

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Madrasah Tsanawiyah Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan Yayasan Perguruan Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura yang terletak di jalan Syekh M.Yusuf nomor 24 Kelurahan Pekan Tanjung Pura, Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Terletak lebih kurang 20 meter dari jalan lintas Sumatera Utara. Terletak diatas lahan seluas 4,6 Hec. Yayasan ini terdiri dari sekolah tingkat MDTA, Tsanawiyah, Aliyah, dan Perguruan Tinggi.

Madrasah ini dikenal oleh masyarakat sekitar dengan sebutan MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura. Pada awal mula didirikannya sekolah ini di tahun 1921 dengan sebutan madrasah (maktab) dulu hanyalah disediakan untuk anak-anak keturunan raja, bangsawan saja. Namun pada perkembangannya madrasah ini memberikan kesempatan kepada siapa saja untuk dapat belajar dan menuntut ilmu. Setelah beberapa tahun berjalan madrasah ini dikenal dengan sebutan Tsanawiyah 12 yang bermakna pendidikan selama 12 tahun, tingkat pendidikan yang dijalani sama seperti pendidikan sekarang dengan 6 tahun pertama untuk tingkat awal, dilanjutkan 3 tahun untuk tingkat kedua dan 3 tahun terakhir pada jenjang pendidikan tingkat ketiga. Beberapa tokoh yang pernah belajar di madrasah ini pada masa itu diantaranya adalah Tengku Amir Hamzah dan Adam Malik. Madrasah Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura merupakan satu dari tiga lembaga pendidikan yang didirikan oleh sultan Abdul Aziz yang kemudian di rampungkan menjadi sebuah yayasan yang diberi nama Perguruan Jam'iyah Mahmudiyah. Pada masa itu madrasah Jam'iyah Mahmudiyah menerima siswa dari dalam hingga luar daerah, oleh sebab itu para pendiri dan pengurus yayasan memutuskan untuk menyediakan asrama bagi siswa yang berdomisili luar daerah kecamatan Tanjung Pura. Seiring dengan peraturan pemerintah, maka yayasan Jam'iyah Mahmudiyah pun mulai melakukan perubahan baik

system administrasi hingga penerimaan siswa dan guru, dimana pada awal masa berdirinya madrasah ini hanya menerima siswa dari kalangan bangsawan dan anak keturunan raja saja, sekarang sudah memberikan kesempatan pada kalangan masyarakat umum.

Perubahan sebutan maktab menjadi madrasah baru kemudian pihak pendiri dan pengurus yayasan memutuskan untuk menjadikan maktab sebagai sekolah menengah pertama dengan sebutan Madrasah Tsanawiyah dan pada tahun 1982 mendirikan sekolah menengah atas dengan sebutan Madrasah Aliyah. Pasang surut pendidikan di kabupaten langkat tidak terlepas dari yayasan perguruan Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura, sebab pada masa itu hanya ada dua pendidikan agama di kabupaten langkat, yakni pendidikan Guru Agama (PGA) dengan Madrasah Jam'iyah Mahmudiyah. Sehingga nama madrasah Jam'iyah Mahmudiyah diketahui di semua kalangan masyarakat kabupaten langkat khususnya dan masyarakat luar sumatera pada umumnya, hal ini dikarenakan sejak awal berdirinya madrasah ini menerima siswa dari luar daerah langkat, termasuk juga dari luar daerah sumatera, seperti dari aceh, dari padang sumatera barat dan banyak lagi.

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi yang disesuaikan dengan fokus penelitian, maka dalam bab empat ini akan diuraikan hasil penelitian yang meliputi: (1) prosedur rekrutmen guru di Mts.Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura (2) prosedur seleksi guru di Mts.Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura (3) koordinasi rekrutmen dan seleksi guru di Mts.Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura (4) koordinasi rekrutmen dan seleksi guru di Mts.Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura (5) Mekanisme rekrutmen dan seleksi guru di Mts.Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura. (6) Mekanisme rekrutmen dan seleksi guru di Mts.Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura. Data hasil penelitian tersebut akan disajikan sebagai berikut;

1. Prosedur Rekrutmen Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari dan menemukan orang yang tepat untuk jabatan tertentu dalam suatu lembaga atau organisasi. Rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satunya adalah melalui seleksi supaya dapat ditemukan orang yang cocok dan kompeten untuk jabatan yang tersedia, sehingga proses rekrutmen guru harus dilaksanakan secara jujur dan transparan, dan dengan menggunakan standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Standar kualifikasi tersebut tidak dapat ditawartawar. Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan proses rekrutmen yang baik. Rekrutmen yang berhasil menghasilkan guru yang baik sesuai standar yang diinginkan.

Hal yang sangat penting dilakukan dalam rekrutmen guru berdasarkan dengan kebutuhan dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah agar mendapatkan SDM yang berkualitas dan profesional di bidangnya. Sangat penting untuk mengkorelasikan informasi dari orang yang akan direkrut dengan spesifikasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu satu hal yang perlu diperhatikan dalam perekrutan adalah tetap obyektif dalam memutuskan siapa yang akan dipilih, agar proses pembuatan keputusan tetap logis dan rasional.

Kepala madrasah atau pimpinan dalam merekrut orang baru, maka perlu diputuskan dengan tepat apa pekerjaan atau lowongan yang akan diberikan kepada pegawai. Implementasi rekrutmen yang dilakukan bertujuan untuk mencari guru yang memiliki potensi dan kemampuan serta berkualitas sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dirumuskan pada BAB IV pasal 8, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana atau Program diploma IV. Pasal 10 kompetensi pedagogik,

kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan melalui pendidikan profesi.

Rekrutmen dilakukan ketika jumlah guru yang dibutuhkan lebih banyak daripada jumlah guru yang tersedia, oleh sebab itu dilaksanakanlah rekrutmen, dalam hal ini penting untuk diketahui bagaimana madrasah Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura melakukan perhitungan kebutuhan guru, berdasarkan wawancara peneliti dengan ketua yayasan berikut jawaban yang diperoleh :

“Kegiatan rekrutmen akan dilaksanakan di madrasah kami apabila jumlah tenaga guru yang tersedia kurang dari jumlah tenaga guru yang dibutuhkan, untuk penentuan jumlah tenaga guru yang dibutuhkan maka kami sesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2013 Pasal 35 Ayat 2 dijelaskan bahwa beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya adalah 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya adalah 40 jam tatap muka dalam satu minggu, sehingga ketika hal tersebut terjadi, maka saat itulah kami melakukan kegiatan rekrutmen”(Muhizar Muchtar, 01 Juni 2022)

Perencanaan rekrutmen penting untuk lebih diperhatikan, hal ini dikarenakan pada tahap ini akan memberikan gambaran bagaimana kegiatan rekrutmen nanti akan berjalan, sehingga baik kepala madrasah maupun ketua yayasan harus sangat memperhatikan bagaimana perencanaan kegiatan rekrutmen. Setelah dilakukan wawancara dengan kepala madrasah peneliti mendapati bahwa di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura melakukan perencanaan rekrutmen yang sistematis, dimana kegiatan rekrutmen dilakukan di lokasi madrasah pada hari kerja, kemudian kegiatan rekrutmen dilakukan dengan diawali pembuatan struktur organisasi, pada tahap selanjutnya dilakukan penyebaran informasi pengadaan rekrutmen dengan media online seperti penyebaran informasi di sosial media. Berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah:

“kegiatan rekrutmen yang kami lakukan itu sudah melewati tahap perencanaan, sehingga ketika mengadakan kegiatan rekrutmen kami tidak lagi pusing langkah apa yang harus diambil selanjutnya, kegiatan rekrutmen yang kami laksanakan sudah terencana bagaimana alurnya, adapun perencanaan dalam rekrutmen yang kami lakukan adalah

merencanakan jumlah guru yang ingin didapatkan melalui proses rekrutmen, merencanakan kualifikasi guru yang akan diterima, merencanakan daftar persyaratan yang harus dipenuhi, merencanakan jadwal kegiatan rekrutmen dan seleksi, hingga merencanakan jumlah pertanyaan wawancara. ”(Hj.Ainiah,MA, 06 Juni 2022)

Prosedur rekrutmen yang dijalani di Mts. Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura adalah dengan (a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru; (b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah (c) Penetapan persyaratan untuk melamar menjadi guru baru; (d) Penetapan mekanisme rekrutmen guru baru;(e) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru; (f) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima, adapun strategi rekrutmen yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan melakukan persiapan rekrutmen, penyebaran informasi, dan penerimaan berkas lamaran guru baru; hal tersebut sesuai dengan wawancara terhadap ketua yayasan terkait bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi guru di Mts.Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura berikut ini :

