



**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA
PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MTs AL-WASHLIYAH
16 PERBAUNGAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

SITI RAHAYU
NIM : 030.71.61.036

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



**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA
PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MTs AL-WASHLIYAH
16 PERBAUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh

Siti Rahayu

NIM: 030.71.61.036

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

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

Drs. Syafri Fadhillah Marpaung, M.Pd
NIP: 19670205 2014 11 1001

Ketua Prodi MPI

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

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

Nomor : Istimewa

Medan, Agustus 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Siti Rahayu

Nim : 0307161036

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Sumatera Utara

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



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



Drs. Syafri Fadhillah Marpaung, M.Pd
NIP: 19670205 2014 11 1001



ABSTRAK

Nama : Siti Rahayu
NIM : 0307161036
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Abdillah, M.Pd
Pembimbing II : Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M. Pd
Judul : Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs. Al-Washliyah 16 Perbaungan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perencanaan, Pegorganisasian dan Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif penelitian ini dilakukan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Penjamin keabsahan data dalam penelitian ini yaitu: *credibility, transferability, dan confirmability*.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada tiga poin dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan yaitu: perencanaan perekrutan harus dilakukan dengan musyawarah, pengorganisasian perekrutan harus sesuai apa yang dibutuhkan sekolah, dan strategi rekrutmen diprioritaskan alumni dari Al-Washliyah.

Kata kunci: strategi rekrutmen, seleksi tenaga pendidik dan tenaga Kependidikan

Diketahui Pembimbing I

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

KATA PENGANTAR

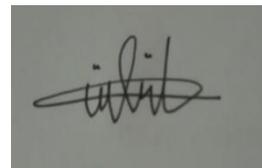
Syukur Alhamdulillah Peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas Rahmatdan hidayah-Nya kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini yang merupakan salah satu tugas yang di ajukan sebagai syarat mengikuti seminar proposal skripsi.

Shalawat dan salam tak lupa kita hadiahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga di yaumul akhir kelak kita mendapatkan syafaatnya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Dalam memenuhi Tugas-Tugas dan melengkapi syarat dalam mengikuti seminar proposal skripsi, maka peneliti mengajukan judul Proposal yang berjudul **“Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan”**

Medan, 23 Januari 2020

Peneliti,



SITI RAHAYU
NIM: 0307161036

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan kali ini Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan kali ini Peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak rektor yaitu Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis
4. Bapak Dr. Abdilah, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan sekaligus Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan dorongan dan mengingatkan terus akan jadwal akademik serta memberikan petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Syafri Fadhillah Marpaung, M.Pd selaku dosen Pembimbing Skripsi II yang telah membantu dan mengarahkan penyelesaian dan memberikan petunjuk selama penyusunan skripsi.
6. Bapak Dr. Muhammad Rifa'i M. Pd. Selaku sekretaris jurusan manajemen pendidikan islam dan para staf yang telah membantu dan memotvasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Kepada Bapak Zamroni M.Pd kepala Madrasah Al-Washliyah 16 Perbaungan dan serta para guru dan seluruh staf terkait yang telah menerima dan membantu penulis selama penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Nur Azijah Rangkuti S.Pd.i WKM Humas Madrasah Al-Washliyah 16 Perbaungan yang telah bersedia menjadi informan utama dan memberikan dukungan saya dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teristimewa kepada ayahanda Supian dan ibunda Robayani yang sangat saya cintai karena telah melahirkan dan memberikan kasih sayang memelihara dan membesarkan dari kecil hingga sekarang. Dan memberikan dorongan moril dan materil dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini. Dan seluruh pihak keluarga yang telah banyak memberikan dorongan, semangat serta pengorbanan yang begitu besar penulis menyelesaikan perkuliahan dengan baik. sehingga karya kecil ini Peneliti jadikan sebagai persembahan dan untuk menjadi kebanggaan keduanya. Tanpa ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana.
10. Abang kandung saya M. Anshori Prayoga dan adik saya M. Padelu Wibowo yang telah memberikan semangat, mengingatkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Sepupu saya Dita Fitria yang telah memberikan dukungan yang begitu besar baik secara materil maupun moril sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat sahabat saya Anida Sri Wahyuni, Siti Marjannah Nasution, Ali Muda Siregar, Pujiati, Hafis Hasan, Indah Sari, Tzalita Syalwa, Nurfitri Suaidah yang sama sama telah berjuang baik susah maupun senang selama 4 tahun serta memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini

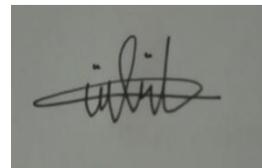
13. Rekan-rekan MPI stambuk 2016 yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama.
14. Rekan-rekan PPL-III dan KKN UIN-SU yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini
15. Semua teman-teman, kakak-kakak, adik-adik yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada Peneliti.

Untuk itu dengan hati yang tulus, Peneliti mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada mereka, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dengan berlipat ganda. Peneliti juga meminta maaf apabila dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan berbagai kekurangan dan kelemahan didalamnya, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, sumbangan saran, kritik dan pendapat yang sehat dan membangun sangatlah penulis harapkan agar skripsi ini mampu menjadi karya ilmiah yang baik.

Mudah-mudahan Peneliti dapat mengamalkan ilmu yang telah Peneliti peroleh dan dapat dimanfaatkan demi kemajuan agama, bangsa dan negara.

Medan, 3 Maret 2020

Peneliti,



SITI RAHAYU
NIM: 0307161036

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	ix
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	ix
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Strategi.....	10
1. Pengertian Strategi.....	10
2. Tujuan Strategi	11
3. Strategi Rekrutmen	12
B. Rekrutmen.....	13
1. Pengertian Rekrutmen	13
2. Prinsip Rekrutmen Guru	17
3. Perencanaan Rekrutmen	18
4. Proses Rekrutmen Guru	19
5. Alasan Rekrutmen	22
6. Persyaratan Menjadi Guru	23
7. Kendala-Kendala Rekrutmen	29

C. SELEKSI.....	30
1. Pengertian Seleksi	30
2. Dasar dan Tujuan Seleksi	34
3. Kriteria dan Langkah-Langkah Seleksi	36
4. Cara Seleksi Sumber Daya Manusia	37
5. Proses Seleksi Calon Guru Baru.....	39
D. Manajemen Tenaga Kependidikan.....	41
1. Pengertian Manajemen	41
2. Manajemen Tenaga Kependidikan	45
3. Tugas Tenaga Kependidikan	49
4. Perencanaan Tenaga Kependidikan.....	51
5. Manajemen Tenaga Kependidikan di Sekolah	53
E. Penelitian Relevan	57
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 62
A. Tempat dan Waktu Penelitian	62
B. Pendekatan Metode.....	62
C. Subjek Penelitian	63
D. Prosedur Pengumpulan Data	63
E. Teknik Analisis Data	65
F. Teknik Penjamin Keabsahan Data.....	66
 BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	 68
A. Temuan Umum.....	68
1. Sejarah Singkat MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan	68
2. Letak Geografis MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan	69
3. Visi dan Misi MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.....	70
4. Struttur Organisasi MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan	70
5. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan	72
6. Data Siswa/i MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan	73
7. Sarana dan Prasarana MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan ...	74

B. Temuan Khusus Penelitian	74
1. Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.....	75
2. Pengorganisasian Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan	78
3. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan	80
C. Pembahasan dan Hasil Penelitian	82
1. Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.....	82
2. Pengorganisasian Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan	83
3. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.....	85
BAB V PENUTUP	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	
GAMBAR	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Pertanyaan Wawancara

Lampiran 4 Pedoman Dokumentasi

Lampiran 5 Transkrip Wawancara

Lampiran 6 Dokumentasi

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Struktur Organisasi

Tabel 1.2 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tabel 1.3 Data Siswa/siswi Tahun Ajaran 2019-2020

Tabel 1.4 Sarana dan Prasarana Tahun Ajaran 2019-2020

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Wawancara dengan Kepala Madrasah

Gambar 2.2 Wawancara dengan KTU

Gambar 2.3 Wawancara dengan Guru bidang Kurikulum

Gambar 2.4 Struktur Organisasi

Gambar 2.5 Dokumentasi Kepala Madrasah dan Gur

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Madrasah sebagai lembaga formal memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran pembangunan pendidikan secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama yang dilakukan sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Madrasah diberi kebebasan dalam memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi sumber daya manusia yang tersedia di madrasah. Pendidikan merupakan tiang yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan manusia dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dalam membangun suatu bangsa. Sebab, pendidikan merupakan wahana yang digunakan untuk membebaskan manusia dari ketertinggalan, kebodohan dan kemiskinan.

Pendidikan menempati posisi penting untuk memajukan masyarakat dalam suatu negara.

Hal ini sesuai dengan UUD sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”¹

¹ Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional hlm, 1

Di era globalisasi ini, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kemajuan bangsa hanya dapat dicapai melalui mutu pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia Indonesia.

Permasalahan yang sering terjadi dan dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap tingkatan. Sementara berbagai usaha telah dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi pendidik, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah.

Era globalisasi yang ditandai dengan adanya percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sumber daya manusia dengan karakter tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemajuan bangsa Indonesia hanya dapat dicapai melalui penataan pendidikan yang baik. Yaitu dengan cara penyusunan dan pengelolaan

pendidikan. Penataan pendidikan yang baik menurut *Edgar L. Morphet* dalam bukunya *Planning And Providing For Excellence in Education*, yang dikutip oleh Agus Salim mengemukakan bahwa prosedur yang harus diperhatikan dalam penataan pendidikan adalah: 1) mengumpulkan informasi dan analisis data 2) mengidentifikasi kebutuhan 3) mengidentifikasi tujuan dan prioritas.²

Indonesia memiliki landasan yang cukup kuat dalam menata pendidikan. Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional, diperlukan beberapa faktor pendukung dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Menurut Sanusi mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.³ Namun dari beberapa faktor tersebut ada faktor yang lebih penting dan berpengaruh besar dalam keberhasilan suatu pendidikan. Faktor tersebut adalah sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Salah satunya yaitu kepala madrasah dan tenaga pendidik. Kinerja kepala madrasah sangat berpengaruh dalam mencapai mutu pendidikan yang efektif dan efisien. Hal ini dijelaskan oleh teori berikut:

Menurut Malayu S.P yang dikutip dalam buku mesiono manajemen adalah seni proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.⁴

Senada dengan pengertian manajemen menurut Malayu S.P diatas, Manajemen sangat diperlukan agar pengelolaan sumber daya manusia

² Agus salim (1993) *perencanaan-pendidikan:sebuah-pengantar-ponorogo-institut-pendidikan-darussalam-pondok-modern-gontor* (Sunday, Desember 22, 2019, 15:14 AM)

³ Sulistriani (2019) *strategi-peningkatan-kinerja-perusahaan* (Sunday, Desember 22, 2019, 15:14 AM)

⁴ Mesiono, (2012), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hlm. 2

mempunyai visi dan misi yang baik. Dan bisa menghasilkan suatu output yang baik pula. Disisi lain, kepala madrasah juga penentu dalam memilih dan menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan agar ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya dan kualifikasi yang di tetapkan madrasah.

Sejalan dengan hal itu, tenaga pendidik merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan yang meliputi pengelolaan satuan pendidik, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.⁵ Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁶ Melihat dari salah satu tugas tenaga kependidikan yang menunjang proses pendidikan ialah bagian dari pengelolaanya. Dalam pengelolaannya terdapat suatu kegiatan strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang professional.

Rekrutmen pendidik adalah kegiatan dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat

⁵ Pupuh Faturrohman, (2007) *Jurnal Penelitian Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, Jakarta: PT Refika Aditama, hlm. 113

⁶ Bella Okta. (2018) *Jurna EDUKASI Manajemen Tenaga Kependidikan* (Sunday, Desember 22, 2019, 16.00 AM)

saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.⁷

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses penyeleksian guru yang akan ditugaskan untuk meningkatkan mutu disuatu lembaga pendidikan guna menghasilkan output yang baik.

Untuk itu, strategi rekrutmen sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Agar bisa menghasilkan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang professional.

Hal ini di dukung dengan penelitian suriadin yang menyatakan bahwa peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang professional.⁸

Sulistriani juga menyatakan bahwa tenaga pendidik adalah kunci dari kesuksesan pendidikan yang ada di dalam sekolah. Tanpa kependidikan pun mempunyai tugas sebagai penunjang kegiatan yang ada di sekolah, seperti tata usaha, pustakawan. Terlihat bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan.⁹

Madrasah merupakan pendidikan formal yang membantu membentuk dan mengajarkan anak nilai-nilai keislaman. Kedudukan madrasah dan sekolah umum dapat terlihat jelas dengan materi yang diajarkan. Selain

⁷ Soekidjo Notoatmojo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Rineka Cipta, hlm. 111

⁸ Suriadin, *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam: Strategi Rekrutmen dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makasar* Volume 112, hlm 15 (Sunday, 10 Februari 2020)

⁹ Sulistriani Sari, (2019) *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamunlang*, hlm 3

sumber daya manusia, Madrasah juga mempunyai peran penting dalam membentuk karakter anak berdasarkan alquran dan sunnah.

Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah 16 Perbaungan merupakan sebuah madrasah swasta yang ada di Jalan Teratai No 38 Simpang Tiga Pekan Kec.Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara dengan kode Pos. 20551. Kondisi Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah 16 Perbaungan saat ini tergolong sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya peminat yang ingin mendaftar di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan setiap tahunnya semakin meningkat dibandingkan dengan sekolah/madrasah lainnya. Perkembangan prestasi peserta didik di MTs Al-Washliyah juga semakin tahun semakin meningkat baik prestasi akademik maupun prestasi non akademik. Tentu hal ini tidak terlepas dari pengelolaan pimpinan madrasah.

Kepala MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan sebagai pimpinan madrasah memiliki program yang baik dan juga penerapan yang baik pula. Sehingga dapat menghasilkan *output* yang baik. Yaitu siswa-siswi yang menjadi lulusan terbaik disekolah. Hal ini sejalan dengan peran kepala madrasah dalam visi madrasah yaitu “Membentuk manusia mukmin yang bertaqwa, berilmu, berpengetahuan luas dan berprestasi”

Berbagai macam cara telah dilakukan oleh kepala madrasah Mts Al-Washliyah 16 Perbaungan dalam meningkatkan eksistensi madrasah di kalangan masyarakat, salah satunya dengan meningkatkan manajemen mutu di madrasah itu sendiri. Kepala madrasah menyediakan sarana dan prasarana bagi pengembangan madrasah, seperti penambahan alat-alat peraga, menyediakan tenaga administrasi handal yang mampu bekerja dengan baik..

Dalam hal ini kepala madrasah juga harus lebih lihai dalam memanagerial sumber daya manusia. Salah satunya adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Karena keberhasilan suatu madrasah tergantung dari bagaimana tenaga pendidik yang mengajar di sekolah. Kepala madrasah harus menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kriteria. Agar nantinya madrasah ini tetap menjadi madrasah unggul dan dapat membentuk generasi rabbani sesuai Al-Quran dan Sunnah.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pokok persoalan apa yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian. Fokus penelitian membantu bagi penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif untuk membuat keputusan agar membuang atau menyimpan informasi yang diperoleh. Fokus penelitian dalam penelitian ini mengenai bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.

C. Rumusan Masalah

Dalam mencapai atau mendapatkan sesuatu, pasti terjadi adanya ketidaksesuaian dengan tujuan awal yang diharapkan. Masalah adalah kesenjangan antara harapan akan sesuatu dengan kenyataan yang ada.¹⁰

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah:

¹⁰ S. Margono, (1990), *Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm.54

1. Bagaimana Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?
2. Bagaimana Pengorganisasian Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?
3. Bagaimana Strategi Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.
2. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.
3. Untuk Mengetahui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.

E. Manfaat penelitian

Berdasarkan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai bahan kajian lebih lanjut guna mencari dan mengembangkan alternatif pada penyelenggaraan strategi rekrutmen di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.

- b. Diharapkan dapat menambah khazanah tentang strategi rekrutmen dan seleksi yang masih belum banyak diteliti.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Sekolah, sebagai masukan bagi pengelola MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan dalam mengelola perekrutan sesuai dengan teori dan harapan masyarakat.
- b. Sebagai informasi kepada masyarakat tentang apa yang sudah dilakukan oleh pengelola Al-Washliyah 16 Perbaungan dan hasil yang sudah dicapai sehingga masyarakat diharapkan dapat bersikap dan memberikan masukan secara tepat kepada pihak sekolah.
- c. Bagi Peneliti, dapat dijadikan ilmu pengetahuan tambahan mengenai Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Al-Washliyah 16 Perbaungan.
- d. Bagi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-Sumatera Utara, manfaat yang diambil adalah semakin luas dan berkembangnya wawasan pengetahuan civitas akademika jurusan Manajemen Pendidikan Islam mengenai Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Dalam Besar Bahasa Indonesia tertulis pengertian strategi adalah siasat perang, ilmu siasat perang, tempat yang baik menurut siasat perang, rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran.¹¹

Strategi adalah proses menentukan sebuah rencana, cara dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan puncak yang terfokus pada tujuan jangka panjang agar tujuan organisasi dapat tercapai.¹²

Pengertian strategi menurut Fattah dan Ali dalam buku Yusuf Hadijaya menjelaskan strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.¹³ Jadi strategi merupakan kerangka dasar tempat suatu organisasi melanjutkan kehidupannya dengan penyesuaian dengan lingkungannya.

Kemudian menurut Robson, strategi adalah pola pengambilan keputusan terhadap alokasi sumber daya dalam sebuah organisasi. Hal ini mencakup baik tujuan tujuan yang ingin di capai dan keyakinan tentang apa saja yang dapat dikerjakan dan apa yang tak dapat dikerjakan untuk

¹¹ Islamic Management, Qoimah, 2018, "*Strategi Manajemen Humas Dalam Penyampaian Program Unggulan di Lembaga Pendidikan*, Vol.1, No 2, h. 194-195

¹² Sedermayanti, (2014), *Manajemen Strategi*, Bandung: PT. Refika Aditma, hlm 2

¹³ Yusuf Hadijaya, 2017, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*, Medan : Perdana Publishing, hlm. 11

mencapainya.¹⁴ Kemudian strategi adalah keseluruhan tindakan yang ditetapkan sebagai aturan dan direncanakan oleh suatu organisasi.

Jadi, strategi adalah sebuah rencana yang di satukan dan memiliki pemaparan yang sangat luas, terintegrasi dengan keunggulan organisasi terhadap tantangan lingkungan sekolah yang di rancang dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat, pencapaian tujuan tersebut melalui pelaksanaan kegiatan kegiatan secara efektif dan efisien.

Strategi Manajemen akan terlihat upaya kita untuk memahami lingkungan atau situasi strategis dengan melakukan analisis strategis. Kemudian, akan tiba pada pilihan pilihan strategis yang akan dipergunakan oleh organisasi yang kemudian akan di implementasikan.

Selain itu, beberapa pengertian strategi juga ditarik sebuah kesimpulan diantaranya, adanya suatu rencana tindakan yang di rancang untuk mencapai tujuan, bukan hanya tujuan jangka pendek, tetapi juga jangka menengah dan jangka panjang, dan strategi dirancang untuk menjamin agar tujuan dan sasaran dapat dicapai melalui langkah langkah yang tepat.

2. Tujuan Strategi

Solihin mendefinisikan “tujuan strategi sebagai akhir (*end result*) yang ingin dicapai perusahaan”.¹⁵ Sementara Nanang mendefinisikan tujuan sebagai target-target yang bersifat lebih luas yang ingin dicapai perusahaan.¹⁶ Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan

¹⁴ *Ibid*, hlm. 12

¹⁵ Ismail Solihin, (2012), *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, Bandung: remaja Rosdakarya. Hlm 4

¹⁶ *Ibid* hlm 23

bahwa tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi dengan menetapkan target-target.

Menurut Peach dan Robinso dalam penelitian Sulistriani menjelaskan bahwa tujuan strategi dibagi kedalam dua bagian, yaitu tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek. Tujuan jangka panjang adalah hasil yang ingin dicapai selama periode beberapa tahun. Tujuan jangka panjang dapat dicapai melalui strategi umum dan strategi utama. Sedangkan tujuan jangka pendek adalah tujuan yang ingin dicapai dalam periode satu tahun atau kurang.¹⁷

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi bertujuan memberikan hasil akhir yang akan dicapai oleh sebuah organisasi. Strategi ini disusun untuk meningkatkan ketercapaian sebuah organisasi.

3. Strategi Rekrutmen

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

- a. Manajer selain mempertimbangkan faktor eksternal dan internal dalam merekrut dan menyeleksi karyawan baru, juga perlu lebih khusus mempertimbangkan dimensi gender.

¹⁷ Sulistriani Sari, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulan*, 2019, Diakses di www.repository.unjkt.ac.id pada tanggal 26 Januari 2020 pukul 20.46

- b. Manajer dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen para pekerja dan memperkecil biaya perputaran karyawan perusahaan itu sendiri sejauh tindakan tersebut.
- c. Pengembangan karier seharusnya menjadi bagian dari setiap bentuk pelatihan untuk karyawan baru.
- d. Prinsip-prinsip kegiatan yang disepakati, jika diamati dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat membantu mengembangkan beragam bakat angkatan kerja.
- e. Metode rekrutmen dan seleksi spesifik harus taat asas dengan strategi perusahaan secara keseluruhan.¹⁸

B. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Fungsi manajemen yang kedua adalah perekrutan (*recruiting*) yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengarahan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja. Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka yang melamar pekerjaan.¹⁹ Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Hndoko mengemukakan bahwa “Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 138

dan oemikat para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”.²⁰

Hasibuan menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi.²¹ Sedangkan pengertian rekrutmen menurut simamora merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir pada lamaran mereka diserahkan.²²

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

²⁰ T. Hani Handoko, (2001), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE, hlm. 69

²¹ *Ibid*,51

²² T. Hani Handoko, (2001), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE, hlm. 69

tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Menurut Mondy *Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position.*²³

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, *“The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan”*. Rekrutmen adalah pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.²⁴ Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai²⁵

Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi atau evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan

²³ Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sep-Des 2009, hlm 131-139 ISSN 0854-3844 Volume 16, Nomor 3

²⁴ Sadili Samsudin, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, hlm. 81

²⁵ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm.33

tenaga kerja, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan diperusahaan.²⁶

Menurut Harsono rekrutmen atau “Recruiting” adalah kegiatan analisis jabatan atau analisis pekerjaan yang berisikan uraian pekerjaan.²⁷ Uraian pekerjaan menjelaskan tentang rincian tugas serta tanggung jawab, juga kondisi perekrutan pekerjaan.

Simamora mengemukakan pendapat rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.²⁸ Gorton menyebutkan “*the active pursuit of potential candidates for the purpose of influencing them to apply for positions in the school district*”. Definisi tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen merupakan proses aktif untuk mendapatkan calon pegawai yang sangat potensial dalam menduduki posisi tertentu di sekolah pada kabupaten dan kota tertentu.

Menurut harris rekrutmen pegawai adalah serangkaian kegiatan terintegrasi yang terdiri atas seleksi, pengangkatan, dan penempatan pegawai baru dalam posisi tertentu.

²⁶ Malthis, (2003), *Pengertian Rekrutmen dan Seleksi*, Bandung: Bumi Aksara, hlm 49

²⁷ *Ibid*, hlm 50

²⁸ Baiq Setiani, *Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*, Jurnal Ilmiah Voll 38-44

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian tenaga kerja yang memiliki kemampuan serta keahlian untuk menjadi pegawai yang dilakukan secara terencana agar memenuhi syarat-syarat guna memperoleh jabatan tertentu suatu organisasi.

Jadi manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien.

2. Prinsip-prinsip Rekrutmen Guru

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

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

- c. Agar didapatkan calon yang professional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komperhensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.²⁹

3. Perencanaan Rekrutmen

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

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

Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan dipergunakan.³⁰

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

Ringkasan menyeluruh mengenai perysratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh

²⁹ Ibrahim Badafal, (2008), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm 22

³⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 28-29

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

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

Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan ssatu jabatan dengan baik dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan dan pengalaman. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.³¹

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

4. Proses Rekrutmen Guru

Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru

³¹ *Ibid*, hlm 34

baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang kenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
- 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerima guru baru, format rekapirulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baru.
- 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

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

c. Penerimaan lamaran guru baru

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

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

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

d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pekamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam

pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu unventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.³²

5. Alasan-alasan Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan yang beraneka ragam, antara lain:

a. Berdirinya organisasi baru

Berdirinya kelas baru atau penambahan kelas karena meningkatnya jumlah siswa, jadi membutuhkan guru baru pula.

b. Adanya perluasan kegiatan

Yang dimaksud perluasan kegiatan seperti halnya kegiatan les atau ekstrakurikuler baru.

c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru

Adanya rancangan program baru sehingga membutuhkan tenaga baru pula.

d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain.

Mutasi atau pekerja yang pindah ke organisasi lain biasanya dikarenakan pindah rumah atau ikut suami/istri ke daerah lain.

e. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pension

Usia pensiun atau usia lanjut sudah tidak mungkin melakukan proses belajar mengajar.

f. Adanya pekerja yang meninggal dunia

³² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 28-29

Dari uraian alasan-alasan rekrutmen diatas lembaga pendidikan melakukan rekrutmen guru baru karena berbagai alasan seperti halnya terciptanya kegiatan baru, tenaga yang pension, meninggal, cuti dan ada pula yang pindah karena ikut pindah suami/istri. Sehingga lembaga pendidikan membutuhkan tenaga baru untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar sebagaimana biasanya.

6. Persyaratan Menjadi Guru

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³³

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

Untuk melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi

³³ Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 & Pemerintah RI noor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2009), cet 2, hlm.2

sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³⁴

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

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

Bab IV pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.³⁵

Adapun penjelasan dari empat kompetensi tersebut adalah:

a. Kompetensi Pedagogik

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan pada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri maka guru itu akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. idealnya

³⁴ Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: Sinar Grafika, hlm 62

³⁵ Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, hlm 7-8

pemerintah, asosiasi pendidikan dan guru, serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan, afektif berupa sikap dan nilai, maupun performansi berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman keterampilan dan sikap.

Kompetensi paedagogik terdiri dari (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP, (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD) (3) merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran yang *pro-perubahan* (aktif, kreatif, inovatif efektif dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya : pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir ,dan ; (8) mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.³⁶

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

b. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil,

³⁶ Syaiful Sagala, (2003), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, hlm 31-33

dewasa dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Seorang guru harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

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

- 1) Mengembangkan kepribadian
- 2) Berinteraksi dan komunikasi
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah
- 5) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.³⁷

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

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena dari sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti

³⁷ Moh Uzer Usman, (2006), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, cet 9, hlm 16-17

kekuatan bagi semua orang yang akan memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang ;lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santu, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesame pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat sekitar dimana pendidik itu tinggal dan dengan pihak-pihak berkepentingan dengan sekolah. Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.³⁸

Untuk itu kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

d. Kompetensi Profesional

Guru adalah faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari

³⁸ *Ibid*, hlm 20

segi kesejahterannya, tetapi juga profesionalitanya. Sebagai seorang yang professional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pegajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Kompetensi professional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH terdiri dari (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar (2) memahami strandar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) (3) memahami sturktur, konsep dan metode keilmuan yang menanungi materi ajar (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran yang tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik, karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.³⁹

³⁹ *Ibid*, hlm 39-40

7. Kendala-Kendala Rekrutmen

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

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

a. Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

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

1) Kebijakan kompetensi dan kesejahteraan

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, maka pelamar yang serius akan semakin banyak. Akan tetapi jika gaji dan kesejahteraan rendah pelamar akan sedikit.⁴⁰

2) Kebijakan promosi

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pertama kepada karyawan yang ada untuk mengisi lowongan pekerjaan. Kebijaksanaan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan “pemeliharaan” para karyawan.⁴¹

3) Kebijakan status karyawan

⁴⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 44-45

⁴¹ *ibid*, hlm 71

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

4) Kebijakan sumber tenaga kerja

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

b. Persyaratan Jabatan

Persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan. Untuk menarik tenaga-tenaga yang terampil lebih sulit dari pada tenaga yang kurang terampil. Pengetahuan akan persyaratan-persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih jalan terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Dan apabila persyaratannya yang harus dimiliki sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

c. Metode pelaksanaan penarikan

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

d. Kondisi pasar tenaga kerja

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

e. Solidaritas perusahaan

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

f. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Pesaing yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga berkulitd memerlukan program penarikan yang lebih agresif.⁴²

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

⁴² ibid, hlm 45-46

C. Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Menurut Handoko Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari organisasi tersebut.⁴³

Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya pegawai yang diterima benar-benar *qualified* untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, pegawai yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, pengaturan pegawai menjadi lebih muda.⁴⁴

Seleksi menurut Jackson dan Mathis adalah suatu proses pengambilan keputusan merekrut atau tidak merekrut perhatian setiap pelamar pekerjaan; langkah dalam proses rekrutmen.⁴⁵

Menurut Pangabean seleksi merupakan sebuah proses yang di tujukan untuk memutuskan pelamar atau calon pelamar di terima atau di pekerjakan.⁴⁶

Menurut Manulang seleksi atau pemilihan yang cermat dan penempatan pegawai membuat mereka secara fisik, mental dan temperamen sesuai dengan pekerjaan yang mereka harapkan, membuat pegawai baru dapat berkembang sesuai dengan keinginan mereka sehingga akan memperkecil jumlah pegawai yang tidak pada tempatnya. Seleksi

⁴³ T. Hani Handoko, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, hlm. 127

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 130

⁴⁵ Jackson, Mathis, (2002), *Human Resources Management*, Jakarta, Salemba Empat hlm 261

⁴⁶ S. Pangabean, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Galia Indonesia hlm. 33

meliputi penilaian dan penetapan diantara calon-calon pegawai jabatan. Aplikasi dari penilaian, wawancara dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan seleksi. Jadi, seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan organisasi untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan komponen yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada organisasi.⁴⁷

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

⁴⁷ Manullang, (2001), *Manajemen Personalia* Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 101

memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.⁴⁸

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

2. Dasar dan Tujuan Seleksi

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

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

⁴⁸ Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sep-Des 2009, hlm 131-139 ISSN 0854-3844 Volume 16, Nomor 3

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

- c. Ekonomis, tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan. Mengadakan seleksi harus dengan cara yang paling efektif dengan biaya serendah-rendahnya untuk mendapatkan pegawai yang sebaik-baiknya.
- d. Etika sosial, etika sosial hendaknya mendapatkan perhatian dan menjadi dasar dalam melaksanakan seleksi penerimaan pegawai baru. Seleksi harus dilakukan sesuai dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di Negara yang bersangkutan.⁴⁹

Seleksi penerimaan pegawai bertujuan untuk mendapatkan :

- a. Pegawai yang potensial
- b. Pegawai yang jujur dan disiplin
- c. Pegawai yang cakap dan penempatannya yang tepat
- d. Pegawai yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- e. Pegawai yang memenuhi persyaratan undang-undang kepegawaian
- f. Pegawai yang dapat bekerja sama baik secara vertical maupun horizontal
- g. Pegawai yang dinamis dan kreatif
- h. Pegawai yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya

⁴⁹ Sirait, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia hlm 57

- i. Pegawai yang loyal dan berdedikasi tinggi
- j. Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan
- k. Pegawai yang mudah dikembangkan pada masa depan.
- l. Pegawai yang dapat bekerja secara mandiri
- m. Pegawai yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

Tujuan seleksi adalah proses yang mempunyai ciri melibatkan penentuan karakteristik (calon pegawai) yang dibutuhkan untuk kinerja yang lebih efektif dalam pekerjaan dan kemudia mengukur para pelamar berdasarkan karakteristik mereka. Tergantung pada nilai para pelamar berdasarkan karakteristik mereka. Tergantung pada nilai para pelamar pada beberapa tes dan kesan yang mereka buat saat wawancara, manajer menentukan siapa saja yang akan atau tidak akan diberi pekerjaan. Pada proses seleksi ini sering melibatkan adanya *cut scores*. Para pelamar yang mempunyai nilai di bawah tingkat-tingkat ini tidak akan lulus atau diterima.

Menurut Byars tujuan dan keputusan seleksi adalah untuk memilih individu yang paling berhasil untuk menampilkan atau melakukan pekerjaan dari sekian banyak calon yang lolos sekeksi.⁵⁰

3. Kriteria dan Langkah-Langkah Seleksi

Kriteria seleksi menurut Simamora pada umumnya dapat dirangkum dalam berbagai kategori, yaitu:

- a. Pendidikan

⁵⁰ *Ibid.* hlm 129

- b. Pengalaman kerja
- c. Tes mengenai hal-hal yang bertanggung jawab dengan kerja
- d. Pusta pelatihan
- e. Biodata
- f. Refrensi ⁵¹

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu:

- a. Seleksi surat-surat lamaran
- b. Pengisian blanko lamaran
- c. Pemeriksaan refrensi
- d. Wawancara pendahuluan
- e. Tes penerimaan
- f. Tes psikologi
- g. Tes kesehatan
- h. Wawancara akhir atasan langsung
- i. Memutuskan diterima atau ditolak
- j. Penempatan karyawan yang sesuai ⁵²

4. Cara Seleksi Sumber Daya Manusia

Adapun cara seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terbagi menjadi dua cara seleksi yaitu ⁵³

- a. Metode non ilmiah

⁵¹ Simamora, (2003), *Rekrutmen dan Sekeksi*, Jakarta: PT Bulan Bintang, hlm. 98

⁵² *Ibid.* hlm 99

⁵³ Simamora, (2003), *Rekrutmen dan Sekeksi*, Jakarta: PT Bulan Bintang, hlm. 75

Seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi non ilmiah ini biasanya dilaksanakan di Negara-negara yang sedang berkembang.

Unsur-unsur yang di seleksi biasanya yaitu:

- 1) Surat lamaran bermaterai atau tidak
- 2) Ijazah sekolah dan daftar nilainya.
- 3) Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman
- 4) Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat di percaya
- 5) Wawancara langsung dengan pelamar yang bersangkutan
- 6) Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- 7) Keturunan dari pelamar bersangkutan
- 8) Tulisan pelamar

b. Metode ilmiah

Seleksi yang didasarkan job specification (ilmu pengetahuan) dan kebutuhn nyata jabatan yang akan diisi serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah hendaknya dilaksanakan dengan cara:

- 1) Metode kerja yang jelas dan sitematis
- 2) Beroroentasi kepada prestasi kerja
- 3) Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan
- 4) Berdasarkan kepada job analisis dan ilmu sosial lainnya.
- 5) Berpedoman kepada undang-undang perburuhan.

Byars menyatakan bahwa langkah-langkah seleksi menurutnya adalah⁵⁴

- 1) Menyelesaikan dan memeriksa dengan teliti surat lamaran.
- 2) Wawancara pendahuluan
- 3) Tes calon karyawan
- 4) Wawancara penentuan
- 5) Pemeriksaan referensi
- 6) Pemeriksaan fisik (pelamar)
- 7) Keputusan akhir (diterima atau ditolak)

5. Proses Seleksi Calon Guru Baru

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

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

Tahap 1: Wawancara saingan pendahuluan

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

Tahap 2: Pengisian formulir lamaran

⁵⁴ Ibid, hlm 129

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

Tahap 3: Wawancara kerja

Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, peragai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi dan minat.⁵⁵

Tahap 4: Tes Seleksi

Tes seleksi menjadi bagian integral dalam proses seleksi. Tes seleksi adalah alat untuk menilai kecocokan antara pelamar kerja dengan persyaratan kerja. Tes seleksi merupakan ukuran yang obyektif dan standarisasi dari katareristik manusia seperti kecerdasan, minat, kemampuan, dan kepribadian.

Tahap 5: Pemeriksaan referensi dan latar belakang

Sebelum perusahaan membuat keputusan hasil seleksi, biasanya diadakan terlebih dahulu penyelidikan latar belakang disebut dengan pengecekan referensi dan dapat mencakup penelitian

⁵⁵ Henry Simamora, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, Yogyakarta. STIE YKPN, cet 2, hlm. 222-229

pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas kriminal, dan karakter umum lainnya.

Tahap 6: Pemeriksaan fisik

Pemeriksaan fisik diwajibkan untuk pekerjaan-pekerjaan seperti pilot, kapten kapal, pengemudi truk, peneliti laboratorium. Pemeriksaan fisik biasanya ditempatkan pada akhir proses seleksi.

Tahap 7 : Keputusan pengangkatan

Keputusan seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan setelah departemen sumber daya manusia memberikan rekomendasi.⁵⁶

D. Manajemen Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Manajemen

Manajemen bersal dari kata *manage*. Secara etimologi kata manajemen berasal dari bahasa Italia, *maneggiare* yang berarti “mengendalikan”, terutamanya mengendalikan kuda yang berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti tangan. Kata ini lalu terpengaruh dari bahasa Perancis *manage* yang brarti kepemilikan kuda (yang berasal dari baasa Inggris yang berarti seni mengendalikan kuda), dimana istilah Inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Perancis mengadopsi kata ini dari bahasa inggris menjadi *management* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur.⁵⁷

⁵⁶ Ibid, hlm 240-247

⁵⁷ Mesiono, 2012, *Manajemen Organisasi*, Medan : Cv. Perdana Mulya Sarana, hlm.1

Banyak pakar yang mengemukakan pendapat mereka tentang pengertian manajemen. Untuk mengetahui pengertian manajemen maka berikut ini dipaparkan beberapa pendapat untuk membantu dalam memahami konsep dasar manajemen.

Menurut Terry dan Franklin, Manajemen adalah proses berbeda yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang di tunjukkan untuk menentukan dan menyelesaikan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia yang lainnya.⁵⁸

Menurut Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.⁵⁹

Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Secara sederhana Manajemen adalah segala sesuatu yang mengatur, mengelola. Banyak beberapa ahli berpendapat tentang definisi manajemen. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, sistem, dan profesi.

Dikatakan sebagai ilmu karena manajemen merupakan disiplin ilmu yang bertugas mencari kebenaran dalam predikat dimensi teoritis dan metodologi yang harus diuji dan dibuktikan berdasarkan fakta/data secara objektif kebenarannya.⁶⁰ Dikatakan sebagai sistem karena manajemen di

⁵⁸ *Ibid*, 2

⁵⁹ Lilis Sulastri, 2017, *Manajemen Sebuah Pengantar*, Bandung : La Goods Publishing, h.

⁶⁰ Afifuddin, 2015, *Dasar Dasar Manajemen*, Bandung : Alfabeta, h. 2

pandang sebagai suatu kerangka kerja yang terdiri dari berbagai bagian/komponen yang secara keseluruhan saling berkaitan yang diorganisasi sedemikian rupa dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.⁶¹ Dikatakan sebagai profesi karena kenyataan bahwa pada saat ini sudah terdapat bagian bagian khusus dengan label manajemen di suatu organisasi, juga di karenakan manajemen pada akhirnya identik dengan kata manajer yang sering disederhanakan sebagai pimpinan yang merujuk pada profesi tertentu di sebuah organisasi.⁶²

Manajemen merupakan proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintahan, sekolah, industri dan lain lain.

Jadi dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan proses mengatur dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aktivitas manajerial dapat dilakukan oleh para manajer sehingga dapat mendorong personil yang ada diorganisasi tersebut sehingga tujuan organisasi yang telah di tetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam perspektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berarti manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu

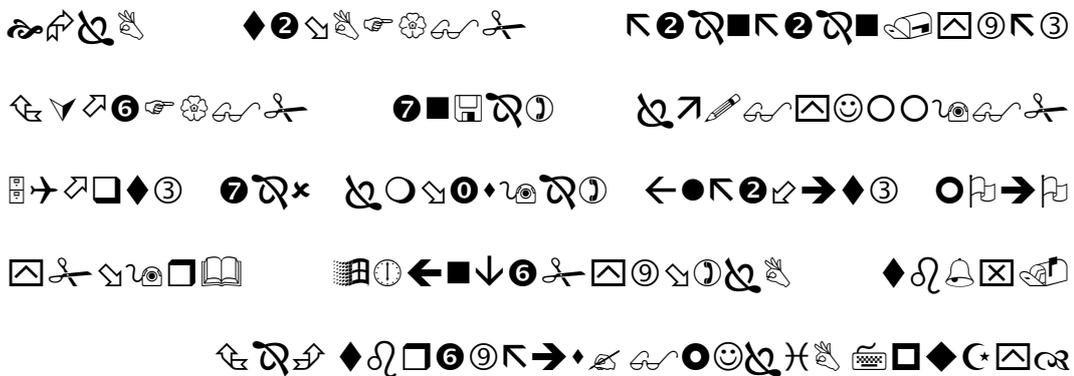
⁶¹ Nasrul Syakur Chanago dan Amiruddin, 2016, *Organisasi Manajemen*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, hlm. 26

⁶² Lilis Sulastri, 2014, *Manajemen Sebuah Pengantar (Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik)*, Bandung : La Goods Publishing, hlm. 13

organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasionalisasi manajemen.

Karena itu di dalamnya ada sejumlah pokok yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur manusia (men), barang-barang (material), mesin (machines), metode(methods), uang (money), dan pasar atau (market). Keenam unsur ini memiliki fungsi masing masing dan saling berinteraksi atau mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.⁶³

Ramayulis menyatakan Dalam Hidayat dan Wijaya bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengatur). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Qur'an seperti firman Allah SWT :



Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, Kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.

⁶³ Cadra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, 2016, *Dasar Dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing, hlm. 15-16

Dari ayat di atas diketahui bahwa Allah SWT adalah pengatur alam. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT. telah di jadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik baiknya sebagaimana Allah mengatur jagat raya ini.⁶⁴

2. Manajemen Tenaga Kependidikan

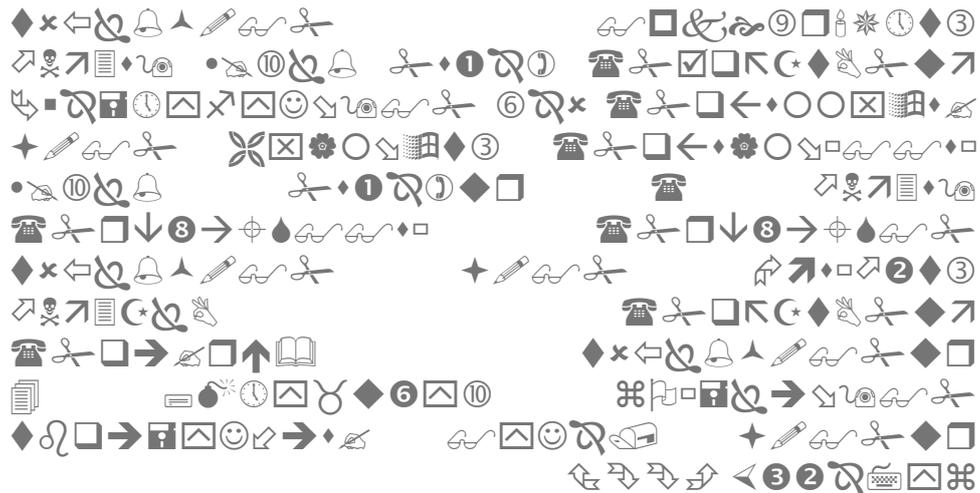
Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan didefenisikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara professional. Menurut Endang Herawan dan Nani “Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti”. Kegiatan ini mencakup proses perencanaan sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.⁶⁵

Secara eksplisit, memang tidak ditemukan ayat-ayat Al-Qur’an yang berbicara tentang pendidik. Namun secara implisit, Al-Qur’an membicarakan tentang pendidik. Hal itu dapat dilihat dari konsep Al-Qur’an tentang ilmu dan kedudukan orang-orang yang berilmu. Orang

⁶⁴ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, 2017, *Ayat Ayat Alquran (Tentang Manajemen Pendidikan Islam)*, Medan : LPPPI, hlm. 6

⁶⁵ Jaja, Amirulloh., hlm. 33.

yang berilmu ini tentunya memiliki hubungan erat dengan pendidik, dimana pendidik adalah orang yang memiliki dan mengajarkan ilmu. Dalam Al-Qur'an ditemukan ayat yang menunjukkan bahwa Allah memposisikan pendidik pada tempat terhormat. sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadilah ayat 11:



Artinya: *Hai orang-orang*

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."⁶⁶

Sebagaimana merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan maka tenaga kependidikan terdiri atas pendidik, pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik

⁶⁶ Departemen Agama RI, hlm. 542.

meliputi pengajar (guru), pembimbing (konselor/penyuluh), pelatih (instruktur, tutor, pamong dan widyaiswara).⁶⁷

Penegasan tentang tenaga kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki spektrum yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu peran, tugas, tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan sifatnya strategis dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Besarnya peran yang harus dilakukan tenaga kependidikan tersebut, mengharuskan sistem pembinaan tenaga kependidikan memerlukan penanganan yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.⁶⁸

Keberhasilan MBS sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan

⁶⁷ Ibrahim Bafadal, (2004), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 14.

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 111.

kariier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.⁶⁹

Guru/tenaga pendidik adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.⁷⁰

“Tenaga atau personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor dan para pegawai”.⁷¹

Menurut UUSPN No.20 Tahun 2003 khususnya Bab I Pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁷²

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan adalah semua orang yang berwenang dan terlibat didalam pendidikan serta bertanggung jawab terhadap murid baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah.

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian

⁶⁹ Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm. 42.

⁷⁰ Syaiful Sagala, (2013), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, hlm 21.

⁷¹ Ibid., hlm.58.

⁷² Mohamad Mustari, (2015), *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 245

tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua itu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai, serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.⁷³

Dari beberapa kutipan di atas dapatlah disimpulkan bahwa manajemen tenaga kependidikan merupakan keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional.

3. Tugas Tenaga Kependidikan

Pasal 39 ayat (1) Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁷⁴

Berdasarkan Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003, Bab XI pasal 39 :

- a. Tenaga kependidikan bertugas untuk melakukan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan.

⁷³ Ibid, hlm. 82.

⁷⁴ Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, (2010), *Sisdiknas dan Peraturan Pemerintah Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar*, Bandung: Citra Umbara, hlm. 21.

- b. Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan mengabdikan kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
- c. Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik pada perguruan tinggi.
- d. Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan undang-undang sendiri.⁷⁵

Sedangkan pada bab XI pasal 40 ayat 1 dan ayat 2 dijelaskan mengenai hak dan kewajiban pendidik dan kependidikan yaitu:

- a. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
- b. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
- c. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- d. Pembinaan karir sesuai dengan tuntunan pengembangan kualitas
- e. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual dan
- f. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- g. Pendidik dan kependidikan berkewajiban:
 - 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis
 - 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan

⁷⁵ Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003, hlm 30

3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁷⁶

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud diatas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dimiliki seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.⁷⁷

Tenaga kependidikan juga dapat diartikan sebagai orang yang berperan serta dalam pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar, melatih peserta didik menjadi tenaga fungsional kependidikan yang menilik, menguasai, meneliti dan mengembangkan perencanaan dibidang pendidikan.⁷⁸

Dari kutipan di atas dapatlah disimpulkan bahwa tugas tenaga kependidikan adalah pendorong bagi satuan lembaga pendidikan.

4. Perencanaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan penting dalam menciptakan masa depan pendidikan Indonesia yang

⁷⁶ *Ibid*, hlm 13

⁷⁷ *Undang-undang SISDIKNAS* Nomor 20 tahun 2003, hlm 30

⁷⁸ Ibrahim Bafadal, (2008), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 14

mampu menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas komprehensif. Di samping itu, perencanaan strategi yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selalu mempertimbangkan potensi dan peluang yang dimiliki serta antisipasi terhadap masalah yang mungkin akan dihadapi mampu menuntun pada diagnosa yang tepat dan objektif. Selain itu, perencanaan strategik juga akan memberikan komitmen pada aktivitas dan kegiatan di masa yang akan datang sehingga organisasi mampu menyiapkan perubahan secara proaktif dalam menghadapi perubahan pada lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan perkembangan yang sangat cepat dalam era informasi dan globalisasi.⁷⁹

Penyusunan strategi sekolah bukan sekedar program atau rencana yang sederhana. Startegi sekolah merupakan rencana besar yang memadukan seluruh aspek mendasar maupun yang operasional, yang dirasakan secara sadar maupun tidak, dan aspek intern maupun ekstern. Dalam dunia pendidikan hakikat yang tersirat dalam strategi sekolah adalah mengubah kondisi agar berpihak kepadanya, dengan menentukan kapan saat yang tepat untuk mengambil keputusan dan kebijakan serta menentukan batas-batas keputusan yang dapat ditoleransi. Inilah pola berpikir strategis tenaga ahli perencana pendidikan di sekolah maupun pada pemerintah provinsi dan kabupaten/kota dalam memajukan pendidikan dimana tanggung jawab diberikan kepadanya. Prinsip dari

⁷⁹ Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, (2010), *Sisdiknas dan Peraturan Pemerintah Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar*, Bandung: Citra Umbara, hlm. 21.

perencanaan yang disusunnya adalah memenangkan persaingan, untuk itu tenaga ahli perencana pendidikan tersebut selalu berpikir strategis, memiliki fleksibilitas rasional, mampu mengambil keputusan berupa reaksi yang realistis terhadap tuntutan mutu.

Perencana pendidikan pada pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota serta perencana sekolah sebagai tenaga kependidikan pada setiap satuan pendidikan adalah penyedia informasi pendidikan di pemerintahan daerah dan di sekolah. Kegiatan perencanaan selalu dianggap merupakan kegiatan rutin tahunan dan dapat dikerjakan dengan cara-cara yang sederhana, karena secara umum program sekolah berjalan seperti apa yang direncanakan oleh masing-masing sekolah.⁸⁰

Dari kutipan di atas dapatlah disimpulkan bahwa perencanaan tenaga kependidikan aspek yang memiliki peranan penting dalam menciptakan masa depan pendidikan Indonesia yang mampu menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas komprehensif.

5. Manajemen Tenaga Kependidikan di Sekolah

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen

⁸⁰ *Ibid*, hlm. 34-35

personalia modern. Manajemen tenaga kependidikan di sekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan, tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua ini perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.⁸¹

a. Perencanaan

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang

⁸¹ *Ibid*, hlm. 151-152.

harus dilakukan dalam setiap lembaga kependidikan. Oleh karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*), dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi tersebut sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga kependidikan yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum calon tenaga kependidikan yang dapat diterima dan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

b. Pengadaan

Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutment, yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak.

c. Pembinaan dan pengembangan

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak

hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier tenaga kependidikan.

d. Promosi dan mutasi

Setelah ditentukan calon tenaga kependidikan yang akan diterima, kegiatan selanjutnya adalah mengusahakan supaya calon tenaga kependidikan tersebut menjadi anggota organisasi yang sah sehingga mempunyai hak dan kewajiban sebagai anggota organisasi atau lembaga. Untuk memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan bekerja dalam situasi yang berbeda, maka dilakukan mutasi.

e. Pemberhentian

Pemberhentian tenaga kependidikan merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai tenaga kependidikan. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terkait dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas tenaga kependidikan dan bekas lembaga tempat kerja.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan dinas pendidikan dan sekolah kepada tenaga kependidikan, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain.

g. Penilaian

Untuk melaksanakan fungs-fungsi yang dikemukakan, diperlukan sistem penilaian tenaga kependidikan secara transparan objektif dan akurat. Penilaian tenaga kependidikan biasanya lebih difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan.

Tugas kepala sekolah dalam kaitannya dengan manajemen tenaga kependidikan di sekolah bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan (guru dan non guru) secara pribadi. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mengerjakan instrumen pengelolaan tenaga kependidikan seperti daftar absensi, daftar urut kepangkatan, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan, tenaga kependidikan untuk membantu kelancaran pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Dari kutipan di atas dapatlah disimpulkan bahwa manajemen tenaga kependidikan di sekolah mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan, tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan.

E. Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan judul memberikan gambaran secara umum.

1. Ayu Istikomah, Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2014, dengan skripsi berjudul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Paramarta Unggulan”. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilaksanakan sudah baik, namun belum maksimal dikarenakan kurangnya persiapan rekrutmen yang dilakukan oleh pihak sekolah. Rekrutmen dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan saja, tanpa melihat kualitas dan kualifikasi guru. Terdapat persamaan dan perbedaan antara penulis riset ini dengan riset yang akan penulis lakukan. Persamaannya adalah terletak pada strategi rekrutmen, dan perbedaannya adalah yang dilakukan peneliti ini adalah terfokus pada tenaga kependidikan saja.
2. Ika Mustikasari, Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan 2014, dengan skripsi berjudul “Strategi Rekrutmen Guru yang dilakukan sudah baik, dari mulai perencanaan rekrutmen hingga penerimaan guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang ingin penulis lakukan adalah mengenai strategi rekrutmen, namun perbedaannya adalah dimana focus penelitian ini adalah untuk guru saja.
3. M. Ainul Yaqin, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013, dengan skripsi berjudul “Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja di Yayasan Pendidikan Almarif Singosari Malang. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitiannya adalah yayasan pendidikan alternative tidak hanya menerapkan *maryt system* saja,

selain itu masih ada *carier system* yang dapat memberikan kesempatan pegawainya untuk Mengembangkan bakat.

Penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian terdahulu karena peneliti berfokus pada strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, yang menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, studi dokumen dan observasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs. Al-Washliyah 16 Perbaungan yang berlokasi di Jl. Al-Washliyah Link Juani, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara yang berada di bawah pimpinan Perguruan Al-Jam'iyatul Washliyah.

Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 3 bulan. Penelitian yang dilakukan diperkirakan dalam jenjang waktu kurang lebih 3 bulan dapat dijalankan terhitung sejak dikeluarkannya surat izin dari Kepala Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan pihak MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.

B. Pendekatan Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik, pendekatan ini dianggap lebih relevan karena bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan perencanaan strategi dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 12 Perbaungan. Metode penelitian ini, disesuaikan dengan jenis permasalahan yang diajukan.

Mengacu kepada Stauss dan Corbin penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistik atau kuantitatif. Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang seseorang, cerita, perilaku dan juga

fungsi tentang fungsi organisasi,gerakan sosial atau hubungan timbal balik.⁸²

C. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi sumber data (informan/responden) dalam penelitian ini adalah memiliki keterkaitan dalam implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan. Subjek penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kepala Madrasah Tsanawiyah 16 Perbaungan, 2) Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah 16 Perbaungan, 3) Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah 16 Perbaungan, 4) Guru Madrasah Tsanawiyah 16 Perbaungan.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam penelitian, karena data yang terkumpul akan dijadikan sebagai bahan analisa penelitian. Metode pengumpulan data maupun alat pengumpulan data yang sesuai dapat membantu dalam pemecahan masalah.

Pengumpulan data kualitatif menurut Lincoln dan Guba menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi (catatan atau arsip).

Untuk memahami kegiatan tehnik dapat dilihat keterangan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan upaya pengamatan langsung untuk memperoleh data. Dalam observasi ini akan dilihat aktivitas pelaksanaan

⁸²Syahrin, (2011) Metode Penelitian Kualitatif Bandung: Citapustaka Media, hlm. 41

perencanaan strategik dalam peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, observasi ini dimaksudkan untuk melengkapi bahan-bahan wawancara dan studi komunikasi. Observasi ini berperan serta dilakukan untuk mengamati obyek penelitian, seperti tempat khusus suatu organisasi, sekelompok atau beberapa aktivitas suatu sekolah.

2. Wawancara

Menurut Bogdan dan Biklen wawancara ialah percakapan yang bertujuan, misalnya antara dua orang (lebih) yang diarahkan oleh salah seorang dengan maksud memperoleh keterangan.⁸³

Wawancara dilakukan dengan Tanya jawab atau mengkonfirmasi kepada sumber penelitian dengan sistematis (wawancara terstruktur). Dalam hal ini pertanyaan dan jawaban akan bersifat verbal atau semacam percakapan yang bertujuan memperoleh data atau informasi, wawancara dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan akan tetapisifatnya bukan untuk menguji kemampuan dan tidak menyulitkan subjek peneliti serta memberikan keleluasaan untuk mengatakan keinginan dan harapan mereka. Sebelum melakukan wawancara, pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu disusun sedemikian rupa membuat beberapa keputusan tentang pertanyaan-pertanyaan apa saja yang akan ditanyakan dan mengurutkannya.

3. Pengkajian Dokumentasi

Dalam penelitian ini teknik dokumentasi berfungsi sebagai pelengkap data yang digunakan untuk memperoleh data berupa dokumen-

⁸³ S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 135

dokumen yang mendukung temuan yang diperoleh dari observasi dan observasi.

E. Teknik Analisis Data

Setelah data dan informasi yang diperlukan terkumpul selanjutnya dianalisis dalam rangka menemukan makna temuan. Menurut Moleong bahwa analisis data ialah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Untuk itu data yang didapat kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif dengan model interaksi dari Miles yang terdiri dari a) Reduksi data, b) Penyajian data, c) Kesimpulan.⁸⁴

Dimana berikut ini adalah uraian analisis data yang dilakukan:

1. Reduksi Data

Reduksi data bertujuan untuk memudahkan membuat kesimpulan terhadap data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, mengungkapkan hal-hal penting, menggolongkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan data agar lebih sistematis sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan yang bermakna.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun dalam penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data

⁸⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 202

dilakukan setelah proses reduksi. Dengan adanya penyajian data tentang objek yang diteliti maka peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi dalam ranah penelitian mengenai pelaksanaan perencanaan strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan apa yang akan dilakukan untuk mengantisipasinya.

3. Penarikan Kesimpulan

Setelah data disajikan yang juga dalam rangkaian analisis data, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Kesimpulan pada tahap pertama bersifat longgar, tetap terbuka dan belum jelas kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh.

F. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan untuk menjaga validitas penelitian, maka peneliti mengacu pada empat standar validasi yang disarankan oleh Lincoln dan Guba yang terdiri dari: 1) Kredibilitas (*credibility*), 2) Keteralihan (*transferability*), 3) Ketergantungan (*dependability*), 4) Ketegasan (*confirmability*).⁸⁵

1. Kredibilitas (*credibility*)

Untuk menjaga kredibilitas peneliti, yaitu menjaga kepercayaan penelitian artinya bahwa apa yang sudah diamati sesuai dengan keadaan

⁸⁵ *Ibid*, hlm. 165

sesungguhnya. Teknik penelitian dilakukan berpedoman pada pendapat Lincoln dan Guba yang meliputi beberapa tahap yaitu:

- a. Keterikatan yang lama antara peneliti dengan yang diteliti dalam kegiatan memimpin yang dilaksanakan oleh kepala sekolah.
- b. Ketekunan pengamatan dalam pelaksanaan tugas dan kerjasama oleh para aktor-aktor dilokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang tercapai.
- c. Melakukan triangulasi, yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber diperiksa silang dan antara data wawancara dengan data pengamatan dan dokumen.
- d. Mendiskusikan dengan teman sejawat yang tidak berperan serta dalam penelitian.
- e. Kecukupan referensi.

2. Keteralihan (*transferability*)

Generalisasi dalam penelitian kualitatif tidak mempersyaratkan asumsi-asumsi seperti rata-rata populasi dan dan rata-rata sampel atau asumsi kurva norma. Cara yang ditempuh untuk menjamin keteralihan (*transferability*) ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data ke teori, atau dari kasus ke kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama.

3. Ketergantungan (*dependability*)

Dalam penelitian ini dependabilitas dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun

mulai dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan kerangka konseptual.⁸⁶

4. Ketegasan (*confirmability*)

Ketegasan (*confirmability*) akan lebih mudah diperoleh apabila dilengkapi dengan catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil penelitian, karena penelitian melakukan penelusuran audit, yakni dengan mengklasifikasikan data-data yang sudah diperoleh kemudian mempelajari lalu menuliskan laporan hasil penelitian.

⁸⁶ *Ibid.*, hlm. 168.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian dan akan dipaparkan berbagai data MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, hasil penelitian pada bab ini akan dibagi menjadi dua bagian yaitu, *Pertama*, potret atau gambaran umum tentang kondisi MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, *Kedua*, hasil berupa temuan khusus yang berhubungan dengan rumusan masalah yaitu perencanaan program rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MTs Al Washliyah 16 Perbaungan

Perguruan Al Washliyah Perbaungan dan MTs Al Washliyah 16 Perbaungan adalah salah satu perguruan Madrasah swasta tertua di Kabupaten Serdang Bedagai. Madrasah ini didirikan pada tahun 1936 dan dioperasionalkan pada tahun 1956 / 1957 yang banyak telah melahirkan tokoh-tokoh agama, politik dan pendidikan dalam pembangunan serta ikut mencerdaskan generasi-generasi islam di daerah ini.

Kemudian untuk memenuhi aturan pemerintah , maka MTs S Al Washliyah 16 Perbaungan terus melakukan pembenahan , terutama pada jenjang Akreditasi , maka pada tahun 2005 memperoleh Akreditasi “ **B** “ (Baik) , dari dewan Akreditasi Madrasah Dan pada tahun 2010 , pada tahun 2018 Mendapatkan Akreditasi **A** dari BAN _ SM kantor wilayah

Provinsi Sumatera Utara telah mengeluarkan izin Pendirian Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah 16 Perbaungan yang baru dengan nomor 575 Tahun 2010 Tanggal 1 Juli 2010.

Dalam perjalannya yang cukup lama berkecimpung didunia pendidikan, kini perguruan Al Washliyah Perbaungan mengelola beberapa jenjang / tingkatan pendidikan yaitu : Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), Madrasah Al Qismul'aly (MAQ) untuk jenjang Pendidikan Agama dan Sekolah Dasar (SD), Sekolah menengah Kejuruan (SMK) dengan jumlah siswa keseluruhan hampir mencapai 1400 orang pada tahun pelajaran 2014 /2015.

2. Letak Geografis MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Lembaga pendidikan MTs Al Washliyah 16 Perbaungan merupakan sebuah sekolah swasta yang beralamatkan di Jalan Teratai No 38 Simpang Tiga Pekan Kec.Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara dengan kode Pos. 20551. Adapun letak MTs

Al Washliyah 16 Perbaungan dan batasnya sebagai berikut.

- a. Sebelah Utara : Jalan Jambur Pulau
- b. Sebelah Timur : Jalan Juani
- c. Sebelah Selatan : Jalan Kabupaten
- d. Sebelah Barat : Jalan Besar Perbaungan

Keadaan lokasi MTs Al Washliyah 16 Perbaungan merupakan daerah padat penduduk dan perkotaan yang rawat macet, MTs Al Washliyah 16 Perbaungan memiliki ruang yang cukup memadai untuk

mereka belajar dan melakukan kegiatan-kegiatan sekolah yang lain. Lokasi MTs Al Washliyah 16 Perbaungan strategis karena memiliki akses cepat menuju sekolah tersebut dengan adanya transportasi umum dan online yang saat ini walaupun terganggu sedikit kemacetan yang mungkin tidak terlalu berdampak pada kedisiplinan siswa dan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al Washliyah 16 Perbaungan.

3. Visi dan Misi MTs Al Washliyah 16 Perbaungan.

a. Visi

Membentuk manusia mukmin yang bertaqwa, berilmu, berpengetahuan luas dan berprestasi.

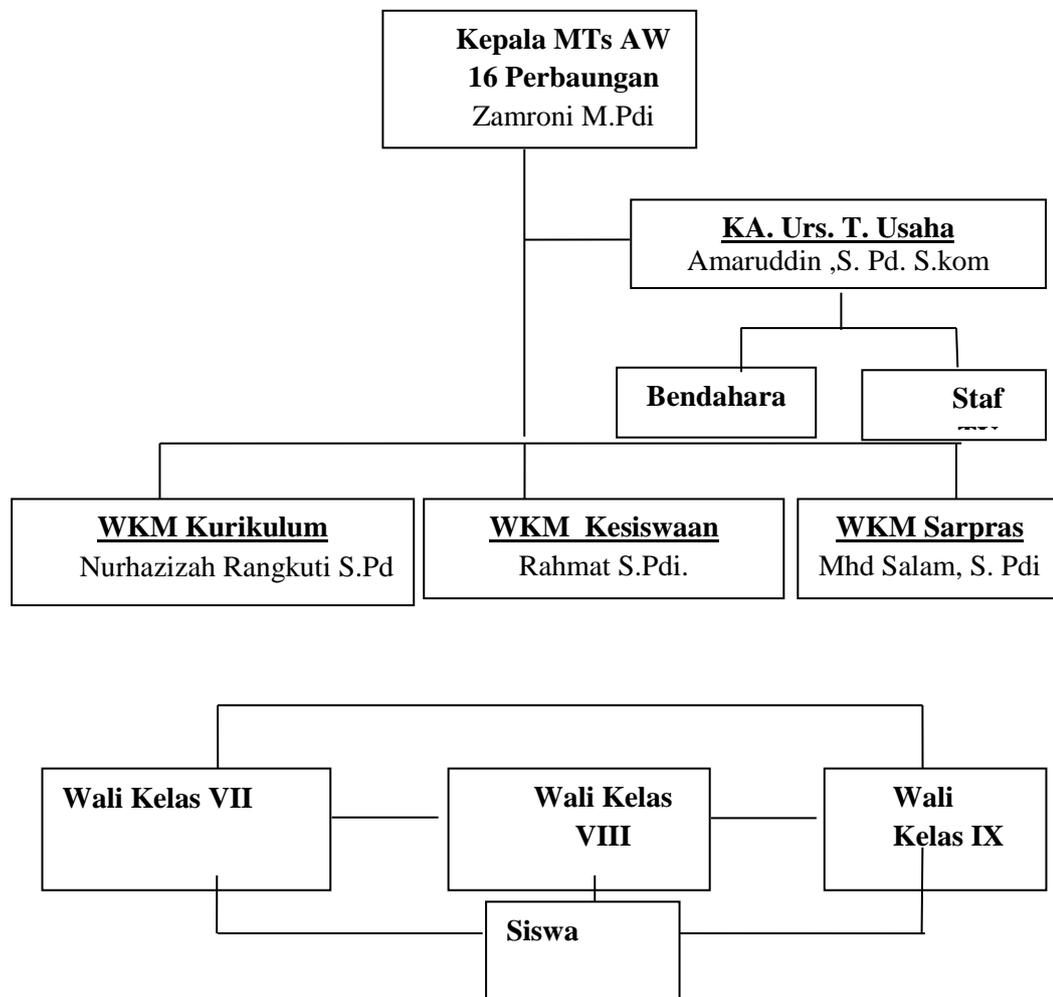
b. Misi

- 1) Mempersiapkan generasi Qur'ani
- 2) Meningkatkan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik sesuai dengan pengembangan
- 3) Melaksanakan kegiatan pengembangan potensi peserta didik

4. Struktur Organisasi MTs Al Washliyah 16 Perbaungan

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi madrasah, maka perlu adanya keterlibatan seluruh warga madrasah dalam mengelola madrasah tersebut. susunan pengurus organisasi merupakan langkah dari keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan madrasah yang didalamnya terdapat skema pembagian tugas, koordinasi dan kewenangan

dalam setiap jabatan, Berdasarkan data yang diperoleh adapun struktur organisasi MTs Al Washliyah 16 Perbaungan.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan⁸⁷

⁸⁷ Dokumen Tata Usaha MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

5. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Al Washliyah 16 Perbaungan

Dalam kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan, terutama untuk dapatnya terselenggara dengan baik kegiatan pengajaran maka tidak terlepas dari peran serta dan peran aktif tenaga pengajar, dalam hal ini guru adalah orang yang dianggap sebagai faktor penting dalam kelangsungan dan keberhasilan proses belajar mengajar tersebut. Kegiatan belajar mengajar tidak akan dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya keterlibatan guru didalamnya. Untuk mengetahui keadaan data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Al Washliyah 16 Perbaungan dapat diketahui melalui tabel berikut:

No	Status/Jabatan	Jumlah
1.	Guru Tetap (GT)	30 Orang
2.	Guru Tidak Tetap (GTT)	10 Orang
3.	Guru BP/BK	3 Orang
4.	Pegawai Administrasi	2 Orang
5.	Pegawai Operator Komputer	3 Orang
6.	Petugas UKS	1 Orang
7.	Pustakawan	1 Orang
8.	Petugas Kebersihan	1 Orang
9.	Satpam	1 Orang

10.	Teknisi/Petugas Listrik	1 Orang
	Jumlah Total	54 Orang

Gambar 2.1 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan⁸⁸

6. Data Siswa MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Siswa merupakan komponen masukan dalam sistem pendidikan yang selanjutnya diproses dalam proses pendidikan sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional. Lebih jelasnya berikut data mengenai siswa MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan Sebagai berikut

Kelas			Jumlah
	L	P	
VII	154	168	322
VIII	179	147	326
IX	183	199	382
Jumlah	516	514	1030

Gambar 3.1 Data jumlah siswa-wiswi MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

7. Data Sarana dan Prasarana MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Sarana merupakan segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan dalam pendidikan atau pembelajaran. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang dalam proses pendidikan. Untuk itu berikut uraian lebih jelasnya mengenai keadaan sarana dan prasarana MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan sebagai berikut.

1. Status : Milik Negara
2. Luas Tanah : 2.363,3M2

⁸⁸ Dokumentasi Tata Usaha MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

3. Luas Bangunan : 1.178,2 M2

Lebih jelasnya berikut uraian data keadaan sarana dan prasarana di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

No	Nama Bangunan	Jumlah	Kondisi
1	Ruang Teori/Kelas	23	Baik
2	Ruang Kepala	1	Baik
3	Ruang KTU	1	Baik
4	Musholla	1	Baik
5	Ruang Guru	1	Baik
6	Laboran	1	Baik
7	Pustaka	1	Baik
8	Uks	1	Baik
9	Wc	3	Baik

Gambar 4.1 Data Sarana dan Prasarana MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan⁸⁹

B. Temuan Khusus Penelitian

Temuan khusus dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil observasi pengamatan langsung yang dilakukan peneliti selama berada di MTs Al Washliyah 16 Perbaungan kemudian berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh peneliti terhadap narasumber

⁸⁹ Dokumentasi Tata Usaha MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

melalui kegiatan wawancara yang dilakukan terhadap pihak terkait, yaitu: Kepala MTs Al Washliyah 16 Perbaungan, Tata Usaha, dan Guru Madrasah. Selain itu, temuan ini juga didapat dari beberapa dokumentasi yang peneliti dapatkan selama observasi di MTs Al Washliyah 16 Perbaungan. Dalam temuan ini menjawab dari rumusan masalah yang telah di susun.

1. Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al Washliyah 16 Perbaungan

Sebelum melakukan perekrutan calon tenaga pendidik dan kependidikan, biasanya kepala madrasah menganalisis kebutuhan dan bermusyawarah kepada guru dan staf untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan sesuai kebutuhan yang sudah dianalisis.

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Zamroni selaku Kepala MTs Al Washliyah 16 Perbaungan mengatakan:

Perencanaan rekrutmen biasanya yang terlebih dulu yaitu: menganalisis kebutuhan untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan. Kemudian pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik biasanya di lakukan di awal tahun pelajaran baru, akan tetapi apabila tahun awal pelajaran baru tidak ada kekosongan tenaga pendidik maka pelaksanaan rekrutmen akan dilaksanakan ketika ada kekosongan tenaga pendidik saja.⁹⁰

Hal ini juga dipertegas Bapak Amaruddin selaku kepala tata usaha MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan sebagai berikut:

⁹⁰ Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Zamroni pada tanggal 19 Februari 2020 Pada Pukul 09.00 wib

Hal yang harus dilakukan sebelum merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yaitu melakukan perencanaan. Dimana perencanaan ini harus direncanakan dengan sebaik mungkin. Agar nantinya para pendidik dan tenaga kependidikan bisa menjalankan tugas sesuai dengan porsinya masing-masing. Dimana perencanaan yang sudah disepakati bersama yaitu: langkah awal kepala madrasah dan staf harus menganalisis kebutuhan guru dan tenaga pendidik. Sesuai dengan apa yang diperlukan dan bidang studi apa yang harus ditambah. Kemudian, dalam hal merekrut tenaga pendidik dan kependidikan biasanya kepala madrasah dibantu oleh staff dan kepala tata usaha. Namun, tak menutup kemungkinan guru juga bisa membantu untuk melaksanakan perekrutan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang baru. Kemudian perekrutan ini dilakukan setahun sekali. Namun, jika ada kekosongan guru maka pihak sekolah pun melakukan perekrutan.⁹¹

Hal ini juga di perjelas oleh wakil kepala bidang kurikulum yaitu ibu Nurhazizah Rangkuti yaitu:

Sebelum melakukan perekrutan calon pendidik dan tenaga kependidikan bahwa kepala madrasah dibantu dengan staff nya harus merencanakan apa-apa yang dibutuhkan. Guru apa saja yang dibutuhkan, kemudian dianalisis sesuai dengan kekosongan guru mata pelajaran. Biasanya dalam hal ini bukan hanya kepala madrasah saja yang menganalisis. Guru-guru yang lain biasanya juga ikut membantu. Dan biasanya hal ini akan di musyawarahkan bersama.⁹²

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui bahwa dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan langkah awal yang dilakukan yaitu menganalisis kebutuhan. Berapa jumlah guru yang diperlukan dan guru apa yang dibutuhkan. Kemudian pelaksanaan rekrutmen ini dilakukan di awal tahun pelajaran baru, akan tetapi apabila di awal tahun tidak ada kekosongan guru maka rekrutmen dilakukan ketika ada kekosongan saja. Kemudian selain perencanaan dalam perekrutan juga memiliki tata cara dan prosedur. Prosedur dan tatacara perekrutan tenaga

⁹¹ Wawancara dengan KTU MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Bapak Amaruddin pada tanggal 20 Februari 2020 Pada Pukul 08.00 wib

⁹² Wawancara dengan wakil kurikulum ibu Nurhazizah Rangkuti pada tanggal 20 Februari 2020 Pada pukul 10.00 wib

pendidik dan kependidikan di Mts Al-Washliyah 16 Perbaungan sebagaimana di jelaskan oleh Bapak Zamroni:

Tata cara dan prosedur penerimaan tenaga pendidik di MTs Al Washliyah 16 Perbaungan adalah sebagai berikut:

Pengajuan Permohonan Lamaran Pekerjaan dengan kelengkapan administrasi/lampiran-lampiran yang diperlukan seperti surat lamaran, daftar riwayat hidup, pas foto, foto copy kartu identitas, foto copy ijazah dan transkrip nilai, foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki, foto copy referensi pengalaman kerja⁹³

Hal diatas juga di pertegas oleh bapak erwin pidi selaku guru di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan:

Bahwa calon guru yang akan melamar menjadi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan harus mengikuti peraturan sesuai dengan prosedur yang sudah ada. Dimana prosedur yang harus dilakukan jika ingin melamar menjadi calon pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan ini sama saja seperti prosedur pada umumnya. Dimana calon pendidik dan tenaga pendidikan harus menyiapkan beberapa berkas diantaranya yaitu: pas foto, daftar riwayat hidup, sertifikat-sertifikat yang sudah diterima, surat lamaran, foto copy ijazah, fotocopy identitas dan lain sebagainya.⁹⁴

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa: sebelum melakukan perekrutan langkah awal yang harus dilakukan oleh kepala madrasah dan staf serta guru-guru di MTs Al-Washliyah adalah melakukan perencanaan dan menganalisis penempatan untuk calon pendidik dan tenaga kependidikan. Kemudian tata cara dan prosedur penerimaan pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, sama seperti sekolah/organisasi pada umumnya. Tidak ada

⁹³ Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Zamroni pada tanggal 19 Februari 2020 Pada Pukul 09.00 wib

⁹⁴ Wawancara dengan Guru MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Erwin Pidi pada tanggal 22 Februari 2020 Pada Pukul 13.00

yang membedakan. Yaitu harus ada surat lamaran, pas foto, fotocopy ijazah, fotocopy sertifikat-sertifikat keahlian.

2. Pengorganisasian Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zamroni, Kepala MTs Al Washliyah 16 Perbaungan persiapan yang dilakukan dalam melaksanakan atau pengorganisasian rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di lembaga ini adalah dilakukan dengan menganalisis tingkat kebutuhan, antara lain menganalisis posisi jabatan apa saja yang kosong, jumlah posisi kosong, peningkatan jumlah siswa, mutasi pegawai (keluar karena pindah tugas, sakit ataupun meninggal dunia), penentuan spesifikasi jurusan dan menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Kepala MTs Al Washliyah 16 Perbaungan

Tahapan proses rekrutmen yang pertama adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan menginformasikan dari mulut ke mulut, guru-guru dan lingkungan perguruan.⁹⁵

Sejalan dengan kalimat diatas, para tenaga pendidik dan kependidikan pun memberikan penjelasannya. Menurut ibu Maisyahrah, guru akidah akhlak yang baru saja direkrut pada bulan Agustus lalu, mengatakan bahwa "saya mengetahui ada lowongan di sekolah ini, dari guru yang ada disini". Ada juga yang mengetahui dari kepala sekolah, seperti yang dikatakan oleh bapak erwin pidi selaku guru kesenian, saat itu kepala sekolah langsung yang memberikan informasi bahwa sekolah

⁹⁵ Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, bapak Zamroni pada tanggal 19 Februari 2020 Pada Pukul 09.00 wib

tersebut sedang mencari guru kesenian. Sebab guru kesenian yang lama sudah keluar (karena meninggal dunia).⁹⁶

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber dan metode yang digunakan perguruan dalam penyampaian informasi rekrutmen yaitu melalui internal dan eksternal. Keduanya hampir seimbang, dilihat dari penjelasan beberapa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mengetahui informasi lowongan baik dari orang dalam, pengumuman yang dibuat oleh sekolah.

Setelah membuka lowongan di berbagai sumber, maka selanjutnya yaitu penerimaan lamaran. Dalam penerimaan berkas lamaran, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar.

Menurut bapak Amaruddin, persyaratan yang diberikan yaitu “Ijazah, data diri, identitas diri, pas foto, sertifikat apabila punya”.⁹⁷

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bapak Zamroni “ Persyaratan untuk guru yaitu umum seperti di sekolah-sekolah lain. Membuat surat lamaran kerja, identitas diri. Karena ini perguruan Al-Washliyah ada persyaratan pendukung yaitu kader Al-Washliyah.”⁹⁸

Menurut bapak Zamroni tidak ada persyaratan khusus, namun memang kami lebih prioritaskan kader muhammadiyah tetapi tidak menutup kemungkinan menerima pegawai yang bukan dari Al-Washliyah.⁹⁹ Sejalan dengan ibu Azizah mengatakan bahwa

“ Tidak ada, hanya saja kita memprioritaskan kader Al-Washliyah karena agar tidak susah mnegkordinir dan kalau kader Al-Washliyah sudah

⁹⁶ Wawancara dengan guru MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, bapak erwin pidi pada tanggal 19 Februari 2020 Pada Pukul 10.00 wib

⁹⁷ Wawancara dengan KTU MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Bapak Amaruddin pada tanggal 20 Februari 2020 Pada Pukul 08.00 wib

⁹⁸ Wawancara dengan Kepala MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Bapak Zamroni pada tanggal 20 Februari 2020 Pada Pukul 09.00 wib

⁹⁹ Wawancara dengan Kepala MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Bapak Zamroni pada tanggal 20 Februari 2020 Pada Pukul 09.00 wib

mengerti tentang sibghah (ciri) Al-Washliyah. Namun tidak menutup kemungkinan yang dari luar pun akan diterima”.¹⁰⁰

Dari keterangan diatas, dapat disimpulkan perguruan Al-Washliyah mempunyai persyaratan sama seperti pada organisasi lainnya. Dan apabila pelamar adalah kader Al-Washliyah itu menjadi nilai lebih. Namun, tidak menutup kemungkinan apabila memang bukan alumni, akan diterima juga. Dan tetap diberi pembinaan juga.

Setelah pihak perguruan menerima lamaran yang masuk, maka selanjutnya pemanggilan kandidat untuk di seleksi. Seperti yang dikatakan bapak Amaruddin bahwa

“ pemanggilan kandidat untuk mengikuti seleksi melalui telepon”¹⁰¹
Sama seperti halnya tenaga kependidikan, seperti yang dikatakan bapak Amaruddin tenaga kependidikan juga pemanggilannya melalui telepon.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa cara perguruan memanggil kandidat untuk mengikuti seleksi baik itu tenaga pendidik atau kependidikan yaitu melalui telepon seluler.

3. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Berdasarkan wawancara dari Bapak Zamroni selaku Kepala Madrasah menjelaskan bahwa Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan yaitu pihak perguruan dan kepala madrasah yang ingin menyeleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan mempriorotaskan alumni dari Al-Washliyah.

¹⁰⁰ Wawancara dengan wkm kurikulum MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Ibu Nur Azizah pada tanggal 20 Februari 2020 Pada Pukul 09.00 wib

¹⁰¹ Wawancara dengan KTU MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Bapak Amaruddin pada tanggal 20 Februari 2020 Pada Pukul 09.00 wib

Agar generasi penerus Al-Washliyah semakin bertambah dan bisa mengembangkan Al-Washliyah lebih baik.

Hal ini dipertegas oleh Bapak Zamroni selaku Kepala Madrasah bahwa:

Jika saya selaku kepala madrasah menyeleksi dan staf-staf lain juga menyeleksi, kami akan memprioritaskan para alumni Al-Washliyah. Terutama yang sudah pernah mengikuti pengkaderan. karena supaya bisa memberikan ilmu pengkaderan kepada murid-murid. Dan juga yang sudah pernah mengikuti pengkaderan sudah mengerti sibgah Al-Washliyah.¹⁰²

Dipertegas juga oleh Bapak Amaruddi selaku KTU MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan bahwa:

Kita akan memprioritaskan alumni untuk mendaftar menjadi guru disini. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa yang bukan alumni untuk melamar jadi guru disini. Hal ini sudah disepakati oleh Pimpinan Perguruan Al-Washliyah atas dasar alasan agar nantinya. Perguruan ini dipenuhi oleh kader-kader Al-Washliyah. Dan agar kader Washliyah bisa membentuk generasi baru menjadi tokoh-tokoh ulama dan bisa berguna di masyarakat. Karena kalau bukan kader washliyah yang kita harap siapa lagi.¹⁰³

Hal yang sama juga dipertegas oleh Bapak Drs. Makruf Kotto selaku Kepala Madrasah Periode 2003-2016 bahwa:

Strategi Rekrutmen dan Seleksi calon pendidik dan tenaga kependidikan itu yang diprioritaskan adalah alumni Al-Washliyah. Sebab dari Al-Washliyah untuk Al-Washliyah dan oleh Al-Washliyah. Itulah symbol yang selama ini yang menjadi patokan di perguruan ini.

¹⁰² Wawancara dengan Kepala MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Bapak Zamroni pada tanggal 20 Februari 2020 Pada Pukul 09.00 wib

¹⁰³ Wawancara dengan KTU MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Bapak Amaruddin pada tanggal 20 Februari 2020 Pada Pukul 09.00 wib

Generasi Al-Washliyah sekarang sudah tua. Jadi, dari perekrutan guru baru inilah agar nantinya dapat memberikan pelajaran atau memperkenalkan ciri khas Al-Washliyah.¹⁰⁴

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan yaitu Kepala Madrasah memprioritaskan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang merupakan alumni dari Al-Washliyah agar kepala madrasah lebih mudah mengarahkan dan membimbing calon pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah lulus seleksi.

C. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Perencanaan Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Setelah peneliti mengadakan penelitian yang ada di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan tentang Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan, maka peneliti mendapatkan hasil secara maksimal dalam penelitian. Peneliti telah meneliti dengan menggunakan metodologi penelitian yang disesuaikan dengan penelitian telah memperoleh hasil bahwa adanya keserasian antara teori yang ada dengan hasil penelitian yang didapat di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.

Adapun setelah peneliti mengadakan penelitian di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan bahwa hasil yang didapat yakni perencanaan rekrutmen yang dilaksanakan oleh Kepala madrasah bahwa sebelum melakukan rekrutmen guru atau mencari tenaga pendidik baru, Kepala

¹⁰⁴ Wawancara dengan Mantan Kepala Madrasah MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan, Bapak Makruf Kotto pada tanggal 22 Februari 2020 Pukul 10.00 wib

madrrasah harus melaksanakan rapat terlebih dahulu. Membahas, merencanakan, dan menganalisis guru apa yang dibutuhkan sekolah. Berdasarkan hasil rapat ini nanti maka akan diketahui apa masalahnya. Misalnya, kurangnya guru mata pelajaran. Setelah itu barulah kepala sekolah mengambil kebijakan bahwa akan diadakannya penerimaan tenaga pendidik baru atau calon guru baru. Dan kemudian kepala sekolah mengurutkan apa saja yang dilakukan. Yaitu: jadwal penerimaan guru baru, syarat-syarat yang harus dilampirkan, dan informasi terhadap calon guru.

Dalam merumuskan perencanaan program pengembangan kepala madrasah tidak terlepas dari keputusan bersama. Semuanya dipikirkan dan dirumuskan secara adil dan bijaksana oleh kepala madrasah dengan cara musyawarah, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Asy-Syura ayat 38¹⁰⁵



Artinya: (Bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhanya dan mendirikan sholat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antar mereka dan mereka menafkahkan sebagian dari rizki yang kami berikan kepada mereka. Q.S Asy-Syura ayat 38.

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa Islam memerintahkan agar dalam menyelesaikan suatu masalah atau dalam merumuskan suatu kebijakan hendaknya dengan cara bermusyawarah.

Dari penjelasan diatas maka peneliti telah menarik kesimpulan bahwa adanya sebagian kesamaan antara kajian teori dengan hasil penelitian yang didapat di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan mengenai langkah-langkah perencanaan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan.

¹⁰⁵ Al-Qur'an dan Terjemah ha. 87

2. Pengorganisasian Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Temuan kedua menunjukkan bahwa pengorganisasian strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan. Adapun pengorganisasian yang didapat yakni pengorganisasian strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan yang dibuat kepala madrasah dengan mengadakan komunikasi dengan pihak yang terlibat. Perencanaan yang tidak baik akan terealisasi dengan baik jika terorganisir secara baik. Penumpukan tugas dan ketidakteraturan program akan merusak sistem yang telah direncanakan. Menurut Engkoswara dan Aan Komariah menjelaskan bahwa pengorganisasian adalah proses mengatur, mengalokasikan, dan mendistribusikan pekerja, wewenang dan sumber daya yang ada dalam organisasi.¹⁰⁶

Konsep strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan merancang program atas dasar analisis kebutuhan dengan melibatkan tim yang terdiri dari kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah dan guru senior. Tim ini akan membuat dan merancang proses penyeleksian calon tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan syarat yang telah dilampirkan. Dan kemudian para tim melakukan musyawarah guna menentukan atau menerima pendidik dan tenaga kependidikan yang baru.

¹⁰⁶ Engkoswara dan Komariah.2012, *Administrasi Pendidikan*, Bandung:Alfbeta, hal 95

Dalam mengorganisasikan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, kepala madrasah ingin tenaga pendidik dan kependidikan merupakam alumni dari Al-Washliyah itu sendiri. Agar nantinya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan langsung menarget pada kekompakan, keserasian dan tamatan sesuai dengan yang ditetapkan, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Imran ayat 103:



Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu Karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu Telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayatnya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.

Ayat ini menunjukkan bahwa organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka hendaklah bersatulah untuk

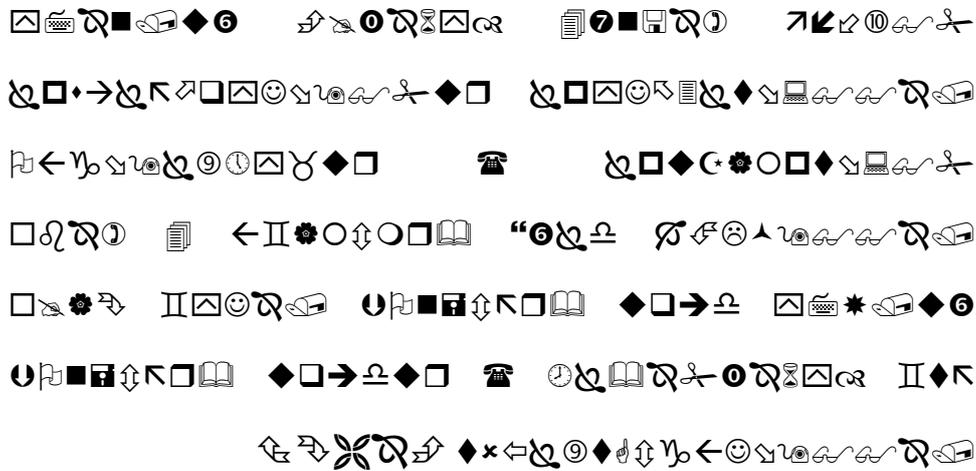
mencapai cita-cita yang ingin dicapai. Dari penjelasan diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa. Adanya sebagian kesamaan antara kajian teori dengan hasil penelitian yang didapat di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan mengenai pengorganisasian strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan.

3. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Temuan ketiga menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan berjalan secara efektif dan efisien. Adapun setelah peneliti mengadakan penelitian di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan bahwa hasil yang didapat yakni strategi rekrutmen dan seleksi yang dibuat oleh kepala madrasah dengan cara melakukan strategi bahwa kepala madrasah menerima calon pendidik dan calon tenaga kependidikan berdasarkan latar belakang pelamar. Kepala madrasah memprioritaskan bagi alumni yang ingin melamar sebagai calon pendidik dan tenaga kependidikan. Namun, kepala madrasah juga tidak menutup kemungkinan bagi pelamar yang berstatus bukan alumni.

Dalam strategi pengembangan, kepala madrasah melakukannya agar calon pendidik dan kependidikan bisa meneruskan ajaran tentang keal-washliyahan dan kemampuan teknis dalam menunaikan tanggung jawab

pekerjaan yang diembannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Nahl ayat 125:¹⁰⁷



Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah[845] dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Dalam ayat di atas menunjukkan bahwa Islam memerintahkan bahwa setiap program pengembangan yang dilakukan harus dengan perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dengan yang bathil. Dari penjelasan di atas maka peneliti telah menarik kesimpulan bahwa adanya sebagian kesamaan antara kajian teori dengan hasil penelitian yang didapat di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan mengenai strategi rekrutmen dan seleksi mengenai seleksi calon pendidik dan tenaga kependidikan dengan inisiatif kepala madrasah yang memprioritaskan alumni agar nantinya perguruan al-washliyah bisa menjadi panutan.

¹⁰⁷ Al-Qur'an dan Terjemah, hal.281

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan sudah berjalan dengan baik.

Adapun strategi yang dilakukan Mts Al-Washliyah 16 Perbaungan dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yaitu:

1. Perencanaan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di Mts Al-Washliyah 16 Perbaungan dilaksanakan secara sistematis, dan terencana dengan baik mulai dari analisis kebutuhan sasaran dan penetapan program. Perencanaan dilaksanakan berdasarkan musyawarah kepala madrasah dan guru.
2. Pengorganisasian strategi rekrutmen dan seleksi di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan terlaksana secara terorganisir, dan telah melakukan pembagian dan pengalokasian beban kerja. Konsep pengorganisasian rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan merancang program atas dasar analisis kebutuhan dengan melibatkan tim yang terdiri dari kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah dan guru senior.
3. Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan yaitu Kepala Madrasah memprioritaskan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang merupakan alumni dari Al-Washliyah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang potensi dan memenuhi kualifikasi, maka penulis memberikan saran:

1. Rekrutmen yang dilakukan sudah baik, dan perlu ditingkatkan lagi. Diantaranya yaitu perlu adanya struktur organisasi kegiatan rekrutmen.
2. Ada baiknya, apabila kegiatan rekrutmen tim harus mempunyai jadwal yang tetap, sehingga pelamar bisa mempersiapkan dengan baik.
3. Ada baiknya, Kepala Madrasah untuk lebih luas dalam penerimaan pelamar. Tidak hanya yang alumni saja. Agar yang bukan tidak berkecil hati.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*
(Jakarta:Rineka Cipta,1993).
- Badafal, Ibrahim (2008), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*,
Jakarta: Bumi Aksara.
- Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sep-Des 2009, hlm
131-139 ISSN 0854-3844 Volume 16, Nomor 3
- Chanaigo, Syakur Nasrul dan Amiruddin, (2016), *Organisasi Manajemen*, Jakarta
PT RajaGrafindo Persada
- Dessler, Gari (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.
Prehallindo, edisi 7. Jilid 1.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, Depok: SABIQ.
- Fathoni, Abdurrahmat (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT
Rineka Cipta
- Faturrohman, Pupuh (2007),*Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan
Pembelajaran*
- Hasibuan, Malayu SP. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
:Gunung Agung.
- Handoko, Hani. T. (2001), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*,
Yogyakarta:BPFE
- Hadijaya, Yusuf (2017) *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*,
Medan : Perdana Publishing.
- Hidayat,Rahmat dan Wijaya,Candra, 2017, *Ayat Ayat Alquran (Tentang
Manajemen Pendidikan Islam)*, Medan : LPPPI.

- Media.neliti.journal. strategi-peningkatan-kinerja-perusahaan.
- Mathis, Jackson (2002), *Human Resources Management*, Jakarta, Salemba Empat.
- Mesiono, (2012), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Citapustaka
Media Perintis
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. (1990), *Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Manullang, (2001), *Manajemen Personalia* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung:
PT RemajaRosdakarya,
- Mustari, Mohamad (2015), *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, Hadari (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang
kompetit)* Yogyakarta: Gajah Mada University Pres
- Notoatmojo, Soekidjo (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta :
Rineka Cipta.
- Pengabean, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
*Pemerintah Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib
Belajar*, Bandung: Citra Umbara.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Satandar Nasional
Pendidikan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Pangabean, S. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
Galia Indonesia.
- Pemerintah Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib*

- Belajar*, Bandung: Citra Umbara.
- Rifa'i, Muhammad dan Fadhli, Muhammad (2013), *Manajemen Organisasi*,
Bandung : Perdana Mulya Sarana
- Rosidah, (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju
- Samsudin, Sadili (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:
Pustaka Setia.
- SalimAgus.com/1993*perencanaan-pendidikan:sebuah-pengantar-ponorogo-
institut-pendidikan-darussalam-pondok-modern-gontor*
- Sagala, Syaiful (2013), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*,
Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*,
Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siahaan, Amiruddin (2010), *Ilmu Pendidikan dan Masyarakat Belajar*, Bandung:
Cita pustaka Media Perintis.
- Sagala, Syaiful (2003), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*,
Bandung: Alfabeta.
- Sirait, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia hlm 57
- Simamora, (2003), *Rekrutmen dan Seleksi*, Jakarta: PT Bulan Bintang.
- Setiani, Baiq *Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di
Perusahaan*, Jurnal Ilmiah Voll 38-44
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia
Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.
- Solihin, Ismail (2012), *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, Bandung: remaja

Rosdakarya.

Sulistriani Sari, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA*

Muhammadiyah 25 Pamulan, 2019, Diakses di www.repository.unjkt.ac.id

Solihin, Ismail (2012), *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, Bandung: remaja
Rosdakarya.

Suriadin, *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam: Strategi Rekrutmen dan Seleksi,
Penempatan Tenaga Pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makasar*
Volume 112

Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan

Nasional.

Usman, User Moh (2006), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja

Rosdakarya.

Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RE nomor 74

tahun 2008 tentang guru dan dosen.

Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003.

LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA KEPALA MADRASAH MENGENAI STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIIKAN DI MTs AL-WASHLIYAH 16 PERBAUNGAN

No	Aspek Wawancara
1	Bagaimana proses perencanaan rekrutmen pendidi di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?
2	Bagaimana prosedur rekrutmen di Bagaimana proses perencanaan rekrutmen pendidi di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?
3	Apakah ada panitia khusus dalam rekrutmen di MTs Al-Washliyah 16 perbaungan?
4	Siapa yang bertugas menyiapkan bahan seleksi?
5	Bagaimana cara sekolah menginformasikan akan adanya lowongan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?
6	Apa saja persyaratan yang diberikan pelamar?
8	Apakah ada musyawarah yang dilakukan untuk menentukan kandidat yang telah di tetapkan?
9	Apakah pengumuman hasil rekrutmen di informasikan secara umum atau personal?

**PEDOMAN WAWANCARA TENAGA KEPENDIDIKAN MADRASAH
MENGENAI STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTs AL-WASHLIYAH 16
PERBAUNGAN**

NO	Aspek Wawancara
1	Apakah bapak/ibu mengetahui adanya lowongan pekerjaan di sekolah ini dari media atau pegawai yang sudah bekerja disini?
2	Persyaratan apa yang diperlukan untuk pelamar disekolah ini?
3	Apakah bapak/ibu alumni MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan ?
4	Sebelum bekerja disekolah ini, apakah bapak/ibu sudah mempunyai pengalaman bekerja? Berapa lama?
5	Setelah bapak/ibu memasukkan lamaran ke sekolah ini, berapa lama pemanggilan untuk seleksi ?
6	Melalui apa bapak/ibu dihubungi untuk mengikuti seleksi?
7	Tes apa yang diberikan oleh perguruan?
8	Apakah ada tes mengenai ke-Al-Washliyah-an?
9	Bagaimana bapak/ibu memperoleh informasi setelah diterima di sekolah ini?

**PEDOMAN WAWANCARA GURU MADRASAH MENGENAI
STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI MTs AL-WASHLIYAH 16 PERBAUNGAN**

No	Aspek Wawancara
1	Apakah bapak/ibu mengetahui adanya lowongan pekerjaan dari media atau pegawai yang sudah bekerja disini?
2	Persyaratan apa yang di perlukan untuk pelamar di sekolah ini?
3	Apakah bapak/ibu alumni MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?
4	Sebelum bekerja disini, apakah bapak/ibu sudah memiliki pengalaman mengajar sebelumnya?
5	Setelah bapak/ibu memasukkan lamaran ke sekolah ini. Berapa lama pemanggilan untuk seleksi?
6	Melalui apa bapak/ibu dihubungi untuk mengikuti seleksi?
7	Tes apa yang di berikan oleh pihak sekolah?
8	Apakah ada tes mengenai ke Al-Washliahan?
9	Bagaimana bapak/ibu memperoleh informasi setelah diterima di sekolah ini?

LAMPIRAN 2

Transkrip Wawancara Tentang Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga

Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Narasumber : Zamroni, M.P.d
Jabatan : Kepala Madrasah
Hari Tanggal : 19 Februari 2020
Waktu: 09-Selesai

No	Pertanyaan Peneliti	Jawaban
1	Sudah berapa lama bapak menjabat menjadi Kepala Madrasah di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?	Alhamdulillah nak, saya menjabat menjadi kepala madrasah disini sudah hamper berjalan 2 tahun lebih.
2	Dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan. Itu diserahkan kepada siapa pak?	Oh jadi gini nak, dalam perekrutan tenaga pendidi dan kependidikan sebenarnya semua murni dari pihak sekolah. Dan bapak sendiri kadang yang menyeleksi calon pendidik yang sudah melamar disini. Cuman, dalam peraturan baru ini, bahwa pihak perguruan yang akan melaksanakan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan. Namun peraturan itu belum diresmikan. Ya sampe sekarang ini, pihak sekolah yang masih menangani.

3	Bagaimana proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Mts Al-Wshliyah 16 Perbaungan?	Hmm gini nak, jadi sebelumnya pihak sekolah menganalisis kebutuhan dulu untuk melihat beberapa jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan, mata pelajaran apa, penetapan jadwal dan lainnya.
4	Bagaimana prosedur rekrutmen di Bagaimana proses perencanaan rekrutmen pendidi di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?	Jadi nak, prosedur yang digunakan dalam merekrut guru disini. Sama seperti prosedur pada umumnya. Tidak ada yang membedakan. Tetapi nak, disini kita lebih memprioritaskan kader al-washliyah. Tapi yang bukan kader tetap kita terima kok.
5	Apakah ada panitia khusus dalam rekrutmen di MTs Al-Washliyah 16 perbaungan?	Oh tidak nak. Pelamar langsung memberikan berkas kepada bapak.
6	Siapa yang bertugas menyiapkan bahan seleksi?	Yang menyiapkan saya di bantu oleh Tu dan staf TU nak
7	Bagaimana cara sekolah menginformasikan akan	Jadi pihak sekolah menginformasikan jika ada perekrutan guru baru melau

	adanya lowongan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?	mulut ke mulut. Atau melalui rapat oleh guru dan staf di sini. Kemudian guru memberikan informasi pada rekan atau saudaranya bahwa ada perekrutan guru baru.
8	Apa saja persyaratan yang diberikan pelamar?	Persyaratan yang diberikan untuk pelamar yaitu persyaratan umum. Sama seperti instansi lain. Tidak ada bedanya. Namun, kita lebih mengutamakan alumni al-washliyah ya nak. Karena biar lebih mudah aja gitu dalam memahami ciri al-washliyah.
9	Apakah ada musyawarah yang dilakukan untuk menentukan kandidat yang telah di tetapkan?	Oh jelas ada nak, apabila kandidat sudah terpilih. Pihak perguruan dan tenaga pendidik yang ada disini menetapkan kandidat melalui rapat.
10	Apakah pengumuman hasil rekrutmen di informasikan secara umum atau personal?	Iya. Pihak sekolah menginformasikan secara personal. Melalui telepon seluler. Jadi nak, siapa yang sudah terpilih nanti pihak sekolah akan menelepon kandidat tersebut secara personal.

Transkrip Wawancara Tentang Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga

Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan

Narasumber : Erwin Pidi S.Pd

Jabatan : Guru Kesenian

Hari Tanggal : 20 Februari 2020

Waktu: 09.00-Selesai

No	Pertanyaan Peneliti	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu mengetahui adanya lowongan pekerjaan di sekolah ini dari media atau pegawai yang sudah bekerja disini?	Oh iya. Kebetulan dulu saya itu yang memberitahu jika ada lowongan guru adalah kepala sekolahnya langsung. Kebetulan juga saya alumni dari al-washliyah dan saya menjabat sebagai instruktur kader Washliyah. Jadi kepala sekolah dulu yang memberi informasi kepada saya.
2	Persyaratan apa yang diperlukan untuk pelamar disekolah ini?	Persyaratannya umum, sama seperti instansi lain.
3	Apakah Bapak/ibu alumni dari MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?	Iya. Saya adalah alumni dari Al-Washliyah. Sejak duduk dibangku tsanawiyah hingga Aliyah saya belajar dalam perguruan Al-Washliyah.

4	Sebelum bekerja disekolah ini, apakah bapak/ibu sudah mempunyai pengalaman bekerja? Berapa lama?	Sudah. Sebelum mengajar disekolah ini saya sudah pernah mengajar di SMP Satriya Darma Perbaungan. Dalam jangka waktu 2 tahun
5	Setelah bapak/ibu memasukkan lamaran ke sekolah ini, berapa lama pemanggilan untuk seleksi ?	Dulu waktu zaman saya pemanggilan untuk seleksi adalah satu bulan saja. Karena dulu kebetulan memang lagi cari guru baru. Karena guru yang lama meninggal dunia.
6	Melalui apa bapak/ibu dihubungi untuk mengikuti seleksi?	Saya dihubungi oleh pihak sekolah melalui telepon seluler pada waktu itu. Dan langsung kepala sekolah yang menghubungi saya.
7	Tes apa yang diberikan oleh perguruan?	Tidak ada tes. Hanya saja saya diwawancarai oleh kepala sekolah terkait pengalaman mengajar.
8	Apakah ada tes mengenai ke-Al-Washliyah-an?	Ada. hanya pertanyaan umum tentang ke Al-Washliahan saja.
9	Bagaimana bapak/ibu memperoleh informasi setelah diterima di sekolah ini?	Sama seperti untuk megikuti seleksi. Daya dihubungi oleh pihak sekolah melauai telepon seluler.

**Transkrip Wawancara Tentang Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga
Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan**

Narasumber : Amaruiddin S.kom
 Jabatan : KTU
 Hari Tanggal : 20 Februari 2020
 Waktu: 09.00-Selesai

No	Pertanyaan Peneliti	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu mengetahui adanya lowongan pekerjaan dari media atau pegawai yang sudah bekerja disini?	Iya saya mengetahui informasi dari guru-guru yang mengajar disini.
2	Persyaratan apa yang diperlukan untuk pelamar di sekolah ini?	Persyaratan yang diperlukan yaitu data admnisitrasi: biodata, ijazah, sertifikat (jika ada), CV. Persyaratan sama pada umumnya .
3	Apakah bapak/ibu alumni MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan?	Iya bener, saya alumni dari Al-Washliyah.
4	Sebelum bekerja disini, apakah bapak/ibu sudah memiliki pengalaman mengajar sebelumnya?	Oiya, dulu sebelum saya bekerja disini. Saya sempat bekerja di tempat lain. Dan saya sudah memiliki pengalaman bekerja di tempat

		lainnya.
5	Setelah bapak/ibu memasukkan lamaran ke sekolah ini. Berapa lama pemanggilan untuk seleksi?	Hanya sebulan saja. Setelah itu saya dihubungi oleh pihak sekolah.
6	Melalui apa bapak/ibu dihubungi untuk mengikuti seleksi?	Melalui telepon
7	Tes apa yang di berikan oleh pihak sekolah?	Hmm jadi, dulu bapak tidak ada tes dari pihak sekolah.
8	Apakah ada tes mengenai ke Al-Washliahan?	Oiya ada nak, tapi tidak untuk bapak. Karena bapak memang alumni dari al-washliyah. Dan biasanya yang pake tes itu pelamar dari luar atau bukan alumni
9	Bagaimana bapak/ibu memperoleh informasi setelah diterima di sekolah ini?	Melalui telepon tadi nak. Bapak dihungi oleh kepala sekolah nya secara langsung. Jadi kepala sekolah tidak susah mengabari pelamar jika sudah lulus. Karena setiap pelamar meninggalkan kontak person.

LAMPIRAN 3

DOKUMENTASI WAWANCARA



Gambar 2.1 Wawancara dengan bapak Zamroni M.Pd (Kepala Madrasah Mts Al-Washliyah 16 Perbaungan)



Gambar 2.2 Wawancara dengan bapak Amaruddin S.Pd (KTU Mts Al-Washliyah 16 Perbaungan)



Gambar 2.3 Wawancara dengan Ibu Nur Khazijah Rangkuti S.Pdi (Guru bidang Kurikulum MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan)



The data board displays various performance metrics and statistics for the school. It includes several bar charts, line graphs, and tables of data. The title is 'PAPAN DATA MTs ALWASHLIYAH 16 PERBAUNGAN'. The board is mounted on a wall and provides a visual overview of the school's operational data.

Gambar 2.4 Struktur Organisasi Personalia MTs Al-Washliyah 16

Perbaungan



Gambar 2.5 Dokumentasi Guru dan Kepala Madrasah MTs Al-Washliyah

16 Perbaungan

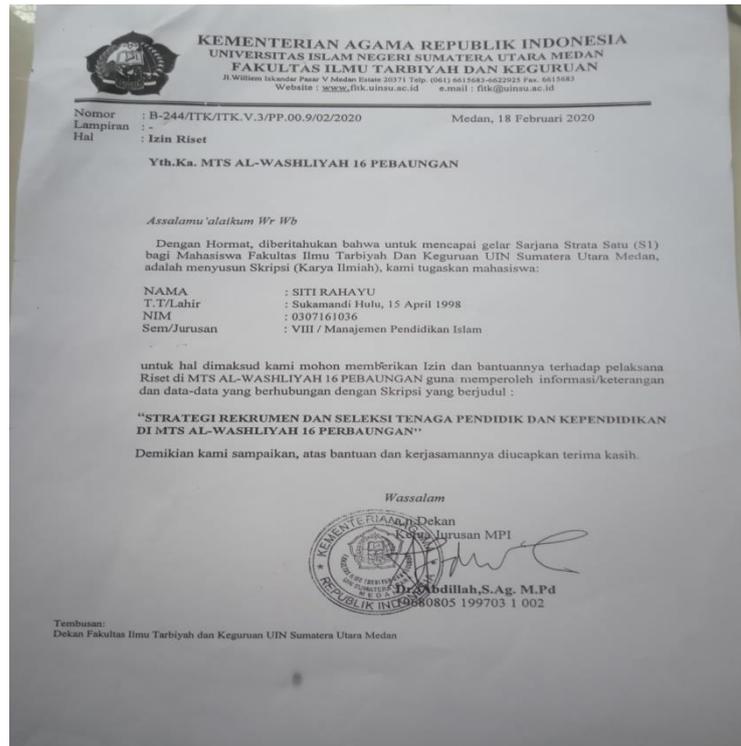
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Siti Rahayu
2. NIM : 0. 30. 71. 61. 036
3. Tempat/Tgl Lahir : Sukamandi Hulu, 15 April 1998
4. Alamat : Desa Sukamandi Hulu, Dusun Panglong
5. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Supiam
 - b. Ibu : Robayani
6. Alamat Orang Tua : Desa Sukamandi Hulu, Dusun Panglong
7. Anak Ke dari : 2 dari 3 bersaudara

B. Riwayat Pendidikan

1. Tamatan SDN 105359 Sumberjo, berijazah tahun 2010
2. Tamatan MTs Al-washliyah 16 Perbaungan, berijazah tahun 2013
3. Tamatan MAS Al-washliyah 16 Perbaungan, berijazah tahun 2016
4. Tahun 2020 Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,
UIN Sumatera Utara, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam,
Semester VIII



Surat Izin Riset



Surat Balasan dari MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan