekatan kualitatif yang penulis gunakan karena peneliti ingin mengungkap bagaimana strategi kepala madrasah untuk merekrut tenaga pendidik. Yang memiliki arti penelitian ini nantinya akan mendapat penjelasan tentang keadaan apa yang benar terjadi di sekolah tersebut. Seperti diketahui bahwa penelitian kualitatif ini penelitian yang memahami sebuah fenomena dalam konteks natural dan nantinya tidak ada manipulasi dalam fenomena yang diamati peneliti.⁵¹

Adapun metode yang akan penulis pakai yakni deskriptif. Metode deskriptif yakni penelitian yang memberikan suatu gambaran secara sangat sistematis tentang bagaimana keadaan program, layanan, fenomena atau nantinya penyediaan informasi tentang kondisi situasi dan juga masyarakat, pandangan, juga proses yang berlangsung.⁵² Jadi, nantinya data yang diperoleh peneliti akan penulis sampaikan dalam bentuk tulisan deskriptif dan pastinya secara sistematis.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Bisa pula disebut sebagai Pengamatan ditinjau suatu istilah yang lebih sederhana yakni proses melakukan penelitian ketika melihat situasi di dalam penelitian. Teknik observasi ini pasti relevan untuk dipakai didalam kegiatan penelitian yang mengamati kondisi ketika terjadinya interaksi ketika proses belajar, tingkah laku dan juga interaksi sesama peserta didik. Pengamatan untuk

⁵¹ Samiaji Sarosa, (2012) *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*, (Jakarta: PT. Indeks), h. 7

⁵² Restu Kartiko Widi, (2010), *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), h. 47

hal ini nantinya bisa dilakukan secara terstruktur. Nantinya ketika masuk ke dalam tahap ini maka akan banyak dimanfaatkan peneliti untuk menjalin komunikasi dengan pimpinan madrasah, wakil pimpinan, para tenaga pendidik dan tenaga pendidikan lainnya untuk menunjukkan tujuan utama penelitian ini.

Metode ini bisa pula dilakukan dengan langsung ke lapangan, karena kegiatan observasi ini meliputi mencatatkan bagaimana sistematika kejadian di lapangan, objek yang dilihat dan hal apa saja yang diperlukan untuk melakukan penelitian yang sedang berlangsung. dengan cara mengamati berbagai kegiatan yang terjadi ketika kepala madrasah bekerja, dan peneliti nantinya mempersiapkan kamera, recorder, dan lembar observasi.

2. Wawancara

Teknik ini dilaksanakan dengan bentuk yang terstruktur dan juga wawancara yang tidak terstruktur. Adapun teknik yang dilakukan terstruktur ini dengan pertanyaan yang sudah peneliti siapkan sebelumnya sesuai dengan apa yang nantinya akan peneliti teliti di sekolah tersebut, sementara itu untuk wawancara yang tidak terstruktur nantinya akan timbul di sela wawancara dan sifatnya berkembang.

Peneliti menggunakan wawancara secara terstruktur seperti teknik dalam mengumpulkan data. Maka peneliti apasti sudah mengetahui secara pasti tentang berbagai informasi yang nantinya akan diperoleh. Maka ketika melakukan proses wawancara dan pengumpulan data peneltian, peneliti telah menyiapkan beberapa instrumen seperti pertanyaan yang sudah tertulis yang alternative jawaban telah

disiapkan.⁵³

Dalam proses wawancara penulis nantinya melakukan proses tanya jawab dengan narasumber yakni kepala madrasah, guru, dan bidang kurikulum. Wawancara ini memiliki tujuan memperoleh berbagai data tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik.

Alat yang akan digunakan ketika proses wawancara yaitu :

- a. Mencatat data yang berguna dan digunakan alat seperti pulpen, buku serta alat yang membantu lainnya
- b. Perekam suara yang digunakan berasal dari hp.
- c. Pedoman wawancara yang dibutuhkan berfungsi pedoman saat wawancara.

3. Studi Dokumentasi

Adapun Studi dokumentasi yakni mengumpulkan data yang didapat berupa banyaknya dokumen yang dipunya oleh sekolah adapun beberapa dokumen antara lain:

- a. Visi & misi yang dicanangkan oleh sekolah
- b. Struktur organisasi yang disampaikan oleh pihak sekolah
- c. Tata tertib di sekolah dan peraturan sekolah yang berlaku
- d. Data Pendidik dan Kependidikan di sekolah tersebut
- e. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik.

D. Teknik Analisis Data

Setelah melakukan observasi, wawancara dan data yang lain sudah

⁵³Sugiyono, (2006), *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), h. 138

terkumpul maka dilakukan analisis data. Dimana Analisa data bentuk deksriptif yang peneliti gunakan yakni peneliti berusaha untuk menggambarkan seluruh data yang penulis dapatkan mengenai Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Daruil Ilmi Batangkuis.

Maka langkah supaya mudah dipahami dengan *analysis interactive* yang nantinya akan membagi langkah dalam setiap kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yang sudah terstruktur seperti pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Pengumpulan Data

Langkah pertama yakni mengumpulkan data dari wawancara, juga setiap hasil observasi, dan berbagai dokumen yang sesuai dengan masalah apa yang diteliti dan nantinya akan dikembangkan dengan pencarian data selanjutnya.

2. Reduksi Data

Reduksi data yakni merupakan bentuk suatu analisis dalam data yang menajamkan, digolongkan dan membuang data yang tidak digunakan sehingga akan mendapatkan kesimpulan yang sudah final dan nantinya ditarik dan juga diverifikasi.

3. Penyajian Data

Penyajian data yaitu rangkaian atau proses informasi yang memungkinkan dalam proses tersebut akan didapatkan kesimpulan di dalam penelitian. Dilakukannya penyajian data ini bermaksud untuk ditemukannya berbagai pola yang memiliki makna dan nantinya akan dilakukan penarikan

kesimpulan dan akan diberi tindakan. Penyajian data nanti akan berupa kalimat, gambar disertai dengan narasi dan tabel.

4. Penarikan Kesimpulan

Setelah data terkumpul maka dilakukan penarikan kesimpulan karena merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara utuh. Kesimpulan harus pula diverifikasi ketika penelitian itu berlangsung. Dan nantinya kesimpulan tersebut ditarik ketika menyusun pencatatan, pola, pernyataan, dan konfigurasi.⁵⁴

Adapun beberapa paduan yang akan dijadikan suatu proses dalam analisis data maka dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. nantinya hasil dari wawancara, observasi, pencatatan dokumen, akan dibuatkan catatan lapangan secara tertulis dengan cara yang lengkap. nantinya akan terdiri atas deskripsi dan refleksi.
2. Selanjutnya dibuat proses dalam mereduksi data yang berupa pokok pokok temuan yang dianggap penting.
3. Setelah reduksi data kemudian dilakukan penyusunan sajian data yang sistematis dengan suntingan dari peneliti agar memiliki makna yang lebih jelas dan juga dipahami. Nantinya sajian tersebut akan dilengkapi faktor pendukung antara lain metode, skema, bagan tabel dan lainnya.
4. Maka dengan seperti itu maka akan diambil kesimpulan yang sementara.
5. Kesimpulan sementara nantinya akan terus berkembang dengan data baru dan juga pemahaman yang baru, sehingga nantinya akan didapatkan kesimpulan yang mantap dan juga sesuai. Demikian

⁵⁴Miles, Huberman dan Tjetjep Rohidi, (1992), *Analysis Data Kualitatif (terjemahan kedalam Bahasa Indonesia)*, (Jakarta: UI Press), hlm. 420

aktivitas didalam penelitian ini akan berlangsung. Apabila nantinya terjadi interaksi yang terus menerus terjadi diantara ketiga komponen tersebut analisisnya bersamaan sehingga bisa dirumuskan kesimpulan akhir.

6. Ketika akan dirumuskannya kesimpulan akhir penelitian, dilakukan upaya:
 - a. Melengkapi keseluruhan data- data kualitatif yang didapat.
 - b. Mengembangkan “intersubjektivitas” melalui beberapa diskusi dengan pihak lain yang paham akan permasalahan.

E. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data

Penelitian yang bersifat kualitatif ini data yang dapat dinyatakan kevalidannya ketika tidak terjadi perbedaan antara yang nantinya akan terjadi dilapangan dengan yang terjadi pada objek yang sedang diteliti. Tetapi akan perlu pahami bahwa secara realitas kebenaran data apabila menurut kualitatif tidak bisa tunggal, akan tetapi bersifat jamak dimana nantinya akan tergantung kepada kemampuan mengkonstruksi segala fenomena yang diamati dalam penelitian.⁵⁵

Dalam metode kualitatif maka faktor keabsahan data juga sangat harus diperhatikan karena hasil penelitian tidak akan mendapat pengakuan dan kepercayaan. Maka untuk memperoleh hasil penelitian nantinya akan terletak pada keabsahan data penelitian.. Lincon dan Guba diperlukan teknik yang bisa menghasilkan keabsahan data antara lain:

⁵⁵ Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta), h. 366

1. Kredibilitas (Kepercayaan)

Sebuah proses untuk lebih dipercaya maka penemuan didalam proses penelitian ini dengan cara :

- a) Terjadinya keterkaitan antara peneliti dengan apa yang sedang diteliti di dalam kegiatan pemimpin yang nantinya dilakukan kepala madrasah dan dilakukan secara fokus maka nantinya akan mendapatkan hasil yang baik.
- b) Proses membentuk Ketekunan dalam hal pengamatandengan tehnik pemimpinketika melaksanakan tugas dan bekerja sama di tempat penelitian untuk menghasilkan informasi yang lebih akurat..
- c) Proses triangulasi data, yakni data yang diperoleh selanjutnya diperiksa antara data wawancara dan dokumen kemudian disatukan hasilnya.
- d) Melakukan diskusi dengan orang lain yang berbeda penelitiannya harapannya adanya tanggapan dari sisi yang berbeda.
- e) Mendapatkan Kecukupan dalam kebutuhan referensi untuk mengembangkan kritik dan evaluasi tujuan.
- f) Menganalisis kasus identik dengan varian kuantitatif. Dimana bisa membuktikan dan juga mengubah proses penelitian kualitatif

2. Transferabilitas (Kebergantungan)

Metode kualitatif tidak mempersyaratkan rata populasi juga rata sampel dan juga kurva norma. Maka dalam hal ini transferabilitas berfungsi untuk melihat cocoknya unsur yang akan terkandung di dalam fenomena untuk

kebutuhan penelitian ini.

3. Dependabilitas

Dependabilitas ini tergantung pada reliabilitas. Maka penelitian ini disusun ketika terjadinya pengumpulan data dan juga ketika analisis laporan dibangun sejak pengumpulan data analisis laporan ketika di lapangan sampai kepada laporan hasil penelitian.

4. Konfirmabilitas (Kepastian)

Konfirmabilitas ini sama dengan objektivitas sebuah penelitian bisa juga keabsahan dan interpretatif. Maka keabsahan data ketika laporan bisa dibandingkan melalui teknik, yaitu :langkah yang dilakukan konsultasi dimulai dari pengembangan penelitian, desain, dan juga menyusun fokus pada penelitian, dan juga konteks dan narasumber.⁵⁶

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Temuan Umum

a. Sejarah Madrasah

Yayasan Perguruan Darul Ilmi Batang Kuis didirikan pada tanggal 15 April 1986 di atas lahan seluas 2480 m² dengan para pendiri yaitu Drs. Sukiyo, Bejo Sudiman (Alm), Drs. H. Gito, Suadi Margono, S.Pd, dan Suryono. Para pendiri memandang perlunya didirikan lembaga pendidikan, guna menampung tamatan

⁵⁶ Salim dkk, (2016), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cita Pustaka), h. 165-169.

Sekolah Dasar (SD) dan memanfaatkan tenaga kerja putra daerah yang berkewenangan dan berkemampuan di bidang pendidikan. Sekolah ini merupakan sekolah swasta yang menanamkan nilai-nilai agama sebagai dasar pendidikan dan merupakan sekolah menengah tsanawiyah pertama di kecamatan Batang Kuis.

b. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

Visi Madrasah: Cerdas beriman, berakhlak mulia, beramal, sehat fisik dan mental.

Indikator:

1. Memiliki keyakinan yang kuat dan juga mengamalkan ajaran agama islam secara benar dan sesuai dengan norma yang berlaku.
2. Mampu berpikir aktif, kreatif dan memiliki keterampilan dalam memecahkan permasalahan.
3. Mampu untuk bersaing dengan berbagai lulusan yang sederajat untuk nantinya bersaing ke jenjang pendidikan selanjutnya.
4. Bisa nantinya sebagai teladan bagi msyararakat dan orang lain.
5. Memiliki beberapa keahlian dan juga keterampilan baik akademis dan juga yang berkaitan dengan keterampilan.

Misi Madrasah:

1. Mempersiapkan putra putrid muslim yang intelektual dan berjiwa ulama.
2. Melaksanakan pendidikan dalam kerukunan dan ukhuwah islamiyah.
3. Meningkatkan mutu pendidikan agama Islam disesuaikan dengan situasi dan kondisi pendidikan yang berkembang.

4. Membina putra putrid muslim agar terampil dan kreatif bagi kesejahteraan umat.

Tujuan Madrasah:

1. Mengembangkan ilmu pengetahuan seluas-luasnya.
2. Menghasilkan umat yang berilmu pengetahuan, beriman dan terampil.
3. Membina kehidupan masyarakat berdasarkan ajaran Islam.

c. Data Kependidikan

Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Nama	Jabatan	Mulai Bertugas	Pendidikan	Mengajar Mapel
1	Rini Daraini, S.Si, M.Pd, Apt	Ka. Mad	2005	S 2	Matematika
2	Amir Salim, S.S	GT	1996	S 1	B. Arab
3	Agus Salim, S.Ag	GT	1998	S 1	Matematika
4	Suri Indah Mustika H, S.Pd	GT	2005	S 1	IPA
5	Siti Fatimah AM, S.Pd	GT	2008	S 1	Matematika
6	Suyanto, S.Pd	GT	1986	S 1	B. Indonesia
7	Drs. Lisman	GTT	1986	S 1	S K I

8	Sarmidi, S.Ag	GTT	1986	S 1	Qur. Hadist
9	Irianto, S.Pd	GTT	1994	S 1	PKn
10	Sami Suhartini, S.Ag	GT	1995	S 1	Aqidah Akh
11	Salamah, S.Pd.I	GN	1995	S 1	Mulok
12	Yusika Ayati, S.Pd	GTT	1996	S 1	IPA
13	Rosmaida Harahap, S.Pd.I	GT	1996	S 1	B. Inggris
14	Nauliyah, S.Ag	GN	1998	S 1	B. Arab
15	Dwi Rahmaniar, S.Pd	GT	2001	S 1	IPS
16	Erli Musnita, S.Pd	GT	2003	S 1	B. Inggris
17	Hafni Suherni, S.Pd	GN	2005	S 1	B. Indonesia
18	Nazariana, S.Pd	GN	2011	S 1	Fiqih
19	Budi Septiady N, S.Pd	GT	2011	S 1	PJK
20	Putri Handayani, S.Pd	GTT	2013	S 1	Seni Budaya
21	Sari Amina Husna, S.Pd	GT	2013	S 1	IPA
22	Pegi Dwi Yanti, S.Pd	GTT	2013	S 1	B. Indonesia
23	Agus Pujiarto, S.Pd	GT	2014	S 1	Matematika

24	Leli Aprianun, S.Pd	GT	2014	S 1	B. Indonesia
25	Junarno, S.Pd	GT	2015	S 1	PKn
26	Masyitah, S.Pd	GN	2016	S 1	IPS
27	Nila Ramdhani	GT	2019	S 1	Matematika
28	Muhammad Rizki	GTT	2019	S 1	IPS
29	Bagus Prayogi	GTT	2019	S 1	PJK
30	Muhammad Isa	GTT	2019	S 1	PJK
31	Siti Asniwati	TU	1992	SMA	
32	Edy Setia Permana, S.Pd.I	TU	2005	S 1	

Data Dewan Pembina Yayasan Perguruan Darul Ilmi

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	Suadi Margono, S.Pd	Batang Kuis	Ketua
2	Amir Salim, S.S	Batang Kuis	Wakil Ketua
3	Suryono	Tanjung Morawa	Sekretaris
4	Drs. H. Gito	Batang Kuis	Bendahara

5	Yahkurni	Batang Kuis	Anggota
---	----------	-------------	---------

d. Siswa

Data siswa Tahun Pelajaran 2019/2020

No	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	VII	75	85	160
2	VII	83	93	176
3	IX	126	98	224
Jumlah				560

e. Sarana dan Prasarana

1. Data Administrasi

Nama Madrasah : Darul Ilmi

Alamat : Jalan Tamora No. 11

Kelurahan : Tanjung Sari

Kecamatan : Batang kuis

Kabupaten : Deli Serdang

Provinsi : Sumatera Utara

Kode Pos : 20372

Berdiri Tahun : 1986

Status Keberadaan : Milik Yayasan

Nama Yayasan : Yayasan Perguruan Darul Ilmi

Nama Ketua Yayasan : Suadi Margono, S.Pd

Nama Kepala MTS : Rini Daraini, S.Si, M.Pd, Apt

Notaaris : Nurfida Nurdin, SH

Izin Operasional : Kanwil Kemenag SU No. 609 Tahun 2015

2. Data fisi dan fasilitas

Luas Tanah : 2189 m²

Luas Bangunan : 680 m² (720)

Ruang Belajar : 15 ruang

Ruang Kantor : 1 ruang

Ruang Guru : 1 ruang

Ruang Laboratorium : 1 ruang

Ruang Musholla : 1 ruang

Ruang Perpustakaan : 1 ruang

Ruang Pertemuan : Ada

Sarana Olahraga	: Kurang memadai
Kamar mandi/WC	: Ada
Tempat parker kendaraan	: Kurang memadai
Halaman	: Ada
Kondisi Bangunan	: Semi Permanen
Pagar sekolah	: Ada
Mebeler belajar	: Ada
Jumlah lantai	: 1 lantai
Penerangan	: Daya 700 Watt
Air Minum	: PAM
Telepon	: Ada
Komputer	: Kurang Memadai

3. Manajemen Madrasah

- a. Pengolahan pembiayaan bersifat sentralistik, berpusat pada yayasan.
- b. Ruangan administrasi dan kantor Kepala Madrasah kurang memadai dan belum tersedia ruang tamu.
- c. Ruang guru kurang memadai.
- d. Belum tersedia tempat parker kendaraan.

4. Peran serta masyarakat

- a. Adapun peran orang tua dinilai masih sangat kurang.

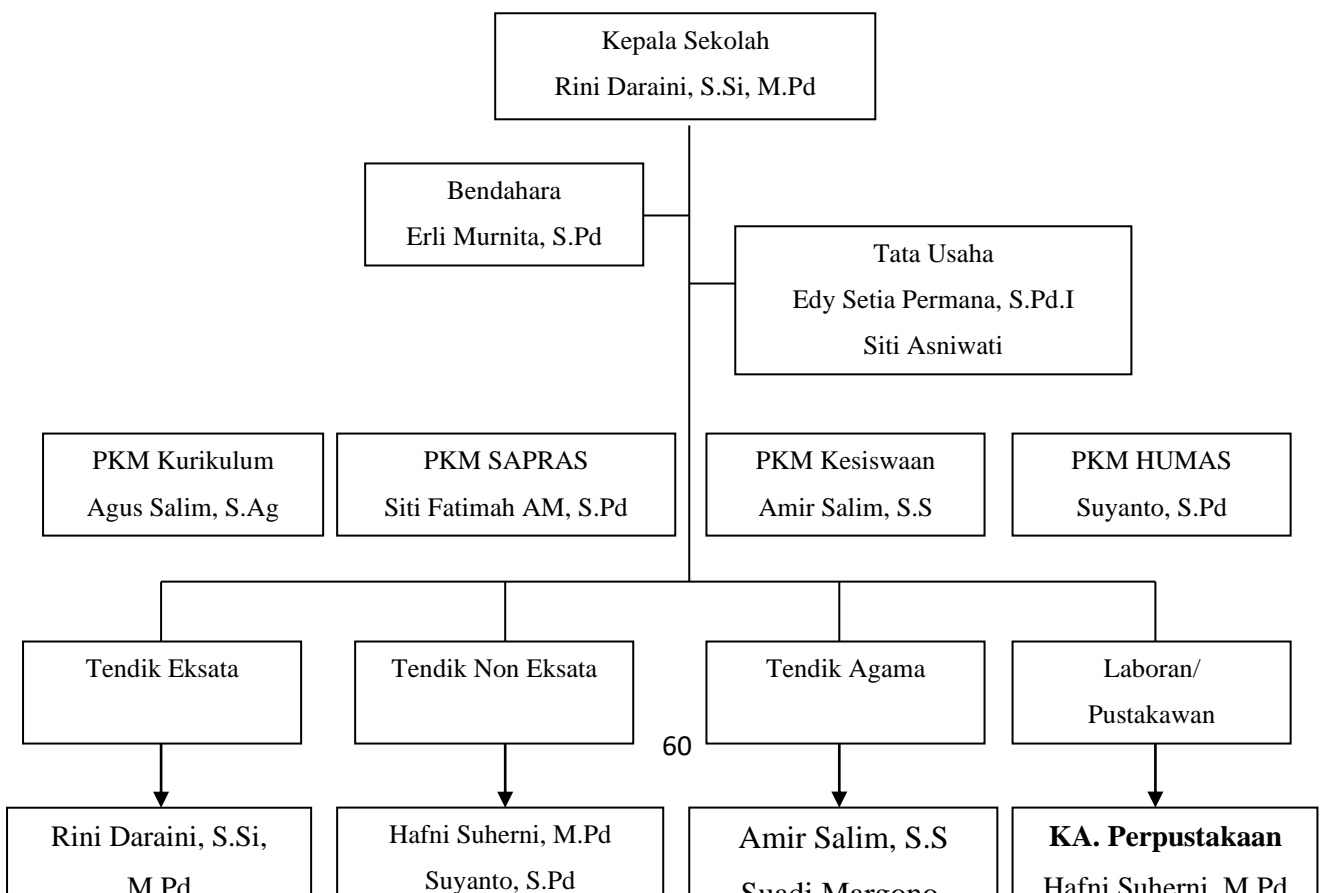
- b. Pekerjaan orang tua peserta didik mayoritas buruh bangunan dan pegawai swasta dengan rata-rata penghasilan Rp. 1.000.000 - 2.000.000 perbulan.
- c. Belum maksimalnya komite madrasah baik sebagai pendukung, pengontrol, penghubung dan juga pemangku kepentingan di sekolah tersebut. semua tugas tersebut selama ini di *cover* oleh yayasan.
- d. Diinginkan Masyarakat juga belum banyak memberikan dukungan pada program pengembangan madrasah baik berupa bantuan insidental dan bantuan terprogram.

f. Struktur Organisasi Madrasah

STRUKTUR ORGANISASI

MADRASAH TSANAWIYAH DARUL ILMI

BATANG KUIS



2. Temuan Khusus

a. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi

Pertama, Lembaga Pendidikan MTs Darul Ilmi ketika melakukan perekrutan harus melakukan beberapa persiapan ketika hendak melakukan proses perekrutan calon pengajar atau perencanaan mengenai rekrutmen. Adapun seperti menganalisis segala kebutuhan melihat berapa jumlah tenaga pendidik. dan tenaga pendidik apa saja yang dibutuhkan pada mata pelajaran. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Rini selaku Kepala Sekolah yaitu :

“Biasanya kita sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik, kita melakukan analisis tenaga pendidik yang dibutuhkan dan dibidang mata pelajaran apa saja. Agar saat kita menerima calon guru yang baru maka guru yang ada menyesuaikan dengan mata pelajaran yang akan diajar mereka. Jadi kita benar benar sesuai antara guru dengan keahlian bidang studi yang dikuasainya”.⁵⁷

⁵⁷Hasil Wawancara dengan Ibu Rini, selaku Kepala Madrasah (20 April 2020), di Ruang Kepala Sekolah

Kedua, melakukan penetapan prosedur untuk dilakukannya pendaftaran oleh pelamar. Prosedur persyaratan yang diberlakukan oleh pihak lembaga pendidikan sama seperti sekolah lainnya. Dan tidak ada syarat khusus yang dibuat oleh Mts Darul Ilmi tersebut. Menurut Ibu Rini selaku Kepala Sekolah yaitu :

“Prosedur mirip dengan kegiatan rekrutmen yang lainnya, dimulai dari memuka lowongan hingga beberapa tahapan lainnya. dan mengenai syaratnya tidak ada syarat khusus, syaratnya sama seperti pada umumnya. Harus sarjana dan kita tidak menerima yang dibawah sarjana. Dan walaupun yang melamar itu dari keluarga guru disini, tetap harus memenuhi persyaratan pada umumnya”.

Ketiga, melakukan penyebaran mengenai adanya lowongan tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi. Di infokan ke tenaga pengajar, dan diberi tahu kepada lingkungan guru guru , memberi tahu melalui grup di sosial media seperti Whatsapp, Facebook dan sebagainya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Rini selaku Kepala Madrasah yaitu :

“Mengenai adanya lowongan disekolah dengan cara memberitahu guru guru sekitar mungkin ada kerabat atau orang terdekatnya yang mau melamar menjadi guru disekolah ini ketika terjadinya kebutuhan guru. Selain itu kita juga memberi tahu melalui via sosial media”.⁵⁸

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan atau persiapan rekrutmen tenaga pendidik di Mts tersebut adalah menganalisis kebutuhan guru dan menganalisis guru mata pelajaran apa saja yang diperlukan, kemudian menyebarkan informasi adanya lowongan tenaga pendidik disekolah tersebut melalui media sosial atau orang ke orang.

Dijelaskan juga oleh Ibu Rini selaku Kepala Madrasah mengenai kapan kita melakukan rekrutmen ini yaitu :

“Kita melakukan kegiatan rekrutmen biasanya ketika benar benar membutuhkan tenaga pendidik yang dikarenakan tenaga pendidik tiba tiba

⁵⁸Hasil Wawancara dengan Ibu Rini, selaku Kepala Madrasah (20 April 2020), di Ruang Kepala Sekolah

mengundurkan diri maka kami harus segera mencarinya. Seperti awal tahun baru kita pernah membutuhkan tenaga pendidik sekaligus dua orang dikarenakan mereka tiba-tiba keluar dan bekerja ditempat lain. Nah kita langsung ajukan kepada yayasan kemudian setelah yayasan sudah oke, barulah kita lakukan rekrutmen nya. Dan kita tidak bisa menerima guru yang hanya ngambil jam saja disini. Mereka harus bersedia menjadi guru tetap disini. Dan harus bersedia mengikuti kegiatan yang ada di Darul Ilmi”.⁵⁹

Nantinya setelah banyaknya calon tenaga pendidik yang mendaftar selanjutnya haruslah dilakukan seleksi calon melalui tes interview saja untuk menemukan calon tenaga pendidik yang memiliki kualitas yang sesuai dengan kualifikasi lowongan yang dibutuhkan sekolah. Maka calon guru yang berhasil dipilih dengan seleksi maka resmi telah bergabung di organisasi. Maka di dalam menghadapi situasi yang baru tentunya membutuhkan penyesuaian untuk bisa lebih nyaman.. Proses ini biasanya disebut orientasi atau pengenalan yang memiliki tujuan memperkenalkan nilai, norma dan kebiasaan organisasi sehingga nantinya akan mudah untuk beradaptasi dan memiliki kinerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

Proses orientasi ini dilakukan dengan metode sosialisasi. Penempatan dan menentukan posisi apa yang akan dijabat di organisasi tersebut. Dan posisi apa yang akan di jabatnya di sekolah, dan tanggung jawab apa yang akan dipikulnya dan yang akan di lakukannya..

b. Pengorganisasian Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi

Pengorganisasian (organizing) yang dilakukan di Mts Darul Ilmi adalah semua dilaksanakan oleh pemimpin di sekolah ini yakni Kepala Madrasah namun diberi bantuan oleh PKM yaitu Pembantu Kepala Madrasah kemudian jika Kepala

⁵⁹Hasil Wawancara dengan Ibu Rini, selaku Kepala Madrasah (20 April 2020), di Ruang Kepala Sekolah

membutuhkan bantuan dalam proses rekrutmen, barulah kepala Madrasah membagi tugas kepada PKM tersebut. Seperti membagi tugas siapa yang melakukan penerimaan calon tenaga pengajar dan menanggung segala resiko untuk mencapai perencanaan yang sudah ditetapkan. Seperti pada pernyataan Kepala Madrasah yaitu :

“Mengenai pengorganisasian nya dilakukan oleh kepala madrasah dan kepala madrasah dibantu oleh PKM yaitu pembantu kepala madrasah. Seperti yang menimbang calon tenaga pendidik itu diterima atau tidak, nah kepala madrasah beekrja sama dengan PKM untuk menimbang tenaga pendidik tersebut layak atau tidak untuk diterima”⁶⁰

Hal ini juga dikemukakan oleh pendapat Wakil bidang Kurikulum yang turut serta dalam proses rekrutmen dan juga memonitoring proses rekrutmen Tenaga Pendidik di Mts Darul Ilmi yaitu sebagai berikut :

“Dalam proses rekrutmen, Kepala Madrasah melakukan perekrutan dengan dibantu nya oleh PKM yaitu Pembantu Kepala Madrasah. Pembagian kerja yaitu seperti siapa yang bertanggung jawab menerima calon tenaga pendidik harus ada yang handle, kemudian yang bertanggung jawab menerima berkas lamaran yang dikirimkan oleh pelamar dan menanggungjawabin nya dan Kepala Madrasah bekerjasama dengan PKM untuk menimbang calon guru layak atau tidak untuk diterima”.⁶¹

Dari hasil pernyataan tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa pengorganisasian dilakukan sepenuhnya oleh Kepala madrasah dan kepala madrasah juga dibantu oleh PKM untuk menimbang calon tenaga pendidik baru. Kepala madrasah memiliki peran besar yaitu sebagai seorang yang memiliki tanggung jawab melakukan organizing dan membagi tiap orang dan memberi tanggung jawab tentang proses rekrutmen.

⁶⁰Hasil Wawancara dengan Ibu Rini, selaku Kepala Madrasah (20 April 2020), di Ruang Kepala Sekolah

⁶¹Hasil Wawancara dengan Pak Agus (20 April 2020), di depan ruang tu.

c. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi

Ketika pelaksanaan rekrutmen di Mts Darul Ilmi Batangkuis adapun kegiatannya yaitu dengan proses mengatur mempersiapkan beberapa pernyataan yang akan ditanyakan kepada pelamar, selanjutnya membuat jadwal tentang proses rekrutmen, jadwal untuk seleksi calon guru. Namun di Mts Darul Ilmi Batangkuis tidak melakukan tes ujian tertulis. Mereka hanya melakukan tes berkas dan tes interview kepada si Pelamar. Hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu Guru Mts yang pernah melamar di sekolah tersebut yaitu :

“Di Mts ini waktu ibu melamar jadi guru disini, ibu hanya diminta persyaratannya yaitu menyiapkan berkas lamaran seperti surat lamaran kerja, ijazah dan sebagainya. Kemudian setelah itu ibu dipanggil untuk melakukan interview, disitu lah ibu ditanya jawab, setelah itu ibu diterima menjadi pendidik disini kemudian di informasikan nya melalui sosial media bahawasanya ibu diterima di Mts ini. Tidak ada menggunakan tes ujian tertulis nak dan tidak ada panitia rekrutmen. Dan mengenai adanya lowongan diinformasikan cukup jelas kok melalau sosial serta persyaratannya juga pada umumnya kok”.⁶²

Mengenai metode dan proses pelaksanaan rekrutmen, banyak yang melakukan metode secara terbuka karena efektif dan hasilnya akan lebih terlihat jelas. Metode ini menekankan kualifikasi menurut kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh calon tenaga pengajar.

Program mencari calon tenaga pendidik yang dilaksanakan di Mts Darul Ilmi diserahkan sepenuhnya kepada Kepala Madrasah. Proses yang telah dilakukan dalam merekrut Tenaga Pendidik baru ini selalu menyesuaikan kebutuhan dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen sebelumnya.

Ini semua merupakan bentuk dari perkembangan sebuah lembaga pendidikan, di Mts Darul Ilmi yang sangat mengutamakan analisis sesuai kebutuhan pendidik agar menghasilkan tenaga pengajar yang profesional yaitu

⁶²Hasil Wawancara dengan Ibu Fatimah, selaku Guru (20 April 2020), di Ruang Tata Usaha.

yang sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki. Seperti pernyataan kepala madrasah yaitu

“Sebelum kita melaksanakan atau mengadakan rekrutmen tenaga pendidik, kita melakukan analisis dulu berapa dan jenis mata pelajaran apa yang akan dibutuhkan. Nah dengan begitu dalam pelaksanaannya kita tahu pelaksanaan rekrutmen nya kemana”.⁶³

Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Mts Darul Ilmi Batangkuis ada beberapa tahap yaitu :

1. Memberikan berkas lamaran sesuai persyaratan yang ditentukan
2. Melakukan Interview
3. Melakukan seleksi dari hasil berkas dan interview pelamar
4. Pengumuman diterimanya Tenaga Pendidik

Proses ketika berkas diterima ada beberapa persyaratan yang seharusnya dipenuhi oleh para pencari kerja di sekolah ini.. Menurut Ibu Rini, adapun persyaratannya seperti ijazah sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki, ktp, pas foto dan juga sertifikat yang mendukung. Dan tidak ada syarat khusus yang sekolah buat. Persyaratannya sama pada umumnya. Hal ini juga ditegaskan oleh wakil Bidang kurikulum :

“Mengenai persyaratannya kita tidak ada persyaratan khusus, persyaratan kita sama pada umumnya seperti ijazah yang sesuai dengan keahliannya, ktp, pas foto, dan sertifikat. yang berhubungan dengan skill seperti itu. Itu yang sangat mendukung”.⁶⁴

Adapun persyaratan yang diminta adalah sama seperti lembaga pendidikan yang lain seperti ijazah, ktp, pas foto sertifikat yang sesuai.. Tidak menerima yang dibawah sarjana.

⁶³ibid

⁶⁴Hasil Wawancara dengan Pak Agus selaku Wakil Bidang Kurikulum (20 April 2020), di depan ruang tu.

Dan mengenai waktu pelaksanaan rekrutmen nya, mereka merekrut tenaga pendidik biasa nya dilaksanakan ketika ada formasi yang kosong. Seperti ada guru yang tiba-tiba keluar.

d. Pengawasan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi

Ketika proses pengawasan rekrutmen Tenaga Pendidik di Mts Darul Ilmi Kepala Madrasah ikut serta dalam proses pengawasan rekrutmen pendidik. Selain itu Kepala Madrasah dibantu dengan PKM yaitu pembantu kepala madrasah serta menunjuk Tata Usaha yang menerima lamaran supaya tim rekrutmen bisa membantu sekolah untuk proses rekrutmen dan untuk membantu keberhasilan rekrutmen sdm di Mts Darul Ilmi Batangkuis.

Maka hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh wakil bidang kurikulum bahwa mengemukakan pendapat bahwa :

“Kepala madrasah melakukan pengawasan rekrutmen guru dengan dibantu PKM untuk menimbang calon guru tersebut. Dan kepala madrasah memberi tugas kepada TU sebagai penerima lamaran untuk membantu dalam keberhasilan proses rekrutmen tenaga pendidik disini dan kepala madrasah juga bertanggung jawab dan melakukan koordinasi dengan kepala yayasan mengenai penerimaan guru baru atau penarikan guru baru yang ada disini”.

Hal ini berarti, dalam sebuah proses evaluasi yang dilaksanakan di MTs Darul Ilmi ada beberapa yang ikut andil dalam rekrutmen itu .

Mengenai terjadinya ketidaksesuaian rekrutmen pendidik di Mts Darul Ilmi tidak ada, Yang di rekrut sesuai dengan yang dibutuhkan atau sesuai dengan formasi yang memang benar lagi dibutuhkan. Hal ini dikemukakan oleh Ibu Rini :

“perekrutan yang kita lakukan sesuai dengan yang kita butuhkan. Seperti kita membutuhkan tenaga pendidik matematika, dan yang kita rekrut benar benar pendidik yang ahli dibidang tersebut. Hanya saja ketidaksesuaian guru baru yang ada disini hanya mengenai cocok tidak cocok dengan guru lainnya. Hanya butuh menyesuaikan saja nya”.

3. PEMBAHASAN

1. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Salah satu fungsi manajemen yakni perencanaan, yakni fungsi pokok dari manajemen yakni kordinasi, perencanaan, melaksanakan, mengawasi dan juga tahapan evaluasi. Perencanaan ini juga fungsi pokok dari tugas manajemen yang seharusnya dilakukan dan dijalankan. dikarenakan tahap pertama kali dilakukannya aktivitas merencanakan rekrutmen juga berhubungan dengan pencapaian tujuan madrasahitu sendiri yakni melakukan sebuah perencanaan.

Secara umum perencanaan itu disebut suatu proses dalam menentukan tujuan dan mengartikulasikanstrategi program teknik yakni tata cara melaksanakan program kerja .serta segala tindakan yang dibutuhkan untuk tujuab tersebut tercapai secara menyeluruh .

Dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 24 ayat 1 menyebut pemerintah wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetisi secara merata untuk menjamin keberlangsungan kesatuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal serta untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan menengah yang diselenggarakan oleh pemerintah.⁶⁵

Kemudian dapat diperjelas ayat 3 pada pasal yang sama menyatakan “Pemerintah kabupaten/kota wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetisi secara merata untuk menjamin

⁶⁵Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005

keberlangsungan kesatuan pendidikan dasar pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal sesuai dengan kewenangan”(Depdiknas. 2003:12).

Dalam proses perencanaan rekrutmen sumberdaya manusia tenaga pendidik dinas pendidikan harus melaksanakan beberapa tahapan penting yang dilakukan teratur dan terencana meliputi; *pertama*, sebelum melaksanakan proses perencanaan tenaga pendidik terlebih dahulu mengadakan evaluasi dan analisis. Evaluasi dan analisis yang dilakukan setiap tahun, ini bertujuan untuk mengetahui bagian mana atau pos mana yang sangat kekurangan dan memerlukan tenaga pendidik.⁶⁶

Proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah berpatokan pada kebutuhan guru dengan menggunakan seleksi, administrasi, kesehatan dan kualifikasi yang telah ditentukan, dalam pelaksanaannya masih bergantung pada ketentuan instansi lain pemerintah daerah yang menangani urusan kepegawaian daerah. Lembaga pendidikan hanya merencanakan sumberdaya manusia tenaga pendidik dan mengusulkan pegawai yang telah direncanakan sebelumnya.

Dalam proses perencanaan rekrutmen untuk menghasilkan rencana yang benar, realistis dan juga konsisten maka kegiatan tersebut harus memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Menentukan kemana arah tujuan perencanaan tersebut diarahkan
2. Menentukan beberapa aktivitas apa yang nantinya bisa dilakukan untuk mencapai tujuan
3. Memilih tenaga kerja yang diperlukan dan juga disesuaikan dengan keahliannya.

⁶⁶Tilaar, (2008), *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

4. Memilih sarana dan prasarana yang dibutuhkan
5. Merumuskan berapa dana yang akan dibutuhkan.
6. Menganalisa segala alternatif ketika tindakan, dan membuat sebuah rencana kerja yang baru.
7. Melakukan tahapan evaluasi ketika kegiatan selesai dengan tujuan Penyempurnaan apabila terjadi penyimpangan.⁶⁷

b.Pengorganisasian Rekrutmen Tenaga Pendidik

Pengorganisasian itu adalah proses bekerjasama antara beberapa orang untuk menyelesaikan tugas, mengelompokkan orang, kegiatan dalam bentuk yang sesuai dengannya harapannya adalah tercapainya segala tujuan yang sudah ditetapkan dan direncanakan.

Organisasi juga disebut sebagai fungsi kedu dalam manajemen. Dimana pengorganisasian disebut pula sebagai suatu kegiatan dalam menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar nantinya akan didapatkan kesesuaian. Karena Organisasi itu merupakan kumpulan orang yang diintegrasikan dalam wadah yang sama dan mencapai tujuan yang juga sama. Pengorganisasian itu pembagian kegiatan kerja yang sudah direncanakan supaya dituntaskan oleh seluruh anggota organisasi.⁶⁸

c. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Pelaksana rencana (*actuating*) adalah fungsi dari kegiatan manajemen yang paling utama dan harus difokuskan di dalam lembaga pendidikan. Karena

⁶⁷Harsono, *Perencanaan Kepegawaian*, Bandung: Fokusmedia, 2010, hlm. 4

⁶⁸ Ibid, hal 5

fungsi pelaksanaan lebih ditekankan pada kegiatan yang berhubung langsung dengan tenaga pendidik dan orang yang berhubungan langsung..

Maka seksi pelaksanaan itu upaya menjadikan perencanaan menjadi suatu kenyataan dan dengan arahan dan motivasi supaya setiap tenaga pendidik dapat melakukan tugas secara optimal sesuai dengan peran yang diembannya a. Pelaksanaan dalam hal ini akan dilakukan kepala madrasah dalam usaha untuk mengembangkan segala program belajar menjadi lebih ditekankan dengan kegiatan yang nantinya berhubungan langsung dengan masyarakat.⁶⁹

Maka kita dapat melakukan suatu kegiatan dengan baik berdasarkan ketentuan yang sudah ada dan nantinya hasilnya akan baik pula.

d.Pengawasan Rekrutmen Tenaga pendidik

yang dimaksud pengawasan disini merupakan suatu bentuk usaha yang dilakukan secara sistematis dalam menetapkan beberapa standar pelaksanaan dengan merancang beberapa informasi, dan juga bisa melakukan perbandingan kegiatan yang nyata dan dengan standar tersebut, juga bisa mengukur deviasi dalam mengambil tindakan koreksi yang nantinya menjadi jaminan bahwa guru dengan efektif dan efisien.

Untuk mendapatkan guru yang profesional tentu tergantung bagaimana proses rekrutmennya, karena apabila proses rekrutmen baik maka akan mudah mendapatkan guru yang berkualitas yang siap secara mandiri dalam melakukan segala program dalam hal meningkatkan mutu dalam pendidikan.

⁶⁹ Devira Pusparani, Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 58 no. 2, Mei 2018.

Maka setiap sekolah akan membutuhkan bantuan panitia perekrutan dengan mengadakan seleksi terlebih dahulu, tujuannya untuk mendapatkan guru yang paling sesuai dan cocok untuk menjalankan tugas profesionalnya sebagai seorang guru. Maka dengan begitu calon pendidik harus pula memenuhi syarat yang nantinya ditentukan pihak madrasah/sekolah.⁷⁰

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perencanaan Rekrutmen tenaga Pendidik di MTs Darul Ilmi meliputi kegiatan menganalisis seberapa banyak kebutuhan dalam melihat berapa jumlah tenaga pendidik dan tenaga pendidik apa saja yang dibutuhkan pada mata pelajaran, penetapan persyaratan, dan melakukan penyebaran mengenai adanya lowongan tenaga pendidik.
2. Pengorganisasian Rekrutmen Tenaga Pendidik yang dilakukan di Mts Darul Ilmi dilakukan oleh Kepala Madrasah dan dibantu oleh PKM untuk bekerja sama dengan kepala madrasah dalam menimbang tenaga pendidik baru. Dan menanggung tanggung jawab sepenuhnya untuk mencapai perencanaan yang sudah ditetapkan.
3. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Mts Darul Ilmi Batangkuis meliputi kegiatan yaitu :
 - a. Memberikan berkas lamaran sesuai persyaratan yang ditentukan

⁷⁰Muhammad Aji Nugroho, Strategi Pengembangan profesionalisme Tenaga Pendidik, Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol. 8 no 2, Desember 2016.

- b. Melakukan Interview
- c. Melakukan seleksi dari hasil berkas dan interview pelamar
- d. Pengumuman diterimanya Tenaga Pendidik

Dan di adakannya rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul ilmi adalah ketika terjadinya kekosongan formasi.

4. Dalam proses pengawasan rekrutmen Tenaga Pendidik di Mts Darul Ilmi berada dibawah pengawasan Kepala Yayasan namun ditanggungjawab oleh Kepala Madrasah dan Kepala Madrasah ikut serta dalam proses pengawasan rekrutmen pendidik. Selain itu Kepala Madrasah memberi amanah dengan juga menunjuk Tata usaha untuk menerima lamaran, karena nantinya akan berkordinasi dengan tim perekrut dan sekolah siap membantu dalam hal dokumen.

B. Saran

Maka dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan , untuk mendapatkan seorang tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi , maka adapun saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Rekrutmen sudah berjalan dengan sesuai ketentuan akan tetapi masih perlu ditingkatkan kembali seperti adanya struktur organisasi dalam kegiatan rekrutmen.
2. Perlu adanya membentuk tim untuk membentuk rekrutmen, agar proses rekrutmen tersebut bisa memiliki persiapan yang lebih baik dan berkualitas. .

DAFTAR PUSTAKA

Asbin Pasaribu, *Implementasi MBS dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan di Madrasah*,
Junal EduTech, Vol. 3, No. 1, ISSN 2442-6024, Maret 2017.

Bafadal, Ibahim (2008), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*,
(Jakarta : BumiAksara)

Banurea, Oda Kinata dan Rusydi Ananda, (2017), *Manajemen Sarana dan
Prasarana Pendidikan*, (Medan: CV. Widya Puspita).

Gomes, Cardoso Faustino, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
(Yogyakarta : C.V Andi Offset).

Hadijaya, Yusuf. (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*,
(Medan:Perdana Publishing).

Handoko, Hani, (1987), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia
edisi2*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta).

Harsono, (2010), *Perencanaan Kepegawaian*, Bandung: Fokusmedia, 2010.

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

Hasil Wawancara dengan Ibu Rini, selaku Kepala Madrasah (20 April 2020), di Ruang Kepala Sekolah.

Hasil Wawancara dengan Pak Agus selaku Wakil Bidang Kurikulum (20 April 2020), di depan ruang tu.

Hidayat, Ara dkk. (2010), *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung: Educa).

Irianto, Yusuf, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya, Insan Cendikia).

Kasmir, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (jakarta : Rajawali Pers).

Minarti, Sri (2011), *Manajemen Pendidikan: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Arruzz: Yogyakarta).

Mesiono, (2010), *Manajemen dan Organisasi*, (Citapustaka Media Perintis:Bandung).

Moelong, Lexy J, (2006), *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya).

Muhammad Aji Nugroho, Strategi Pengembangan profesionalisme Tenaga Pendidik, *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, Vol. 8 no 2, Desember 2016.

Murniati. (2008). *Manajemen Stratejik*, (Medan: Citapustaka).

Mustiningsih, *JurnalManajemen Pendidikan, Vol.23, Nomor 5, ISSN 0852-1921, Maret 2012.*

- Priansa, Juni Donni, (2014), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung : Alfabeta)
- Rifa'i, Muhammad dan Candra Wijaya, (2016), *Dasar- Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing).
- Saefullah, (2014), *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jawa Barat: CV Pustaka Setia).
- Salim dkk, (2016), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cita Pustaka).
- Sarosa, Samiaji. (2012), *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*, (Jakarta: PT. Indeks).
- Silalahi, Ulber, (2011), *Asas-asas Manajemen*, (Bandung).
- Siswanto. (2011), *Pengantar Manajaemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Suarga, *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jurnal Idaarah, Vol III, No. 1, Juni 2019.
- Sugiyono, (2006), *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta).
- Suwatno, Donni Juni, (2013), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta).
- Syafaruddin. (2005), *Manajemen Pendidikan Lembaga Islam*, (Jakarta: Ciputat Press).
- Tilaar, (2008), *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta).

UU Nomor 20 Nomor Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta).

Widi Karto, (2010), *Restu Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu).

Wijaya, Chandra dan Rahmad Hidayat. (2017), *Ayat-ayat Alquran tentang Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: LPPPI).

LAMPIRAN TRANSKIP WAWANCARA 1

INFORMAN 1 : Ibu Kepala Madrasah MTs Darul Ilmi Batangkuis
(Rini Daraini, S.Si, M.Pd)

P : Assalamualaikum, permisi buk, maaf mengganggu waktunya buk. Saya Diana Dwi Anggraini dari jurusan manajemen pendidikan islam universitas islam negeri sumatera utara ingin mewawancarai ibu mengenai manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi untuk melengkapi penelitian skripsi saya yang berjudul manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi.

I : Waalaikumsalam nak, mari silahkan silahkan nak. Silahkan ditanya apa yang ingin kamu tanyakan nak.

P : Oke baik buk, pertama saya mau menanyakan mengenai bagaimana sih perencanaan rekrut guru di sekolah ini buk?

I : Mengenai perencanaan rekrut guru disini biasanya melakukan persiapan atau perencanaan mengenai rekrutmen.

P : Kegiatan nya ini meliputi apa saja itu Buk?

- I : Kegiatan nya meliputi seperti menganalisis kebutuhan untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik dan tenaga pendidik apa saja yang dibutuhkan pada mata pelajaran.
- P : Setelah melakukan analisis kebutuhan, kemudian selanjutnya apa Buk?
- I : Selanjutnya kita melakukan penetapan prosedur pendaftaran. Prosedur persyaratan yang dilakukan oleh pihak perguruan/yayasan sama seperti sekolah pada umumnya.
- P : Tidak ada syarat khusus gitu Buk yang ditetapkan di sekolah ini? Dan persyaratan yang ibuk bilang tadi itu apa saja ya bu?
- I : Tidak ada nak, kita membuat persyaratan nya sama seperti pada umumnya. Misalkan kaya dia harus sarjana, gelar dengan keahlian yang dimiliki sesuai, sehat kemudian seperti berkas nya itu kaya menyiapkan ijazah sarjana nya, pas foto, data diri, yang seperti itulah nak. Umum pada umumnya. Kita tidak menerima yang dibawah sarjana nya. Jadi harus Sarjana.
- P : Oke baik buk, setelah tahap ini, kemudian tahap perencanaanya selanjutnya apa Buk?
- I : Selanjutnya barulah kita melakukan penyebaran mengenai adanya lowongan tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi.
- P : Penyebaran Informasi nya melalui apa Buk?
- I : Mengenai adanya lowongan disekolah dengan cara memberitahu guru guru sekitar mungkin ada kerabat atau orang terdekatnya yang mau melamar menjadi guru disekolah ini ketika terjadinya

kebutuhan guru. Selain itu kita juga memberi tahu melalui via sosial media.

P : Kemudian pengumuman diterima atau tidak nya bagaimana buk?

I : Kita beritahu melalui telepon nya nak.

P : Lalu buk selanjutnya mengenai pengorganisasian rekrumen disekolah ini bagaimana Buk?

I : Mengenai pengorganisasian nya dilakukan oleh kepala madrasah dan kepala madrasah dibantu oleh PKM yaitu pembantu kepala madrasah. Seperti yang menimbang calon tenaga pendidik itu diterima atau tidak, nah kepala madrasah beekrja sama dengan PKM untuk menimbang tenaga pendidik tersebut layak atau tidak untuk diterima.

P : berarti tidak ada pembentukan tim khusus ya Buk?

I : Tidak ada nak tim khusus nak. Kita semua bekerja sama. Ketika saya membutuhkan bantuan, ya itu saya dibantu oleh PKM atau guru lainnya mengenai rekrutmen ini.

P : Selanjutnya mengenai pelaksanaan nya bagaimana Buk?

I : Sebelum kita melaksanakan atau mengadakan rekrutmen tenaga pendidik, kita melakukan analisi dulu berapa dan jenis mata pelajaran apa yang akan dibutuhkan. Nah dengan begitu dalam pelaksanaan nya kita tau aah pelaksanaan rekrutmen nya kemana. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Mts Darul Ilmi Batangkuis ada beberapa tahap yaitu memberikan berkas lamaran sesuai persyaratan yang ditentukan, melakukan Interview,

melakukan seleksi dari hasil berkas dan interview pelamar dan Pengumuman diterima nya Tenaga Pendidik.

P : Apakah ada tes seperti ujian tertulis gitu Buk?

I : Kita tidak melakaukan tes tertulis nak

P : Lalu bagaimana menimbang atau menilai tenaga pendidik tersebut layak atau tidak gimana buk?

I : Salah satunya melalui tes wawancara nak. Melalui interview. Kan tes disini hanya interview, dari proses interview itu kita menilai tenaga pendidik tersebut.

P : jadikan buk pada saat kapan rekrutmen tenaga pendidik disekolah ini dilakukan Buk?

I : Mengenai waktu pelaksanaan rekrutmen nya, mereka merekrut tenaga pendidik biasa nya dilaksanakan ketika ada formasi yang kosong. Seperti ada guru yang tiba-tiba keluar. Kita langsung segera mencari kekosongan formasi tersebut.

P : Selanjutnya mengenai pengawasan nya bagaimana buk?

I : Kepala madrasah melakukan pengawasan rekrutmen guru dengan dibantu PKM untuk menimbang calon guru tersebut. Dan kepala madrasah memberi tugas kepada TU sebagai penerima lamaran untuk membantu dalam keberhasilan prosese rekrutmen tenaga pendidik disini dan kepala madrasah juga bertanggung jawab dan melakukan koordinasi dengan kepala yayasan mengenai penerimaan guru baru atau penarikan guru baru yang ada disini.

P : Jadi pernah gitu ga Buk terjadi ketidaksesuaian?

- I : Perekrutan yang kita lakukan sesuai dengan yang kita butuhkan. Seperti kita membutuhkan tenaga pendidik matematika, dan yang kita rekrut benar benar pendidik yang ahli dibidang tersebut. Hanya saja ketidaksesuaian guru baru yang ada disini hanya mengenai cocok tidak cocok dengan guru lainnya. Hanya butuh menyesuaikan saja nya.
- P : Baiklah Buk, mungkin itu saja yang ingin saya tanyakan, Sebelumnya terimakasih banyak ya buk atas waktu nya ibuk hehe.
- I : Kalau ada yang mau ditanyakan lai silahkan saja nak. Insyaallah ibuk bantu menjawab.
- P : Hehe terimaakasih banyak ya Buk. Assalamualaikum.

LAMPIRAN TRANSKIP WAWANCARA 2

INFORMAN 2 : Ibu PKM Kurikulum MTs Darul Ilmi Batangkuis
(Agus Salim, S.Ag)

- P : Assalamualaikum, permisi pak, maaf mengganggu waktunya pak. Saya Diana Dwi Anggraini dari jurusan manajemen pendidikan islam universitas islam negeri sumatera utara ingin mewawancarai ibu mengenai manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi untuk melengkapi penelitian skripsi saya yang berjudul manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi.
- I : Waalaikumsalam nak, boleh nak silahkan silahkan nak. Silahkan ditanya apa yang ingin kamu tanyakan nak.

P : Saya mau menanyakan mengenai bagaimana sih perencanaan rekrut guru di sekolah ini pak?

I : Mengenai perencanaan rekrut guru disini biasanya melakukan persiapan atau perencanaan mengenai rekrutmen, meliputi seperti menganalisis kebutuhan untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik dan tenaga pendidik apa saja yang dibutuhkan pada mata pelajaran.

P : Apakah ada tim khusus untuk melakukan rekrut ini Pak?

I : Tidak ada nak. Kita tidak membentuk tim khusus rekrutmen. Semua kepala madrasah melakukan nya dan dibantu dengan PKM atau guru lainnya.

P : Mengenai persyaratannya bagaimana Pak?

I : Sama seperti pada umumnya. Misalkan S1, sehat kemudian seperti berkasnya itu kaya menyiapkan ijazah sarjana nya, pas foto, data diri, yang seperti itulah nak.

P : Jadi pak tugas PKM dalam rekrutmen ini apa Pak?

I : PKM membantu kepala madrasah untuk menimbang calon tenaga pendidik nak.

P : Apakah disini ada tes untuk rekrutmen Pak?

I : Mengenai tes kita hanya melakukan tes interview nak. Dari situ nanti kita akan menimbang apakah calon guru tersebut layak untuk diterima.

P : Lalu bagaimana menimbang atau menilai tenaga pendidik tersebut layak atau tidak gimana pak?

- I : Salah satunya melalui tes wawancara nak. Dari proses interview itu kita menilai tenaga pendidik tersebut.
- P : jadikan pak pada saat kapan rekrutmen tenaga pendidik disekolah ini dilakukan Buk?
- I : Pada saat terjadinya kekosongan formasi nak. Kita harus segera mencari kekosongan tersebut
- P : Mengenai persyaratan khusus apakah ada syarat khusus yang dibuat disekolah ini pak?
- I : Tidak ada nak. Syarat nya sama aja seperti pada umumnya nak.
- P : Baiklah pak, mungkin itu saja yang ingin saya tanyakan, Sebelumnya terimakasih banyak ya pak.
- I Oke nak
- P : Permissi Pak, Assalamualaikum.
- I : Waalaikumsallam

DOKUMENTASI









Lampiran Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-5350/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/04/2020

17 April 2020

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Diana Dwi Anggraini
NIM : 0307163110
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 07 September 1997
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : HELVETIA PASAR VIII MEDAN Kelurahan TANJUNG MULIA
Kecamatan MEDAN DELI

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 17 April 2020
a.n. DEKAN
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan



Digitally Signed

Drs. RUSTAM, MA
NIP. 196809201995031002

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Info : Silahkan scan QRCode diatas dan klik link yang muncul, untuk mengetahui keaslian surat



**MADRASAH TSANAWIYAH DARUL ILMI
BATANG KUIS – DELI SERDANG**

Status : Terakreditasi (B) NSM : 121212070013 NPSN : 10264170
Alamat : Jalan Tamora, Desa Tanjung Sari, Kec. Batang Kuis Kode Pos : 20372
Telp. 061 79749335 E-mail : darulilmi86@yahoo.com

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

No. : 007/SKR/MTS-DIL/IV/2020

Kepala Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang
dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : DIANA DWI ANGGRAINI
NIM : 0307163110
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII (Delapan)
Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Mahasiswa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Riset Penelitian di
Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang,
untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul : **“Manajemen Rekrutmen
Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis”**.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Batang Kuis, 30 April 2020
Kepala Madrasah
RINI DARAINI, S.Si., M.Pd