“Dalam pemenuhan kebutuhan tenaga guru, maka kami merancang prosedur yang harus dilaksanakan, hal ini dilakukan agar kegiatan tersebut dapat terlaksana secara sistematis dan terstruktur demi tercapainya harapan bersama, yakni melakukan rekrutmen dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, sebisa mungkin kita usahakan persiapan yang matang dan sebaik mungkin agar hasilnya maksimal dan yang menjadi tujuan kami dapat tercapai, adapun prosedur yang harus dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen ini adalah penentuan panitia, mencari dasar hukum terkait jumlah guru yang dibutuhkan, menetapkan persyaratan pendaftaran, persiapan fasilitas dan menentukan jadwal kegiatan tersebut, disiplin dalam pemenuhan kualifikasi dan persyaratan yang telah ditentukan, pelaksanaan seleksi serta pengumuman hasil seleksi. ”(Dr.H.Muhizar Muchtar,MS, Rabu,01 Juni 2022)

Terkait prosedur rekrutmen tersebut ketua yayasan menambahkan pernyataannya pada Rabu 01 Juni 2022 (pukul 11.00 wib)

“yayasan kami terdiri dari sekolah tingkat SD sederajat, SMP sederajat, SMA sederajat dan Perguruan Tinggi, sehingga penting bagi kami untuk

memberikan perhatian lebih terhadap calon guru atau tenaga pendidik yang akan bergabung, sehingga apa yang menjadi harapan serta tujuan kami dapat tercapai dengan baik, oleh sebab itu calon guru yang akan bergabung dengan kami haruslah mengikuti prosedur yang telah kami tetapkan”.

Selain dengan ketua yayasan, peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala madrasah terkait pertanyaan yang sama, yakni bagaimana prosedur rekrutmen guru di Mts.Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura, berikut ini penjelasan dari kepala madrasah Dra. Hj.Ainiah, MA pada hari Selasa (07 Juni 2022) :

“Untuk prosedur rekrutmen dimadrasah ini sudah kami tetapkan bahkan atas kesepakatan bersama dengan pihak yayasan bahwa kegiatan rekrutmen harus dilakukan sesuai dengan prosedur, tidak boleh ada kegiatan yang dilakukan diluar prosedur bahkan tidak boleh ada bagian dari prosedur itu yang terlewatkan, prosedur pada kegiatan rekrutmen ini adalah penentuan panitia termasuk struktur organisasi untuk kegiatan rekrutmen, mencari dasar hukum terkait jumlah guru yang dibutuhkan sesuai dengan jumlah siswa, menetapkan persyaratan pendaftaran seperti berkas apasaja yang harus dipenuhi oleh calon guru dan berapa lembar jumlah berkas yang harus dipenuhi, selanjutnya persiapan fasilitas seperti harus menggunakan aplikasi atau harus mengirimkan berkas via online nah itu termasuk salah satu bentuk persiapan fasilitas kemudian menentukan jadwal kegiatan rekrutmen tersebut kapan waktu penyelenggaraannya dan dilakukan dalam rentang waktu berapa lama, sehingga kegiatan tersebut terkoordinir dalam pelaksanaannya, terakhir pelaksanaan seleksi serta pengumuman hasil seleksi ini merupakan salah satu bagian terpenting dalam prosedur rekrutmen yang harus dilaksanakan dan tidak boleh terlewati agar mendapatkan guru yang profesional.”(Hj.Ainiah, MA, Selasa 07 Juni 2022)

Pernyataan kepala madrasah dan ketua yayasan terkait prosedur rekrutmen guru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura dibenarkan juga oleh guru yang telah bergabung di madrasah bapak Fahrizal sebagai guru pendidikan kewarganegaraan, berikut :

“memang pada saat saya memasukkan surat lamaran untuk bergabung dan mengajar di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura, pada saat itu saya berfikiran bisa langsung bergabung dan mengajar di madrasah, ternyata saya masih harus melewati tahap seleksi, dan pada tahap seleksi tersebut saya melewati dua tes yaitu tes tertulis dan tes tidak tertulis, sempat saya meminta untuk tidak mengikuti tahap seleksi pada saat tes

tertulis, tapi pada saat itu kepala madrasah menegaskan jika tidak mengikuti kegiatan seleksi maka tidak dapat di proses untuk bergabung dan mengajar disini” (Fahrizal, S.Pd, Selasa 07 Juni 2022)

Wawancara yang telah dilakukan dengan ketua yayasan dan kepala madrasah maka, secara sederhana maka prosedur rekrutmen yang telah ditetapkan oleh Mts.Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura tersebut adalah sebagai berikut : (1)Penentuan panitia, (2)Mencari dasar hukum terkait jumlah guru yang dibutuhkan sesuai dengan jumlah siswa,(3)Menetapkan persyaratan pendaftaran, (4)Persiapan fasilitas dan menentukan jadwal kegiatan tersebut, (5)dan pelaksanaan seleksi serta pengumuman hasil seleksi.

Selain prosedur rekrutmen, pada pelaksanaan rekrutmen, sangat penting bagi pihak madrasah untuk memiliki prinsip, prinsip dalam rekrutmen adalah hal-hal yang harus dijadikan pedoman dalam pelaksanaan rekrutmen guru. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah, maka yang menjadi prinsip rekrutmen guru di MTs.Jam’iyah Mahmudiyah adalah :

“prinsip kami dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen ini apa yang telah direncanakan, yang telah disepakati dan telah ditentukan, maka hal itu pula yang seharusnya berlangsung, diantaranya adalah pihak madrasah sudah bersepakat dengan ketua yayasan bahwa kegiatan rekrutmen guru kita laksanakan dengan objektif, materi pertanyaan dalam wawancara harus bersifat komprehensif, maka hal-hal yang akan merusak objektivitas kegiatan rekrutmen ini harus dihindari, kegiatan rekrutmen dan rangkaian kegiatan seleksi dilakukan semata-mata bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru, oleh sebab itu inilah yang menjadi prinsip kami dalam melaksanakan rekrutmen guru.” (Dra.Hj, Ainiah,MA Selasa, 07 Juni 2022)

Tidak menutup kemungkinan pelaksanaan kegiatan rekrutmen yang telah direncanakan secara sistematis dan dirancang dengan matang terjadi diluar perencanaan, berbagai hal dan kemungkinan bisa saja terjadi, oleh sebab itu dibutuhkan persiapan bagi penyelenggara kegiatan rekrutmen bagaimana yang harus dilakukan jika kegiatan rekrutmen yang telah direncanakan tidak berjalan sesuai rencana, atau bagaimana tanggapan pihak madrasah jika kegiatan rekrutmen tidak berjalan sebagaimana mestinya, berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah :

“ Memang benar apa yang kita rencanakan itu tidak berarti akan seperti yang terjadi, akan tetapi jika yang direncanakan itu tidak dapat terlaksana atau bahkan ada bagian dari prosedur rekrutmen itu yang terhambat dan tidak dapat dilaksanakan maka akan kami cari solusi yang paling efektif dan efisien. Tapi berdasarkan perhitungan dan pertimbangan yang telah kami lakukan, kecil kemungkinan prosedur rekrutmen yang telah kami tetapkan tidak dapat berjalan”(Dra. Hj. Ainiah,MA, Selasa 07 Juni 2022, pukul 10.30 wib)

Peranan dan 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 adalah bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Ketika rekrutmen dilaksanakan tentunya pihak madrasah sudah memiliki kualifikasi guru yang akan diterima, hal ini penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan rekrutmen guru, Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru. oleh sebab itu peneliti mendapatkan jawaban dari kepala madrasah terkait kualifikasi dan syarat yang harus dipenuhi oleh calon guru yang akan direkrut di MTs.Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan kepala madrasah :

“untuk kualifikasi guru yang akan diterima memang sudah kami tentukan sejak proses perencanaan rekrutmen guru, adapun kualifikasi guru yang akan kami terima adalah (1) guru yang latar belakang pendidikannya sesuai dengan kebutuhan kami, (2) guru yang lancar dalam membaca al-qur'an (3) dan guru yang mampu untuk menjalankan komitmen untuk menjadi guru yang kompeten. Dan untuk persyaratan menjadi guru diantaranya ada berkas yang harus disiapkan oleh calon guru, yaitu ijazah pendidikan terakhir, transkrip nilai, pas foto, fotocopy KTP, *skill certificate* (jika ada),” Dra. Hj. Ainiah,MA, Selasa 07 Juni 2022, pukul 10.40 wib)

Rekrutmen yang dilaksanakan dan sudah melewati tahap perencanaan dan dilakukan sesuai dengan prinsip dan prosedur bukan berarti terbebas dari kendala, setiap proses pelaksanaan rekrutmen tentu terdapat kendala,kendala yang dihadapi

bervariasi contohnya seperti kandidat yang direkrut kurang berkualitas, tidak membuat *job description* saat rekrutmen dan lain sebagainya, namun begitu kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen harus dapat diatasi oleh kepala madrasah maupun ketua yayasan, sehingga proses rekrutmen tetap berjalan dan kendala-kendala yang dihadapi dapat diatasi, berikut ini adalah hasil wawancara dengan ketua yayasan tentang bagaimana ketua yayasan mengatasi kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen guru di MTs Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura :

“Proses rekrutmen yang kami lakukan memang tidak lancar-lancar saja, terdapat beberapa kendala diantaranya adalah hanya satu berkas yang masuk sehingga kami kesulitan dalam melakukan seleksi, namun begitu ini bukanlah kendala yang berat, karena untuk masalah ini dapat kami atasi dengan baik, yakni dengan tetap melaksanakan interview dan tes tertulis untuk mengukur kemampuan calon guru tersebut. sejauh ini kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen tidak terlalu sulit untuk dihadapi sehingga dapat kami atasi dengan komunikasi antara ketua yayasan dengan kepala madrasah. Jadi saya dengan kepala madrasah akan mengkonfirmasi kendala-kendala yang terjadi untuk dicari solusi yang terbaik dan meminimalisir masalah yang terjadi agar tidak semakin membesar.” (Dr. H.Muhizar Muchtar,MS, Rabu 01 Juni 2022)

Hasil wawancara menyimpulkan bahwa baik ketua yayasan maupun kepala madrasah akan mengkomunikasikan masalah yang terjadi untuk langsung ditindaklanjuti, sehingga kendala-kendala yang terjadi dapat segera diatasi. Pada dasarnya kendala dalam proses rekrutmen tidak rumit untuk diselesaikan, namun untuk mengatasi kendala-kendala tersebut harus menggunakan cara yang tepat.

2. Prosedur Seleksi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs.Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Seleksi adalah proses penempatan keputusan dalam menerima atau tidak menerima, setelah mempertimbangkan pelamar (calon) untuk suatu pekerjaan/jabatan. Dengan demikian, berarti proses seleksi dilakukan dengan cara menempatkan karakteristik perilaku yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan setiap jabatan yang memerlukan tenaga kerja sebagai persyaratan dan mengukur kemampuan calon berdasarkan karakteristik tersebut. Karakteristik

pekerjaan/jabatan biasanya ditetapkan berdasarkan deskripsi atau spesifikasi pekerjaan/jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan/jabatan.

Kegiatan seleksi dilakukan untuk mendapatkan guru yang terbaik berdasarkan berkas lamaran yang masuk, untuk mendapatkan guru yang profesional haruslah melalui tahap seleksi. Seleksi yang dilakukan di madrasah ini dilakukan setelah adanya perencanaan yang matang, hal ini sesuai dengan penjelasan dari ketua yayasan terkait bagaimana perencanaan proses seleksi calon guru di madrasah Jam'iyah Mahmudiyah dilakukan. Berikut hasil wawancara dengan ketua yayasan :

“ untuk pelaksanaan seleksi calon guru di madrasah ini juga sudah kami sepakati bersama bahwasanya calon guru yang akan diterima haruslah sesuai dengan apa yang kita harapkan, direncanakan kegiatan seleksi dilakukan setelah berkas diterima, kemudian dilakukan verifikasi berkas untuk diseleksi berkas yang tidak sesuai persyaratan maka langsung kami gugurkan, selanjutnya seleksi dilakukan tes tertulis dan tidak tertulis, tes tertulis berupa uraian pertanyaan yang disusun secara objektif dan komprehensif untuk mengetahui tingkat pemahaman calon guru tersebut, kemudian dilakukan tes tidak tertulis berupa pertanyaan wawancara untuk mengukur kecakapan calon guru dalam menangani suatu masalah, setelah tes tertulis dan tidak tertulis selesai maka selanjutnya akan dilakukan penilaian untuk kemudian hasil dari penilaian pada proses seleksi tersebut diumumkan.” Dr.H. Muhizar Muchtar,MS, Selasa 07 Juni 2022, pukul 11.00 wib)

Prosedur kegiatan seleksi adalah hal-hal yang harus dijalani dalam kegiatan seleksi, pada umumnya kegiatan seleksi dilakukan dengan tahapan (1) seleksi administrasi (2) melakukan interview (3) Tes tertulis dan tidak tertulis (4) pengumuman hasil seleksi. Dengan adanya prosedur pada kegiatan seleksi, maka kualifikasi calon guru yang telah ditentukan oleh pihak madrasah akan tercapai secara maksimal. Untuk prosedur kegiatan seleksi ini peneliti juga melakukan wawancara kepada kepala madrasah untuk mendapatkan jawaban terkait pertanyaan yang sama, berikut ini adalah pernyataan dari kepala madrasah terkait prosedur seleksi guru:

“Madrasah Jam'iyah Mahmudiyah pada dasarnya dibawah aturan pemerintah, akan tetapi madrasah ini juga berdiri dibawah naungan

yayasan, sehingga kami pihak sekolah selalu mengkomunikasikan setiap kegiatan yang diadakan di madrasah, termasuk kegiatan seleksi, setelah diadakannya kegiatan rekrutmen calon guru di madrasah ini selanjutnya tahap seleksi, pada tahap seleksi ini kami menyepakati bahwa prosedur dalam kegiatan seleksi yang akan kami lakukan diantaranya adalah : (1) memeriksa dan memastikan kelengkapan berkas yang sudah ditentukan sebagai persyaratan (2) melakukan interview, untuk kegiatan interview ini biasanya diadakan di ruang kerja yayasan dan pihak yayasan termasuk sebagai salah satu interviewernya, (3) melaksanakan tes tertulis dan tidak tertulis, untuk tes tertulis biasanya kami memberikan pertanyaan terkait kemampuan calon guru tersebut sesuai dengan bidangnya, sedangkan untuk tes tidak tertulis kami akan memberikan pertanyaan tentang bagaimana cara calon guru tersebut menghadapi permasalahan dalam kelas. (4) untuk tahap akhir yang harus dilakukan oleh tim kegiatan seleksi calon guru adalah memberikan penilaian terhadap hasil tes dan interview serta melakukan pengumuman hasil seleksi apakah calon guru yang telah di seleksi dapat diterima atau tidak” Dra. Hj. Ainiah, MA, Selasa 07 Juni 2022, pukul 11.30 wib)

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua yayasan dan kepala madrasah diatas dapat disimpulkan bahwa prosedur seleksi di madrasah Jam'iyah Mahmudiyah dilakukan dengan empat tahapan, dalam hal ini empat tahapan tersebut haruslah dilaksanakan sesuai dengan urutan dan waktu pelaksanaannya masing-masing, demi mendapatkan guru yang sesuai dengan kualifikasi calon guru yang telah ditentukan oleh madrasah.

Tes dan seleksi calon guru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura dilakukan dengan sangat objektif, dan penilaian terhadap hasil tes diumumkan langsung setelah kegiatan tes dan seleksi selesai, seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan. Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan persyaratan jabatan, maka betapa pentingnya proses seleksi untuk memberikan akan sifat, watak dan kemampuan para pelamar yang dibutuhkan. Baik pihak kepala madrasah maupun ketua yayasan haruslah menentukan kualifikasi guru yang akan di seleksi, berikut ini adalah kualifikasi guru yang ditetapkan untuk dapat lulus seleksi :

“ Kualifikasi yang ditentukan oleh madrasah dalam menyeleksi guru ada beberapa poin, diantaranya adalah keahlian, pengalaman, latar belakang pendidikan, keadaan fisik, karakter, kepribadian dan tanggungjawab. Jadi selain tes akademik, sebagai seleksi calon guru, kami juga memperhatikan karakter kepribadian dari calon guru”.(Dr. H. Muhizar Muchtar,MS, Rabu 01 Juni 2022, pukul 11.40 wib)

Pelaksanaan seleksi tetap akan mengalami kendala meskipun telah direncanakan secara cermat, hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang mempunyai pikiran, dinamika dan harga diri, sehingga kendala dalam seleksi bukan tidak mungkin terjadi.penting bagi kepala madrasah maupun ketua yayasan untuk memperhatikan bagaimana yang harus dilakukan ketika menghadapi kendala dalam pelaksanaan seleksi calon guru di MTs.Jam’iyah Mahmudiyah. Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah :

“Kendala yang kami hadapi dalam proses seleksi tidak terlalu berarti dalam artian kendala tersebut masih mampu kami atasi, contohnya seperti berkas yang masuk untuk satu spesifikasi jabatan hanya ada satu berkas, calon guru yang akan diseleksi tidak hadir dan ada juga yang terlambat pada jadwal yang telah ditentukan, kemudian penilaian hasil seleksi yang ternyata seimbang antara calon guru yang satu dengan yang lain, untuk kendala-kendala seperti ini maka kami memutuskan untuk mengambil keputusan pada saat itu juga agar kendala yang terjadi tidak semakin memperumit keadaan pada saat itu” (Dra. Hj. Ainiah,MA, Selasa 07 Juni 2022, pukul 12.00 wib)

Seleksi merupakan proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dalam proses seleksi tentu tidak hanya satu tetapi bisa puluhan lamaran yang memiliki minat untuk memenuhi lowongan yang kosong. Sehingga seleksi menjadi bagian yang sangat penting dalam rekrutmen agar mendapatkan calon guru yang sesuai dengan kualifikasi.

3. Koordinasi Rekrutmen dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs.Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Koordinasi adalah integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam satu usaha bersama yaitu bekerja ke arah tujuan bersama. Adapun

faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi diantaranya adalah kesatuan tindakan dan komunikasi. Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi karena koordinasi memutuhkan komunikasi dalam prakteknya. Dalam sebuah organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi, selain daripada itu dalam menyampaikan perintah, intruksi harus dengan komunikasi. Untuk itu dalam proses rekrutmen harus terjadi komunikasi antara kepala madrasah dengan ketua yayasan, berikut adalah hasil wawancara dengan ketua yayasan terkait komunikasi kepala madrasah dengan ketua yayasan dalam rekrutmen :

“Pelaksanaan rekrutmen di madrasah ini dilakukan dengan penuh perencanaan, dan dalam perencanaan tersebut tidak terlepas dari komunikasi, sebagai kepala madrasah saya mengkomunikasikan kepada ketua yayasan dimulai dari kurangnya tenaga guru yang tersedia, harus melakukan rekrutmen, hingga proses rekrutmen selesai kegiatan tersebut tidak terlepas dari komunikasi saya dengan ketua yayasan dan dengan rekan-rekan pimpinan di madrasah ini, adapun berjalannya komunikasi tersebut kami lakukan dengan komunikasi langsung dan dengan komunikasi tidak langsung seperti menggunakan telepon, dan lain-lain”.
(Dr. H. Muhizar Muchtar, MS, Rabu 01 Juni 2022, pukul 12.00 wib)

Komitmen dalam Suatu institusi sangat diperlukan dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan institusi tersebut, hal ini dikarenakan komitmen meningkatkan daya saing dalam organisasi dan dalam suatu organisasi sangat membutuhkan adanya komitmen dari para anggotanya disamping kebutuhan terhadap intelektual dan profesionalisme anggotanya. Komitmen merupakan bagian dari koordinasi yang harus dilakukan dalam suatu organisasi, komitmen bertujuan mencapai tujuan bersama. Untuk itu dalam rekrutmen guru di madrasah Jam'iyah Mahmudiyah perlu diperhatikan bagaimana komitmen kepala madrasah dengan ketua yayasan dalam proses rekrutmen, berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah :

“Kegiatan rekrutmen yang kami laksanakan bukan hanya sekedar mencari tenaga guru yang kami butuhkan, lebih daripada itu kami bercita-cita melalui rekrutmen dapat menjadi langkah besar bagi kami dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah kami, semakin baik kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki oleh guru-guru yang bergabung

dimadrasah kami akan semakin meningkatkan profesionalisme guru di madrasah ini, dengan begitu dibutuhkan komitmen antara kepala madrasah dengan ketua yayasan dalam menentukan kualifikasi guru yang diterima, bagaimana proses rekrutmen itu akan dilaksanakan, dengan komitmen akan melaksanakan rekrutmen dalam meningkatkan profesionalisme guru ini kami mengharapkan proses rekrutmen dapat berjalan dengan lancar dan berhasil mendapatkan guru yang profesional untuk bergabung di madrasah ini.”(Dra. Hj. Ainiah,MA, Selasa 07 Juni 2022, pukul 12.30 wib)

Kendala adalah halangan dan rintangan dengan keadaan yang membatasi, menghalangi atau mencegah pencapaian sasaran.dalam pelaksanaan rekrutmen tentunya akan terjadi kendala. Akan tetapi kendala akan berubah menjadi masalah apabila tidak segera diatasi dan dicari solusi yang tepat, dibutuhkan adanya koordinasi antara kepala madrasah dengan ketua yayasan dalam mengatasi kendala yang terjadi dalam proses pelaksanaan rekrutmen, bagaimana kepala madrasah dan ketua yayasan menanggapi kendala yang ada dan bagaimana koordinasi antara kepala madrasah dengan ketua yayasan dalam mengatasi kendala yang ada, berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah :

“Kendala yang terjadi selama kami mengadakan rekrutmen sempat beberapa kali terjadi, diantaranya adalah penentuan kualifikasi guru yang akan diterima, terjadi perbedaan pendapat antara kepala madrasah dengan ketua yayasan, kesulitan dalam menentukan jadwal pengumuman akan dilakukan rekrutmen dan jadwal wawancara dikarenakan jadwal antara kepala madrasah dengan ketua yayasan, pada saat proses seleksi dilakukan tidak dapat melihat potensi dari internal, kemudian setelah proses rekrutmen berlangsung dan proses seleksi sudah selesai tetapi belum menentukan job description. Beberapa kendala tersebut dapat kami atasi dengan koordinasi dengan komitmen dan komunikasi yang telah dibangun sebelumnya, jadi lebih mudah bagi kami dalam mengatasi kendala” (Dra. Hj. Ainiah,MA, Rabu, 08 Juni 2022, pukul 08.30 wib)

Profesional berasal dari kata profesi yang berarti jabatan. Orang yang profesional adalah orang yang mampu melaksanakan tugas jabatannya secara mumpuni, baik secara konseptual maupun aplikatif. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan mumpuni dalam melaksanakan tugas jabatan guru. Guru adalah faktor utama dalam mewujudkan kesuksesan pendidikan. Tanpa keterlibatan aktif dari guru pendidikan akan

merosot tajam. Oleh karena itu idealnya guru harus profesional dan memiliki kompetensi seperti pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sebelum melakukan upaya peningkatan profesionalisme guru, terlebih dahulu harus diketahui bagaimana keadaan profesionalisme guru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah. Berikut ini hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah terkait bagaimana keadaan profesionalisme guru:

“guru yang telah bergabung dengan madrasah Jam'iyah Mahmudiyah dapat dikatakan profesional, hanya saja profesionalisme guru disini tidak dituangkan dalam kegiatan pembelajaran setiap harinya. Guru-guru yang telah bergabung disini menguasai empat kompetensi guru profesional, akan tetapi pelaksanaan dilapangan, atau ketika berada dalam kegiatan pembelajaran tidak dipraktekkan. Ketika di berikan ujian kompetensi guru maka guru-guru tersebut mampu untuk menjawab, hanya saja ketika dalam kegiatan belajar mengajar guru-guru tersebut sulit untuk bisa disiplin dan komitmen dalam menjalankan tugasnya, untuk itu kami melakukan kegiatan rekrutmen dengan perencanaan yang matang dan dengan prosedur dan prinsip yang tepat dengan harapan berhasil mendapatkan guru yang profesional tidak hanya pada teori tapi juga pada saat terjun ke lapangan, dan salah satu upaya tersebut guru yang baru bergabung bersedia untuk komitmen dengan madrasah kami dan mewujudkan visi misi madrasah.”
(Dra. Hj. Ainiah, MA, Selasa 07 Juni 2022, pukul 09.00 wib)

Terdapat berbagai komponen yang harus dimiliki seorang guru agar dapat dikatakan sebagai guru profesional, yakni afeksi, penguasaan ilmu pengetahuan, penyajian bahan pelajaran, hubungan guru dengan murid, dan hubungan guru dengan orang dewasa. Indikator yang mencerminkan kepribadian positif seorang guru antara lain: supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, dan bertindak sesuai norma sosial & hukum. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur metodologi keilmuan.

Salah satu komponen sistem pendidikan yang cukup menentukan prestasi belajar siswa khususnya kualitas output pendidikan pada umumnya adalah guru, yakni menyangkut kualitas kemampuan mengajarnya. Prestasi belajar dan output pendidikan yang berkualitas merupakan hasil dari proses belajar mengajar yang

berkualitas. Proses belajar mengajar yang berkualitas harus dikelola oleh guru-guru yang berkualitas pula. Guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki kemampuan profesional yang memadai dalam hal merencanakan dan mengelola kegiatan belajar mengajar, serta menilai hasil belajar siswa. Para pengamat pendidikan menilai bahwa kualitas kemampuan profesionalisme guru belum memadai. Karena itu perlu terus ditingkatkan. Berbagai studi tentang kualitas guru, menyimpulkan bahwa kemampuan profesionalisme guru menguasai bahan pelajaran memberikan efek yang positif terhadap prestasi belajar. Di samping itu kualitas kemampuan profesionalisme guru ditentukan oleh berbagai variable, diantaranya adalah pendidikan formal, keterlibatan dalam berbagai kegiatan akademik, dan status sosial ekonomi guru.

Upaya-upaya pengembangan profesionalisme guru ditinjau dari dua segi, yaitu: secara internal, berupa upaya pengembangan profesionalisme yang bersumber dari diri guru itu sendiri, dan secara eksternal, berupa upaya lembaga atau pimpinan yang mendorong dan membina guru-guru untuk mengembangkan profesinya. Upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru secara eksternal telah banyak dilakukan, terutama melalui berbagai kegiatan penataran dan latihan. Akan tetapi, upaya-upaya tersebut kurang memberi efek terhadap peningkatan mutu pendidikan. Berikut ini hasil wawancara dengan kepala madrasah terkait bagaimana koordinasi yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan ketua yayasan dalam peningkatan profesionalisme guru:

“ koordinasi yang saya lakukan dengan ketua yayasan dalam peningkatan profesionalisme guru di madrasah ini adalah dengan mengkomunikasikan berapa jumlah tenaga guru yang tersedia dan berapa jumlah tenaga guru yang dibutuhkan, kemudian membuat komitmen bahwa dalam kegiatan rekrutmen harus lebih ekstra lagi dalam memperhatikan kualifikasi guru yang akan diterima, kemudian lebih memperhatikan lagi tes-tes yang diberikan kepada calon guru agar guru yang berhasil direkrut merupakan guru yang profesional tidak hanya teori tetapi juga pada praktek dilapangan. Kemudian kami juga akan mencari penelitian-penelitian terkait bagaimana profesionalisme guru dapat ditingkatkan selain dengan cara rekrutmen guru” (Dra. Hj. Ainiah, MA, Rabu, 08 Juni 2022, pukul 09.30 wib)

Terkait upaya peningkatan profesionalisme guru di madrasah Selain pelaksanaan penataran dan latihan (in-service training), pembinaan kepada guru-guru telah dilakukan melalui kegiatan supervisi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar. Namun, layanan supervisi yang bersifat membantu tidak dengan sendirinya menghilangkan kesenjangan antara kualitas guru dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi. Pengembangan profesionalisme dimaksudkan untuk memperluas pengetahuan dan meningkatkan keterampilan mengajar guru. Berikut ini usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru :

“ saya cukup menyadari bahwa guru-guru yang telah bergabung di madrasah ini adalah guru-guru yang profesional, hal ini dapat saya buktikan dengan tugas-tugas dari guru yang terselesaikan dengan baik, walaupun terdapat kendala disana-sini saat proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab tersebut. Saya berpendapat bahwa tanggungjawab dan tugasnya sebagai guru yang kadang tidak dapat terpenuhi terjadi karena kurangnya pantauan dari saya sebagai kepala madrasah, terkadang tugas kepala madrasah yang berperan sebagai supervisor tidak dapat saya jalani secara maksimal, maka sudah menjadi tugas saya untuk kedepannya lebih memperhatikan kinerja guru dalam kegiatan proses belajar mengajar agar guru-guru tersebut dapat memenuhi tugas dan kewajiban dengan baik. Selain itu upaya dalam peningkatan profesionalisme guru yang saya lakukan adalah dengan mengevaluasi strategi rekrutmen pada tahun-tahun sebelumnya untuk disesuaikan dengan perkembangan dalam dunia pendidikan, contohnya ketika tahun sebelumnya kita menggunakan kurikulum 2013 kemudian diganti dengan kurikulum edisi revisi, kemudian berganti lagi dengan kurikulum merdeka, maka saya harus merevisi pertanyaan wawancara untuk disesuaikan dengan perubahan kurikulum, agar dapat saya pastikan bahwa calon guru yang akan bergabung disini menguasai dan siap terhadap perubahan kurikulum tersebut ” (Dra. Hj. Ainiah, MA, Rabu, 08 Juni 2022, pukul 10.00 wib)

Mutu pendidikan dan profesionalisme guru saling berkaitan sehingga keduanya tidak dapat terlepas khususnya dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu yang memengaruhi mutu pendidikan yaitu profesionalisme guru karena guru merupakan penentu dari keberhasilan dan kegagalan dari suatu proses pembelajaran sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada masa depan peserta didik. Saat ini mutu pendidikan di Indonesia masih jauh tertinggal dari

negara-negara lain. Keadaan yang ada sampai saat ini yaitu tingkat profesionalisme guru masih jauh dari harapan sedangkan prestasi serta hasil akademik peserta didik dipengaruhi oleh guru. Untuk dapat mengajar peserta didik secara optimal, guru harus memiliki kualifikasi profesional yang dipadukan dengan proses pembelajaran yang dilakukan guru tersebut. Oleh karena itu, perlu diadakan terobosan agar tingkat profesionalisme guru di Indonesia dapat menjadi lebih baik dan agar pendidikan di Indonesia dapat semakin berkembang serta dapat bersaing dengan negara lain.

4. Koordinasi pada Seleksi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs.Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dengan koordinasi ini diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran, tumpang tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan bahwa koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan pengkoordinasian dimaksudkan agar para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut.

Kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan. Koordinasi juga sangat dibutuhkan pada proses seleksi, sehingga pada pelaksanaan seleksi diharapkan dapat berjalan lancar dengan sedikit kendala dan gangguan. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan ketua yayasan terkait bagaimana koordinasi kepala madrasah dengan ketua yayasan pada proses seleksi dalam meningkatkan profesionalisme guru :

“ proses seleksi yang kami lakukan sudah melewati tahap perencanaan yang matang. Dalam perencanaan itu pula saya dan kepala madrasah saling berkomunikasi terkait bagaimana proses seleksi yang diinginkan,

bagaimana pertanyaan pada tahap wawancara dalam kegiatan seleksi, jadi dalam koordinasi saya dengan kepala madrasah membicarakan terkait bagaimana kegiatan seleksi terhadap calon guru yang akan bergabung di madrasah kami” (Dra. Hj. Ainiah,MA, Rabu,08 Juni 2022, pukul 10.30 wib)

Indikator keberhasilan guru profesional dapat dilihat dari kualitas proses maupun hasil belajar peserta didik dimana hal tersebut sudah menjadi tanggung jawab seorang guru. Sejalan dengan itu, tingkat profesionalisme guru dapat ditandai dari tingkat penguasaan sosok utuh kompetensinya sebaik guru, baik secara akademik maupun penerapannya dalam konteks otentik pemberian layanan kepada peserta didik (guru dan calon guru) yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator lain yang dapat dijadikan ukuran tingkat keprofesionalan pendidik guru adalah kepuasan para guru/calon guru yang menjadi tanggung jawabnya, yang tercermin dalam kualitas proses dan hasil belajar para guru dan calon guru tersebut. Untuk itu dibutuhkan penentuan persyaratan dalam pelaksanaan seleksi, agar guru yang bergabung adalah guru yang profesional. Berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah terkait bagaimana menentukan proses seleksi:

“kegiatan seleksi kami lakukan setelah berkas dari calon guru masuk, kemudian akan dilakukan seleksi administrasi, untuk proses seleksi administrasi ini sudah kami tentukan dengan kepala madrasah bahwa berkas yang masuk ke tahap seleksi adalah berkas yang melengkapi persyaratan secara keseluruhan tanpa ada satu berkasapun yang tertinggal, kegiatan seleksi selanjutnya, setelah lulus seleksi administrasi kemudian kami lakukan panggilan terhadap pemilik berkas untuk hadir dan mengikuti rangkaian prose seleksi selanjutnya yakni proses wawancara dan tes, dan untuk proses seleksi ini sudah kami tentukan dengan ketua yayasan sebagai bentuk koordinasi kami dalam proses seleksi ini.” (Dra. Hj. Ainiah,MA, Rabu,08 Juni 2022, pukul 11.00 wib)

Proses seleksi merupakan tahapan kegiatan dalam manajemen SDM untuk memilah dan memilih kandidat yang masuk setelah proses rekrutmen. Sedangkan rekrutmen sendiri merupakan upaya penjangkaran pelamar dari luar dalam jumlah yang banyak. Itu artinya, rekrutmen mengumpulkan kandidat sebanyak mungkin, dan seleksi mengurangi jumlah kandidat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Jadi cukup jelas bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan baik dari segi fungsi, tujuan, proses, dan pendekatannya. dengan begitu bukan

tidak mungkin terjadi kendala dalam kegiatan seleksi yang dilakukan di madrasah, apasaja kendala yang dihadapi di madrasah dalam proses seleksi dan bagaimana ketua yayasan dengan kepala madrasah menanggapi kendala yang terjadi tersebut, berikut hasil wawancara peneliti dengan ketua yayasan :

“ Pada saat pelaksanaan seleksi guru memang terjadi kendala, namun kendala yang kami hadapi itu tidaklah terlalu berat masih bisa kami atasi bersama sebagai tim pelaksana seleksi, kendala yang kami hadapi dalam proses seleksi ini diantaranya adalah kami kesulitan dalam menentukan tolak ukur kemampuan guru, padahal pada seleksi administrasi calon guru tersebut memenuhi persyaratan, namun pada saat tes kemampuan dalam pemahaman pengetahuan umum yang pada dasarnya memang bukan bidangnya calon guru tersebut kurang memahami, karena bisa saja kemampuan guru tersebut berubah menjadi meningkat seiring dengan berjalannya waktu. Nah ketika kami menghadapi kendala seperti ini maka yang kami lakukan, maka yang saya lakukan pada saat itu sebagai interviewer adalah memastikan bahwa masih ada peluang bagi guru tersebut untuk meningkatkan kemampuan, oleh sebab itu lagi-lagi komunikasi dalam koordinasi saya dengan kepala madrasah menjadi kunci dalam mengatasi kendala-kendala yang terjadi selama proses rekrutmen dan seleksi.” (Dra. Hj. Ainiah, MA, Rabu, 08 Juni 2022, pukul 11.30 wib)

Komitmen adalah menyatukan, mengerjakan, menggabungkan, dan mempercayai. Dengan kata lain komitmen adalah konsisten dan tanggung jawab seseorang terhadap orang lain, diri sendiri, organisasi, dan hal tertentu. dalam pelaksanaan kegiatan seleksi juga dibutuhkan komitmen antar tim pelaksanaan seleksi, bahwa setiap yang menjadi keputusan dan ketentuan dari ketua tim akan dilaksanakan tanpa ada penolakan, penting untuk diketahui bagaimana komitmen yang dilakukan oleh tim seleksi calon guru dalam pelaksanaan seleksi calon guru. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan kepala madrasah terkait bagaimana pelaksanaan komitmen kepala madrasah dengan ketua yayasan dalam pelaksanaan seleksi :

“komitmen yang kami bangun dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi adalah mengkomunikasikan setiap masalah dan kendala yang dihadapi pada pelaksanaan kegiatan rekrutmen maupun seleksi, baik masalah kecil maupun masalah besar sudah kami sepakati bersama bahwa kami akan mengkomunikasikan hal tersebut untuk menghindari hal-hal yang tidak

diinginkan, oleh sebab itu permasalahan kecil maupun besar akan lebih mudah diatasi, selain itu pelaksanaan kegiatan seleksi sudah ditentukan prosedur yang harus dijalani, maka dengan menjalankan kegiatan ini sesuai dengan prosedur bermakna sudah berkomitmen dalam melaksanakan kegiatan seleksi” (Dra. Hj. Ainiah,MA, Rabu,08 Juni 2022, pukul 11.20 wib)

5. Mekanisme Rekrutmen dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs.Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Kecenderungan untuk mengakui pentingnya SDM dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi SDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan/ lembaga. Hal ini dapat dilakukan melalui rekrutmen SDM yang selektif dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsifungsi SDM maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan. Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan SDM atau tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar.

Memiliki guru yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi yang diharapkan oleh sekolah. Rekrutmen atau penerimaan guru merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga guru pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Yang dimaksud dengan mekanisme dalam rekrutmen adalah pelaksanaan kegiatan rekrutmen, apabila kegiatan rekrutmen telah berlangsung maka kegiatan lain yang telah direncanakan dalam rekrutmen juga berlangsung, contohnya ketika kegiatan rekrutmen guru sudah disebar maka tim rekrutmen bidang penerimaan berkas juga sudah mulai bekerja, dan tim penyusunan jadwal dan pertanyaan wawancara juga sudah mulai mempersiapkan kegiatan tersebut, sehingga antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lain dalam rekrutmen langsung dilaksanakan ketika satu bagian dalam kerjaan tersebut sudah dimulai. Berikut ini adalah hasil

wawancara peneliti dengan kepala madrasah terkait bagaimana strategi rekrutmen yang digunakan di madrasah Jam'iyah Mahmudiyah:

“ untuk kegiatan rekrutmen guru kami menggunakan strategi rekrutmen eksternal, dimana kami membuat pengumuman pelaksanaan rekrutmen dan kami sebarkan kepada guru-guru yang sudah mengajar untuk diinformasikan kepada kerabat dan orang di lingkungan sekitar baik secara online maupun offline agar memasukkan berkas ke madrasah ini, jadi setelah kami lakukan penyebaran pengumuman itu rangkaian kegiatan rekrutmen itu akan terus berlangsung.” (Dra. Hj. Ainiah,MA, Rabu,08 Juni 2022, pukul 11.40 wib)

Persiapan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan ketika telah diputuskan untuk mencapai suatu tujuan, agar tujuan tersebut dapat berhasil maka dibutuhkan persiapan agar yang menjadi tujuan dapat tercapai. Begitupula dalam pelaksanaan rekrutmen, pihak madrasah sebagai penyelenggara kegiatan rekrutmen haruslah memiliki persiapan terlebih lagi terhadap kemungkinan-kemungkinan yang bisa saja terjadi dalam proses rekrutmen, berikut ini hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah terkait bagaimana persiapan yang dilakukan oleh madrasah dalam kegiatan rekrutmen :

“persiapan yang kami lakukan dalam kegiatan rekrutmen, diantaranya adalah dimulai dengan merencanakan melalui media apa pengumuman pelaksanaan rekrutmen dilakukan dan bagaimana merespon pertanyaan yang hadir dengan adanya pengumuman tersebut, selanjutnya dengan adanya proses seleksi yang akan kami lakukan maka dibutuhkan persiapan seperti siapa saja orang yang akan terlibat dalam proses seleksi tersebut, berkas seperti apa yang lolos dalam proses seleksi, nah semuanya itu kami lakukan persiapan dengan sebaik mungkin, termasuk pertanyaan wawancara yang akan diberikan pada proses selanjutnya dalam kegiatan rekrutmen semua sudah kami persiapkan dengan matang”. (Dra. Hj. Ainiah,MA, Kamis,09 Juni 2022, pukul 08.30 wib)

Intinya adalah tujuan dari rekrutmen digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi. Untuk dapat mensukseskan kegiatan rekrutmen maka perlu melakukan penyebaran informasi bahwa kegiatan rekrutmen akan dilaksanakan.

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah terkait bagaimana penyebaran informasi akan dilaksanakannya rekrutmen di madrasah Jam'iyah Mahmudiyah :

“untuk pelaksanaan rekrutmen memang harus melakukan penyebaran informasi bahwa kami akan melakukan rekrutmen, nah untuk kegiatan rekrutmen di madrasah kami biasanya sebelum kegiatan rekrutmen dilaksanakan sudah ada beberapa berkas yang masuk, nah berkas yang masuk ini akan kami pantau lagi apakah latar belakang pendidikan dari berkas yang masuk ini sesuai kebutuhan atau tidak, jika sesuai kebutuhan maka kami akan melakukan panggilan untuk masuk kepada tahap seleksi, akan tetapi jika tidak sesuai maka kami akan membuat pengumuman menggunakan aplikasi *whatsapp* untuk disebar. Selain itu kami juga membuat pernyataan dan menginformasikan kepada guru-guru yang telah bergabung bahwa kami membutuhkan guru tambahan, dengan harapan guru-guru tersebut dapat merekomendasikan calon guru yang sesuai dengan kebutuhan di madrasah untuk kemudian diseleksi”. (Dra. Hj. Ainiah, MA, Kamis, 09 Juni 2022, pukul 09.00 wib)

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebar 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. menerima berkas lamaran yang masuk, berkas lamaran yang masuk akan di klasifikasikan sesuai dengan latar belakang akademik dari pemilik berkas, maka yang perlu dilakukan adalah memeriksa kelengkapan berkas, dan memeriksa apakah terdapat berkas yang tidak diminta namun tetap dimasukkan. berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah tentang bagaimana mekanisme rekrutmen guru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah dan bagaimana penerimaan berkas lamaran rekrutmen di Jam'iyah Mahmudiyah :

“ pada proses ini maka yang harus kami lakukan sebagai tim rekrutmen adalah (1) menerima berkas yang masuk dan melayani calon guru yang memasukkan berkas lamarannya, (2) kemudian 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. 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.” (Dra. Hj. Ainiah, MA, Kamis, 09 Juni 2022, pukul 09.40 wib)

Pernyataan tersebut juga dibenarkan oleh guru yang telah bergabung dan mengajar di MTs. Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura pada saat memasukkan lamaran pekerjaan, berikut pernyataan guru bahasa inggris ibu Nurul Hasanah, M.Hum :

“pada saat saya menerima informasi adanya rekrutmen guru bahasa inggris di MTs. Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura saya kemudian memasukkan berkas lamaran saya, pada saat itu pihak madrasah mengarahkan untuk menyerahkan surat lamaran tersebut kepada madrasah langsung, setelah itu saya mendapatkan informasi bahwa akan diadakan seleksi di madrasah tepat 10 hari setelah saya memasukkan surat lamaran kerja, pada saat itu saya masuk pada tahun 2015 bulan juni.” (Nurul Hasanah, M.Hum, Kamis, 09 Juni 2022, pukul 09.50 wib)

6. Mekanisme Seleksi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs. Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pembelajaran. Peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik. Tanpa adanya seorang guru, mustahil seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Hal ini berdasar pada pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang selalu memerlukan bantuan orang lain untuk mencukupi semua kebutuhannya.

Pentingnya peranan seorang guru menjadi landasan dalam merekrut guru yang profesional, tidak profesionalnya seorang guru akan mengakibatkan kualitas kegiatan belajar mengajar siswa yang rendah, hasil belajar siswa yang rendah dan berpengaruh hingga ke semangat belajar siswa yang menurun, inilah yang menyebabkan kegiatan seleksi sangat penting dilaksanakan dengan perencanaan yang matang. Terkait hal tersebut peneliti mengajukan pertanyaan kepada kepala

madrasah bagaimana mekanisme seleksi yang dilaksanakan di MTs.Jam'iyah Mahmudiyah dalam melaksanakan seleksi calon guru:

“pada proses seleksi yang paling pertama kami lakukan adalah menyeleksi berkas yang sudah masuk, kelengkapan berkas yang masuk sangat penting untuk dijadikan perhatian, berkas lamaran yang masuk haruslah memuat surat lamaran kerja, fotocopy ijazah pendidikan terakhir, transkrip nilai pendidikan terakhir, dan akan menjadi nilai tambah bagi calon guru jika memasukkan sertifikat kegiatan-kegiatan yang pernah diikuti, bahkan jika ada sertifikat keahlian. Setelah seleksi administrasi selesai lanjut tes akademik, interview dan terakhir pengumuman hasil tes”. (Dra. Hj. Ainiah, MA, Kamis, 09 Juni 2022, pukul 09.50 wib))

Mengingat pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada unsur manusianya. Unsur manusia yang sangat menentukan berhasilnya pendidikan adalah pelaksanaan pendidikan. Guru dan para pendidik merupakan printis pembangunan di segala bidang kehidupan di masyarakat. Peranan guru itu mempunyai kedudukan yang penting dan utama dalam seluruh proses pendidikan, guru atau pendidik merupakan faktor penggerak utama maju mundurnya suatu lembaga pendidikan. Oleh sebab itu proses seleksi yang dilaksanakan haruslah sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan prinsip pelaksanaan seleksi, agar apa yang menjadi tujuan madrasah dapat tercapai dengan baik. Untuk itu penting untuk diketahui seperti apa bentuk tes yang dilakukan agar dapat mengetahui bagaimana profesionalisme guru tersebut, berikut hasil wawancara dengan Ketua Yayasan :

“ bentuk tes yang kami berikan pada proses seleksi adalah tes tertulis dan tes tidak tertulis, untuk tes tertulis kami memberikan pertanyaan-pertanyaan seputar pendidikan akademik yang sesuai dengan calon guru, sehingga dengan menjawab soal-soal tersebut kami dapat mengetahui tingkat penguasaan pengetahuan akademik calon guru tersebut”(Dra.Hj.Ainiah, MA, Kamis 09 Juni 2022, pukul 12.00 wib)

Pernyataan dari kepala madrasah tersebut juga diperkuat oleh ketua yayasan melalui hasil wawancara dengan ketua yayasan :

“kegiatan tes pada tahap seleksi kami lakukan dengan dua cara yakni tes tertulis dan tes tidak tertulis, untuk tes tertulis kami memberikan pertanyaan terkait pengetahuan akademik yang sesuai dengan latar belakang pendidikan calon guru, untuk pertanyaan pada tes ini saya

serahkan kepada kepala madrasah untuk membuatnya, sedangkan tes tidak tertulis atau wawancara dilakukan langsung oleh saya sendiri, karena memang sudah kami komunikasikan dengan kepala madrasah bahwa tes tertulis di koordinir oleh kepala madrasah dan tes tidak tertulis langsung saya eksekusi.” Dr.H. Muhizar Muchtar, MS, Rabu, 01 Juni 2022, pukul 12.00 wib)

Peneliti juga mengajukan pertanyaan kepada guru yang telah bergabung dan mengajar di madrasah Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura terkait bagaimana bentuk tes yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana profesionalisme guru tersebut, berikut hasil wawancara dengan guru mata pelajaran bahasa indonesia ibu Qadariah Saragih,S.Pd :

“pada saat saya melewati tahap seleksi ketika akan bergabung untuk mengajar di MTs.Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura saya disuguhkan pertanyaan tertulis terkait pelajaran bahasa indonesia dan perangkat pembelajaran, saya menyebutnya tes pengetahuan akademik. Setelah selesai dengan tes tertulis, lembar jawaban saya serahkan kepada kepala madrasah, selanjutnya saya di arahkan untuk masuk keruangan ketua yayasan untuk melakukan interview. Jadi yang melakukan interview adalah ketua yayasan, pada saat itu saya diberikan pertanyaan terkait bagaimana mengatasi siswa dikelas, bagaimana mengkondisikan anak yang hiperaktif dalam kegiatan pembelajaran dan bagaimana mengatasi siswa yang tidak aktif dan tidak bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.” (Qadariah Saragih,S.Pd, Kamis pukul 08.00 Wib)

B. Pembahasan

1. Prosedur Rekrutmen Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs. Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Prosedur merupakan suatu proses, langkah-langkah atau tahapan-tahapan dari serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, Adapun prosedur atau tahapan dalam melakukan rekrutmen adalah sebagai berikut:

a. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik,

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik di lakukan dengan perencanaan yang matang sehingga melalui rekrutmen tersebut MTs. Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

memperoleh tenaga pendidik yang profesional. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi: (1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru; (2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik, (3) Penetapan 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 penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima; (7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan 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 dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat, untuk pengumuman penerimaan guru baru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura dilakukan dengan penyebaran *flyer* secara online melalui sosial media sebagai sarana yang paling mudah dan paling sering di akses oleh masyarakat, contohnya seperti aplikasi sosial media seperti facebook dan instagram. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran guru baru

Ketika penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru dimadrasah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia akan 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.

d. Seleksi pelamar Setelah pendaftaran atau pelamaran 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. Pada kegiatan seleksi yang dilakukan di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura dilakukan dengan dua tahap yakni tes tertulis dan tes tidak tertulis.

2. Prosedur Seleksi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Prosedur seleksi adalah tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan selama proses seleksi berlangsung dan harus dilaksanakan, adapun prosedur seleksi yang dilakukan di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura adalah dengan: melakukan seleksi administrasi berupa seleksi berkas, berkas yang tidak lengkap dan tidak sesuai dengan persyaratan akan dipertimbangkan kembali untuk diseleksi, selanjutnya melakukan tes tertulis dan tidak tertulis, tes tertulis dilakukan dan dikoordinir oleh tim seleksi yang telah ditentukan oleh madrasah Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura, selanjutnya penilaian hasil tes untuk dapat diputuskan calon guru tersebut memenuhi kriteria dan sesuai dengan kebutuhan MTs. Jam'iyah Mahmudiyah, terakhir dilakukan pengumuman hasil tes.

Deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang merupakan hasil dari analisis jabatan tercantum rincian dan tugas tanggung jawab serta kriteria yang harus dipenuhi oleh pelamar. Oleh karena itu, deskripsi dan spesifikasi jabatan harus dijadikan pedoman dalam seleksi SDM agar epektifitas pelaksanaan seleksi dapat dijamin keberhasilannya. Tanpa berpedoman pada analisis jabatan kemungkinan besar seleksi yang dilaksanakan bertendensi tidak akan berhasil dalam menentukan dan memilih SDM sesuai dengan yang diharapkan.

3. Koordinasi Rekrutmen dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Koordinasi dalam rekrutmen berarti perihal mengatur suatu organisasi

dalam kegiatan rekrutmen, agar yang menjadi tujuan dalam rekrutmen dapat tercapai, selain itu koordinasi dalam rekrutmen bertujuan agar aturan atau tindakan yang akan dilaksanakan tak saling bertentangan atau simpang siur, sehingga tindakan dan keputusan yang diambil dalam kegiatan rekrutmen menjadi tepat. Dalam kegiatan rekrutmen di madrasah koordinasi yang terjadi adalah antara ketua yayasan dengan kepala madrasah, dimana madrasah yang dinaungi sebuah yayasan harus berkoordinasi dengan ketua pengurus yayasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di madrasah.

Hasibuan(2006:86) menyatakan bahwa koordinasi penting dalam suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Untuk mencegah terjadinya kekacauan, perkecokan, dan kekosongan dalam pekerjaan
2. Agar orang dan pekerjaanya diselaraskan serta diarahkann untuk pencapaian tujuan
3. Agar penggunaan sarana dan prasarana dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan.
4. Agar semua unsur manajemen dan pekerjaan masing-masing individu membantu tercapainya tujuan organisasi
5. agar semua tugas,kegiatan dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan.

Koordinasi menjadi penting keberadaanya dalam suatu organisasi, terlebih ketika akan melaksanakan kegiatan rekrutmen, tujuan yang ingin dicapai akan dapat diperoleh melalui koordinasi yang dijalin antar pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan dan kepala madrasah dengan ketua yayasan. Pada proses pelaksanaan rekrutmen dibutuhkan adanya perencanaan, penentuan prosedur, penentuan kualifikasi guru yang akan direkrut, dan akan terjadi berbagai macam kendala, untuk itu rekrutmen dimadrasah sangat membutuhkan koordinasi demi tercapainya tujuan.

Adapun koordinasi pada rekrutmen dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura adalah dengan :

(a)Mengkomunikasikan jumlah guru yang dibutuhkan (b) Mengkoordinasikan

persyaratan dan kualifikasi guru yang akan direkrut (c) Komitmen terhadap prinsip dan prosedur rekrutmen yang telah ditentukan (d) Mengkomunikasikan setiap masalah maupun kendala yang dihadapi selama proses rekrutmen

4. Koordinasi pada Seleksi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Koordinasi juga sangat dibutuhkan pada proses seleksi, sehingga pada pelaksanaan seleksi diharapkan dapat berjalan lancar dengan sedikit kendala dan gangguan. Koordinasi dalam rekrutmen berarti perihal mengatur suatu organisasi dalam kegiatan rekrutmen, agar yang menjadi tujuan dalam rekrutmen dapat tercapai, selain itu koordinasi dalam rekrutmen bertujuan agar aturan atau tindakan yang akan dilaksanakan tak saling bertentangan atau simpang siur, sehingga tindakan dan keputusan yang diambil dalam kegiatan rekrutmen menjadi tepat. Dalam kegiatan rekrutmen di madrasah koordinasi yang terjadi adalah antara ketua yayasan dengan kepala madrasah MTs. Jam'iyah Mahmudiyah, dimana madrasah yang dinaungi sebuah yayasan harus berkoordinasi dengan ketua pengurus yayasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di madrasah.

Kepala madrasah dalam melakukan koordinasi dengan ketua yayasan pada proses seleksi dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura adalah dengan : (a) Mengkomunikasikan jumlah guru yang dibutuhkan (b) Mengkoordinasikan persyaratan dan kualifikasi guru yang akan diseleksi (c) Komitmen terhadap prinsip dan prosedur seleksi yang telah ditentukan (d) Mengkomunikasikan setiap masalah maupun kendala yang dihadapi selama proses seleksi berlangsung.

Koordinasi antara kepala madrasah MTs. Jam'iyah Mahmudiyah dengan ketua yayasan menjadi penting untuk dilakukan, hal ini bertujuan untuk mencegah kesalahfahaman dan kurangnya komunikasi sehingga keputusan yang diambil dalam mengatasi suatu masalah menjadi kurang efektif. Sehingga baik kepala madrasah maupun ketua yayasan selalu berkoordinasi terhadap segala hal yang harus didiskusikan pada proses seleksi ini.

5. Mekanisme Rekrutmen dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Kepala MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura dalam pelaksanaan rekrutmen memantau dan mengawasi langsung pelaksanaan kegiatan rekrutmen dengan harapan kegiatan rekrutmen yang sedang berlangsung dapat berjalan lancar dan berhasil mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama. Dalam rangka memiliki guru yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi yang diharapkan oleh sekolah. Rekrutmen atau penerimaan guru merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga guru pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan.

Mekanisme dalam rekrutmen adalah pelaksanaan kegiatan rekrutmen, apabila kegiatan rekrutmen telah berlangsung maka kegiatan lain yang telah direncanakan dalam rekrutmen juga berlangsung, contohnya ketika kegiatan rekrutmen guru sudah disebarkan maka tim rekrutmen bidang penerimaan berkas juga sudah mulai bekerja, dan tim penyusunan jadwal dan pertanyaan wawancara juga sudah mulai mempersiapkan kegiatan tersebut, sehingga antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lain dalam rekrutmen langsung dilaksanakan ketika satu bagian dalam kerjaan tersebut sudah dimulai.

Kepala MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura dalam pelaksanaan rekrutmen menyusun strategi yang sistematis agar pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai tujuan, mekanisme tersebut adalah dengan perencanaan kegiatan rekrutmen, dilanjutkan dengan kegiatan persiapan kegiatan rekrutmen, persiapan tersebut dilakukan kepala MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura sambil melakukan penyebaran pengumuman akan dilaksanakannya rekrutmen guru, selanjutnya dengan berkomunikasi kepada ketua yayasan kepala madrasah juga melakukan analisis kebutuhan guru dan kualifikasi guru yang ingin didapatkan melalui proses rekrutmen.

6. Mekanisme Seleksi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Mengingat pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada unsur manusianya. Unsur manusia yang sangat menentukan berhasilnya pendidikan

adalah pelaksanaan pendidikan. Guru dan para pendidik merupakan printis pembangunan di segala bidang kehidupan di masyarakat. Peranan guru itu mempunyai kedudukan yang penting dan utama dalam seluruh proses pendidikan, guru atau pendidik merupakan faktor penggerak utama maju mundurnya suatu lembaga pendidikan. Oleh sebab itu proses seleksi yang dilaksanakan haruslah sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan prinsip pelaksanaan seleksi, agar apa yang menjadi tujuan madrasah dapat tercapai dengan baik. Untuk itu penting untuk diketahui seperti apa bentuk tes yang dilakukan agar dapat mengetahui bagaimana profesionalisme guru tersebut.

Profesionalisme guru akan sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa, semangat belajar siswa, hingga kualitas kegiatan pembelajaran, hal inilah yang mendasari kegiatan seleksi harus dilakukan ketika akan melaksanakan kegiatan rekrutmen, karena pada kegiatan rekrutmen tidak menjamin dapat menghasilkan guru yang profesional. Oleh sebab itu untuk mendapatkan guru yang profesional pada proses rekrutmen diharuskan adanya kegiatan seleksi.

Mekanisme kegiatan seleksi yang dilakukan di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura adalah dengan seleksi berkas yang sudah ditentukan oleh MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura sebagai syarat dalam berkas lamaran untuk mengajar di MTs. Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura, kemudian melakukan pembuatan soal dan pertanyaan yang akan disampaikan kepada calon guru yang akan melewati proses tes tertulis dan tes tidak tertulis. Tes tidak tertulis yang dirancang adalah dengan melakukan interview kepada calon guru yang sudah lulus pada tahap seleksi berkas, untuk interviewer kegiatan ini dilakukan langsung oleh ketua yayasan. Setelah kegiatan tersebut berlangsung, maka dilaksanakan pengumuman hasil tes.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN