

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Sekolah sebagai organisasi memiliki keterkaitan erat dengan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana disebutkan dalam undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal II ayat 2 yang berbunyi, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.<sup>1</sup>

Dalam mewujudkan hal tersebut, kepala sekolah sebagai manajer harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan organisasi agar mencapai tujuan sekolah. Maka sekolah harus memiliki pengelolaan yang baik pada tenaga pendidiknya. Khususnya dalam hal merekrut guru baru untuk menempati posisi yang sedang kosong. Disinilah fungsi personalia diperlukan diantaranya, “meliputi tugas-tugas memperoleh pegawai, memajukan pegawai, dan memanfaatkan pegawai”. Dalam salah satu tugasnya yakni memperoleh pegawai akan dilakukan jika terdapat jabatan yang lowong. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor, seperti adanya mutasi, masa mengajar telah habis, atau hal-hal yang tidak di rencanakan. Untuk mengatasinya, sekolah akan mengadakan rekrutmen guru.

#### **Tugas dan Fungsi Personalia**

Berdasarkan Undang-undang No 20 tahun 2003 pasal 39 : (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses

---

<sup>1</sup> Himpunan perundang-undangan RI tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 beserta penjelasannya. Cet. VII. ( Bandung: Nuansa Aulia, 2012),hal. 4.

pendidikan pada satuan pendidikan. (2). Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik ( Guru dan Dosen) didasarkan pada Undang-Undang no 14 tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain, *pertama* pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. *Kedua* pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

1. Hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:
  - a. Pendidikan dan tenaga pendidikan berhak memperoleh;
  - b. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan social yang pantas dan memadai;
  - c. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
  - d. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;
  - e. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual;
  - f. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Pendidikan dan tenaga kependidikan berkewajiban
  - a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dan dinamis

- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>2</sup>

Manajemen memiliki peran penting untuk mengantarkan kemajuan organisasi. Menurut Nanang Fatah, teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas, dan kepuasan. Dengan demikian, manajemen merupakan faktor dominan dalam kemajuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen mendapat perhatian yang semakin serius baik di kalangan pakar maupun praktisi.

Di dalam berlangsungnya kegiatan sekolah maka unsur manusia merupakan unsur penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh manusia-manusia yang menjalankannya. Dan juga bagaimanapun lengkap dan baik fasilitas yang berupa gedung, perlengkapan, alat kerja, metode-metode kerja, dan dukungan masyarakat akan tetapi apabila manusia-manusia yang bertugas menjalankan program sekolah itu kurang berpartisipasi, maka akan sulitlah untuk mencari tujuan pendidikan yang diharapkan.<sup>3</sup>

Kepala sekolah wajib mendayagunakan seluruh personil secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut tercapai secara optimal. Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan

---

<sup>2</sup> Madjid, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT Gramedia, 2003), hal.217

<sup>3</sup>Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 29-30

masing-masing individu. Oleh karena itu adanya “jeb diskription” yang jelas sangat diperlukan.<sup>4</sup>

Kebutuhan akan sumber daya manusia atau guru dalam suatu lembaga pendidikan adalah merupakan bagian terpenting yang harus dilakukan oleh lembaga tersebut. Kebutuhan sumber daya ini bukan sekedar kuantitas atau jumlahnya saja, tetapi juga menyangkut soal kualitas. tanpa memiliki orang – orang yang cakap, kualitas dan semangat yang tinggi, maka lembaga yang bersangkutan akan gagal mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk memperoleh tenaga guru yang berkualitas, tentunya tidak mudah seperti membalik telapak tangan, tetapi harus memiliki sistem rekrutmen dan penjarangan yang baik dan tetapat.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training dan development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan lembaga-lembaga harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

---

<sup>4</sup>Subroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 48

Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen.

Proses rekrutmen di sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah menuntut kemampuan dalam memenej personalia yang memadai karena telah menjadi tuntutan bahwa kepala sekolah harus ikut memikul tanggung jawab akan keberhasilan maupun kegagalan anggota sekolah. Kesanggupan manajemen dituntut meliputi: memperoleh dan memilih anggota yang cakap, membantu anggota menyesuaikan diri pada tugas barunya, menggunakan anggota dengan efektif dan efisien, dan menciptakan kesempatan untuk perkembangan karier anggota secara berkesinambungan.

Keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, murid dan sebagainya, tetapi juga manajemen rekrutmen ikut berperan dalam keberhasilan suatu pendidikan. Maka diperlukan rekrutmen yang baik.

Untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien, maka diperlukan diantaranya adanya manajer yang profesional. Yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan, Selain kondisi sekolah yang masih dalam tahap perkembangan, sementara itu lingkungan sudah mulai masuk dalam bentuk kehidupan yang mulai modern

Organisasi publik mangadakan proses rekrutmen pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia. Keberhasilan dari rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan sumber daya manusia

sebelumnya. Apabila tersedia sebuah rencana yang jelas dan matang, maka terjadinya kesalahan dalam proses rekrutmen dapat dikendalikan oleh organisasi publik.

Pegawai merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik dan memenuhi persyaratan, hanya akan dapat diperoleh melalui proses rekrutmen yang efektif. Untuk dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif harus tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana SDM untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (employee function) SDM-PNS selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP No. 11 Tahun 2002 dan PP No. 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP No. 54 Tahun 2003 serta PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan PP No. 13 Tahun 2000. Penerapan kebijakan tersebut sebenarnya bertujuan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas, yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif dan bermoralitas tinggi. Namun, dalam implementasinya belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas SDM-PNS. Kondisi yang demikian ini antara lain disebabkan oleh perencanaan kepegawaian yang pada saat ini belum didasarkan pada kebutuhan nyata sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan penempatan pegawai masih berdasarkan pesanan sehingga kurang menonjolnya upaya mewujudkan prinsip *the right man on the right place*.

Secara konseptual, sistem perencanaan SDM dimaksudkan agar pegawai memiliki kinerja yang tinggi selama bekerja dalam organisasi, sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, rendahnya kinerja ini terjadi karena sistem perencanaan SDM yang dimiliki oleh organisasi masih rendah. kinerja buruk

dapat berarti bahwa penyeleksian, pelatihan atau pengembangan harus direvisi, karena apabila tidak, hal ini kemungkinan dapat menimbulkan masalah yang menyangkut hubungan antar pegawai. Pelaksanaan job analysis, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan serta di tempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Oleh karena itu, penataan seleksi dan rekrutmen yang lebih baik mempunyai dampak yang besar terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya, seperti orientasi dan penempatan, latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, evaluasi kinerja dan kompensasi.<sup>5</sup>

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dapat memberikan umpan balik (feedback) tentang keberhasilan organisasi dalam menjalankan rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai. Namun, perlu dipahami juga bahwa komponen-komponen di atas bukanlah satu-satunya yang berperan dan mempengaruhi kinerja pegawai, karena terdapat komponen lain yang juga berperan, seperti sistem kompensasi, reward, dan kebijakan pengembangan karir serta fungsi-fungsi manajemen kepegawaian lainnya.

Proses rekrutmen dimulai pada waktu mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamaran-lamarannya. Artinya, dapat dikatakan bahwa langkah selanjutnya setelah proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan

---

<sup>5</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), hlm 12-15

tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Prinsip rekrutmen merupakan suatu pernyataan yang dijadikan pedoman untuk bertindak. Dalam pelaksanaan rekrutmen didasari atas prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
  - a. Peramalan kebutuhan tenaga kerja
  - b. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja
3. Biaya yang diperlukan diminimalkan
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
5. Fleksibilitas
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum.<sup>6</sup>

Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen merupakan salah satu tugas pokok tenaga spesialis yang dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Para pencari tenaga kerja harus dapat memahami dan menentukan metode rekrutmen yang akan digunakan. Jika mereka mampu memilih metode rekrutmen yang tepat, hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat dalam suatu organisasi. Namun, mereka belum tentu selalu memahami persyaratan teknis yang diperlukan, karena meskipun mereka memang ahli dalam semua segi proses rekrutmen tetapi belum tentu dalam segi-segi teknis dari semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.

---

<sup>6</sup>Rivai, *MSDM untuk perusahaan: dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Press, 2005), hlm.150

Adapun pegawai atau personalia, terutama guru, merupakan terdepan dalam proses pendidikan Islam, begitu pula manajemen personalia di MAN 2 dan MA Al Fatah Palembang, karena manajemen personalia tidak berhasil dengan baik tanpa peran guru.

Telah dinyatakan pada pembicaraan di muka bahwa manajemen di samping sebagai ilmu adalah pula sebagai seni. Manajemen personalia adalah sebagai cabang dari manajemen, ada pula merupakan sebagai seni dan ilmu. Perbedaannya, jika manajemen menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya.

Secara institusional, kemajuan suatu lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh pimpinan lembaga tersebut dari pada pihak lain, akan tetapi, dalam proses pembelajaran ini terlukis dalam ungkapan berbahasa Arab “ *Al-thariqah ahammu minal-maddah walakinna al-muddaris ahammu min al-thariqah*”( Metode lebih penting dari pada materi, tetapi guru lebih penting daripada metode )<sup>7</sup>

Sekolah merupakan lembaga pendidikan sebagai cara yang meyakinkan dalam membina perkembangan para anak didik, begitu juga dengan MAN 2 dan MA Al-Fatah Palembang, bila dilihat dari sejarah perkembangan madrasah ini menunjukkan bahwa tetap konsisten menunaikan fungsi utamanya yaitu menyiapkan siswa-siswi yang menguasai IPTEK yang didasari oleh kemantapan IMTAQ untuk hubungan timbal balik dalam lingkungan sosial, budaya dan alam sekitarnya yang dijiwai ajaran Islam.

---

<sup>7</sup>Fadjar, *Holistika Pemikiran Pendidikan* ( Jakarta: Raja grafindo Persada, 2005), hlm. 188

Adapun usaha-usaha yang dilakukan di MAN 2 dan MA Al-Fatah Palembang harus terarah pada satu titik fokus masalah yang dihadapi, misalnya perencanaan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, perbaikan sarana prasarana dan peningkatan kualitas tenaga pengajar serta optimalisasi peran masyarakat dan birokrasi pemerintah. Dengan melihat perkembangan dan kemajuan pendidikan di dua madrasah ini yaitu MAN 2 dan MA Al-Fatah Palembang, banyak hal yang ingin penulis teliti dan pahami dalam rangka memajukan pendidikan dan nasional pada umumnya.

Hampir sebagian madrasah saat ini masih dinilai sebagai lembaga yang memiliki skor akreditasi rendah dari berbagai sudut, termasuk dalam mutu pengelolaan dan pelayanan yang masih belum mampu menunjukkan sisi-sisi profesional dalam memberikan kepuasan para pelanggannya.

Seperti yang dilaporkan salah satu surat kabar online (beritajatim 10 juli 2012). Menurut Dirjen Pendidikan Islam Kementrian Agama, Prof. Dr. H. Nur Syam, M.S.I bahwa dari enam puluh tiga ribu lebih madrasah di indonesia, sudah lima puluh tiga persen yang terakreditasi dan dikatakan berkualitas. sementara sisanya sebanyak empat puluh tujuh persen belum terakreditasi.

Untuk memberikan jawaban yang sebenarnya, tidak terkecuali Madrasah Aliyah yang menjadi mata rantai penyelenggaraan pendidikan yang di hadapkan berbagai rintangan yang berat. Di antaranya adalah Madrasah Aliyah Al- Fatah dan MAN 2 Palembang. Berdasarkan penelitian awal, peneliti melihat ada beberapa permasalahan yang terjadi di MA Al-fatah Palembang. Berbagai permasalahan yang sering terjadi di sekolah pada umumnya dalam hal merekrut guru yaitu pelaksanaan rekrutmen calon guru baru terkadang tidak

sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian dari segi waktu dalam melaksanakan rekrutmen guru terlalu singkat sehingga akan menyulitkan pelamar yang akan melamar. Seharusnya waktu untuk melaksanakan rekrutmen ini harus diperhitungkan dengan matang dan penginformasian yang jelas kepada para pelamar.

Perekrutan dan prosedur seleksi SDM di MA Al Fatah dan MAN 2 Palembang, berdasarkan hasil dokumentasi didapat bahwa masih ada beberapa guru tidak sesuai antara kompetensi yang dimiliki dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Berdasarkan data dokumentasi MA Al Fatah dan MAN 2 Palembang, penulis melihat bahwa ada beberapa guru yang kurang sesuai antara kompetensi yang dimiliki dengan mata pelajaran yang diajarkan. Untuk MA Al Fatah Seperti mata pelajaran ekonomi yang diajarkan oleh guru lulusan Fakultas Tarbiyah, mata pelajaran Biologi yang diajarkan oleh guru lulusan bahasa inggris, mata pelajaran TIK yang diajarkan oleh guru lulusan Palcomtek (DI) dan mata pelajaran penjas yang diajarkan oleh guru lulusan fakultas tarbiyah.

Sedangkan untuk di MAN 2 Seperti mata pelajaran bahasa inggris yang diajarkan oleh guru lulusan Fakultas Tarbiyah, mata pelajaran matematika yang diajarkan oleh guru lulusan Biologi, mata pelajaran bahasa indonesia yang diajarkan oleh guru lulusan fakultas tarbiyah dan mata pelajaran penjas yang diajarkan oleh guru lulusan fakultas tarbiyah juga.

Disamping permasalahan diatas, sekolah ini tetap diminati oleh orang tua siswa untuk memasukkan anak mereka di sekolah swasta dan negeri ini.

Beberapa tahun terakhir sekolah ini tidak bisa menampung para siswa yang mendaftar karena melebihi kuota pendaftaran. Tentu ketertarikan para orang tua siswa untuk mendaftarkan anak mereka disekolah tersebut dikarenakan beberapa keunggulan yang mampu menarik minat para orang tua siswa.

Oleh karenanya, dalam hal ini sangatlah menarik untuk diteliti dan dikaji lebih mendalam, bagaimana rekrutmen guru MA Al-Fatah dan MAN 2 di kota Palembang. sehingga dapat menjadi *feed back* bagi program rekrutmen itu sendiri maupun sebagai bahan kajian dan pembanding di tempat lain dalam peningkatan mutu dan kualitas dalam pendidikan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen guru di MA Al-Fatah Palembang ?
2. Bagaimana rekrutmen guru di MAN 2 Palembang ?
3. Apa dampak rekrutmen guru di MA Al-Fatah Palembang dan MAN 2 Palembang?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian, ilmu-ilmu pengetahuan empirik, bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran<sup>8</sup>. Maka penulis disini mengemukakan tujuan dan kegunaan penelitian, yaitu:

1. Tujuan Penelitian

---

<sup>8</sup>Hawi, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Karya Ilmiah* (Palembang: IAIN Refah Press, 2009), hlm. 2

- a. Untuk menganalisis rekrutmen guru di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang.
- b. Untuk menganalisis dampak rekrutmen guru di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang.

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang upaya efektifitas implementasi manajemen personalia di dalam proses kegiatan
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau masukan bagi manajer dan personil di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang demi terlaksananya Rekrutmen pendidikan yang baik

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan langsung oleh para personalia atau para tenaga kependidikan dan dijadikan masukan kepada semua pihak yang terjun langsung ke dunia pendidikan sehingga penelitian ini dapat dijadikan rujukan didalam kegiatan manajemen pendidikan

## **D. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka yang dimaksud disini, mengkaji atau memeriksa daftar kepustakaan untuk mengetahui apakah permasalahan yang akan diteliti sudah ada mahasiswa yang meneliti atau membahasnya. Setelah diadakan pemeriksaan pada daftar karya Ilmia di perpustakaan pascasarjana, maka dapatlah beberapa karya ilmiah yang hampir sama dengan judul penulis tapi ada juga perbedaannya.

Pertama, Yaitu tesis yang ditulis oleh zakaria 2010 IAIN Raden Fatah Palembang dengan judul “ *Manajemen rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan sekolah menengah atas ( SMA) Muhammadiyah 1 kota palembang*”, Materi penelitian yang ditulis oleh zakariah membahas tentang manajemen rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan sekolah menengah atas (SMA) muhammadiyah 1 kota palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMA 1 muhammadiyah kota palembang.

Kedua, yaitu tesis yang di tulis oleh Ahad Abdul Jalil 2010 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul “ *Sistem Rekrutmen Guru pada Lembaga Pendidikan Islam: Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Jenderal Sudirman Malang*” , penelitian ini menekankan kepada sistem rekrutmen guru pada lembaga pendidikan Islam, sehingga fokus penelitiannya berupa pertanyaan – pertanyaan sebagai berikut: (1) sumber – sumber rekrutmen guru, (2) proses pelaksanaan penyeleksian guru dan (3) proses pelaksanaan orientasi guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan rancangan penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan: observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan berpedoman pada langkah – langkah penelitian.

Ketiga, yaitu tesis Said, Agus 2013 UIN Sunan Ampel Surabaya dengan judul “*Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di Smp Ypp Nurul Huda Surabaya*, Permasalahan yang dikaji dalam tesis ini adalah bagaimana Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya dan Apakah Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP YPP Nurul Huda sesuai Job. Adapun

tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru dan juga untuk mengetahui Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru sesuai Job di SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Dari hasil penelitian maka diperoleh suatu kesimpulan bahwa setiap sekolah yang dibawah naungan Pondok Pesantren ataupun Sekolah Swasta memiliki sistem sendiri untuk melakukan rekrutmen guru. Itu semua juga untuk meningkatkan kualitas peserta didik di sekolah tersebut. Dimana di SMP YPP Nurul Huda Surabaya tidak setiap tahun melakukan rekrutmen guru, semua itu tergantung dari kebutuhan jadi tidak akan ada guru yang merangkap sekaligus karena semua sesuai job masing-masing. Di SMP YPP Nurul Huda meskipun melakukan rekrutmen guru tetapi di sekolah tersebut juga memiliki guru yang PNS yang ditugaskan oleh pemerintah mengajar di SMP tersebut, guru ini disebut Guru Tidak Tetap Yayasan (GTY).

Keempat, Yaitu tesis yang ditulis oleh Nur'ainun 2011 universitas Sumatera Utara Medan dengan judul "*Analisis pengaruh faktor-faktor rekrutmen terhadap kinerja guru SMA Al-Azhar Medan*", Materi penelitian yang ditulis oleh Nur'ainun membahas tentang faktor rekrutmen yang terdiri dari kemampuan intelektual, kemampuan fisik, kepribadian, motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru dan pendidikan sedangkan pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan intelektual guru di SMA Al-Azhar Medan, Adapun jenis penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif dengan sifat penelitian explanatory.

Karya tulis di atas dapat disimpulkan ada perbedaan judul yang mendasar, dari judul diatas dengan yang penulis bahas yaitu persamaannya

sama-sama membahas manajemen lembaga pendidikan Islam. Perbedaannya adalah penulis lebih terfokus kepada prosedur rekrutmen guru serta membandingkan dua sekolah Madrasah Negeri dan Swasta serta objeknyapun berbeda.

### **E. Kerangka Teori**

“Proses Rekrutmen sangat penting karena kualitas SDM dalam perusahaan tergantung pada kualitas proses rekrutmennya.”<sup>9</sup>

“Keputusan-keputusan yang diambil mengenai perekrutan sangat menentukan. Tidak hanya jenis dan jumlah pelamar, tetapi juga seberapa sulit dan berhasilnya usaha-usaha perekrutan tersebut.”<sup>10</sup>

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM ( karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.<sup>11</sup>

Rekrutmen pegawai yang memiliki beberapa tujuan. Gorton sebagaimana dikutip Ibrahim Bafadal mengatakan, tujuan rekrutmen pegawai

---

<sup>9</sup> I Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama (2012) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Edisi Pertama, hlm 79

<sup>10</sup> John H. Jackson and Mathis.,Robert L. (2011). *Human Resource Management*. Edisi 10 Penerbit Salemba, hlm 4.

<sup>11</sup> Rivai, *op. cit.*, hlm. 148

adalah menyediakan calon pegawai yang betul-betul baik (*Surplus of candidates*) dan paling memenuhi kualifikasi untuk sebuah posisi

Pegawai yang baik memiliki berbagai kelebihan dalam berbagai segi, antara lain memiliki iman yang kuat, jujur, amanah, disiplin, cerdas, trampil, cekatan, mudah tanggap terhadap persoalan, tanggung jawab, mempunyai rasa memiliki dan mampu mengembangkannya, tidak banyak berbicara tapi banyak bekerja, berpengalaman, mampu menghargai orang lain, dan mudah bergaul.<sup>12</sup>

Terkait dengan konteks rekrutmen guru, maka tujuan rekrutmen guru menurut Philip Suprastowo adalah “ untuk mendapatkan seseorang atau lebih untuk menjadi guru calon guru yang benar-benar profesional atau paling memenuhi kualifikasi (SD, SMP, SMK). Secara oprasional, tujuan rekrutmen guru adalah untuk mendapatkan calon guru yang paling menjanjikan dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya sebagai guru di sekolah”.<sup>13</sup>

Rekrutmen adalah proses pencarian atau mengundang calon-calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi di waktu tertentu, untuk melamar kerja.

Tanggung jawab untuk rekrutmen tenaga kerja biasanya ada pada bagian personalia. Tanggung jawab ini sangat penting karena mutu sumber daya manusia bergantung pada mutu calon tenaga baru yang direkrut. oleh karena organisasi, perusahaan ataupun lembaga pendidikan yang besar hampir secara terus menerus menarik tenaga kerja, maka bagian personalia

---

<sup>12</sup>Ihsa, *Dasar-Dasar Kependidikan* (Semarang: Rineka Cifta, 1995). hlm. 25

<sup>13</sup>Panduan DIKLAT, *Manajemen pemberdayaan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan sekolah* ( Jakarta: Direktorat tenaga kependidikan dirjen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan Depdiknas, 2008), hlm.63

menggunakan para pakar dalam proses penarikan tenaga kerja atau di sebut dengan rekrutmen.

Singodimedjo mengatakan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik minat para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>14</sup> Rekrutmen termasuk sistem yang terdiri dari kegiatan perencanaan hingga memperoleh hasil yang diinginkan. Kegiatan rekrutmen dilaksanakan jika terdapat kekosongan jabatan. Kekosongan tersebut harus segera ditutupi agar organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya.

## **F. Metodologi Penelitian**

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

- a. Jenis Penelitian ini adalah Pendekatan Deskriptif, Jenis pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang dilakukan dengan tujuan langsung kelapangan untuk menggali dan meneliti data yang berkenaan dengan rekrutmen guru di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang.
- b. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yakni pendekatan yang lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif, serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antara fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah.<sup>15</sup>

### 2. Jenis dan Sumber Data

- a. Jenis data

---

<sup>14</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:kencana, 2009), hlm.45

<sup>15</sup> Azwar, *Metode Penelitian* ( Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm.5

Jenis data yang dihimpun dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang meliputi tentang rekrutmen guru terhadap sekolah tersebut apakah baik atau buruk yang kemudian dikumpulkan melalui wawancara terhadap informen( Personali) yang sudah peneliti tentukan.

b. Sumber data

Sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung dari tangan pertama, yaitu kepala sekolah, dan personalia. Sumber data skunder adalah sumber data yang diambil dari objek pendukung seperti dokumentasi yang ada di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Metode observasi adalah pengambilan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung untuk mengetahui kondisi lembaga dan guru, diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan yang digunakan untuk mendapatkan data secara langsung bagaimana guru di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang.
- b. Metode wawancara adalah metode pengumpulan data berupa tanya jawab pada orang yang menjadi sumber data. Melalui metode ini kita dapat mengajukan pertanyaan yang mengenai bagaimana rekrutmen guru di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang
- c. Metode dokumentasi adalah pengambilan data yang dilakukan dengan cara melihat arsip atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian, serta kegiatan yang ada di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang

5. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang diwawancarai serta diminta informasi oleh peneliti dan diperkirakan orang yang menjadi informen ini menguasai dan memahami data informasi, ataupun fakta dari obyek penelitian, dengan kata lain orang yang ada pada latar penelitian dimanfaatkan untuk memberi informasi situasi dan kondisi.

Adapun informan menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang memberi informasi atau orang yang menjadi sumber data dalam penelitian.<sup>16</sup>

Informan penelitian ini adalah semua personalia yang bertugas di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang, untuk lebih validnya informan ini akan penulis kategorikan kedalam informan sebagai berikut:

- a. Kepala Madrasah yang meliputi sebagai fasilitator dan motivator di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang
- b. Guru-guru, waka kurikulum, waka kesiswaaan serta stap-stap yang di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang.

Merujuk dari beberapa katagori tersebut, maka peneliti akan mengambil personalia untuk menjadi informan dalam penelitian ini dan memakai katagori yang pertama yaitu kepala sekolah di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang.

Jadi seorang informan haruslah mempunyai pengalaman dan pengetahuan dalam latar penelitian dan suka rela menjadi anggota tim dan dapat memberikan pandangan dari segi orang mulai dari nilai-nilai, sikap, social budaya yang menjadikan latar belakang peneliti.

---

<sup>16</sup> <http://www.bahtera.org/kateglo/?mod=dicnioary&action=view&phrase=informan>, di akses 20 September 2015

## 6. Teknik Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan data, selanjutnya penulis melakukan analisa dengan teknik deskripti kualitatif yaitu tentang rekrutmen guru. Pada lembaga pendidikan Islam, serta perbedaan rekrutmen guru antara MA Al-Fatah dan Man 2 Palembang. Pada lembaga pendidikan Islam tersebut. Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisa data di lapangan Menurut Miles dan Huberman ada tiga metode dalam analisis data kualitatif, yaitu reduksi data, model data, penarikan/verifikasi kesimpulan.

### a) Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian “data mentah” yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan yang tertulis. Sebagaimana kita ketahui, reduksi data terjadi secara kontinu melalui kehidupan suatu proyek yang diorientasikan secara kualitatif. Faktanya, bahkan “sebelum” data secara aktual dikumpulkan.<sup>17</sup>

Sebagaimana pengumpulan data berproses, terdapat beberapa episode selanjutnya dari reduksi data (membuat rangkuman, pengodean, membuat tema-tema, membuat pemisah-pemisah, menulis memo-memo). Dan reduksi data/pentransformasian proses terus-menerus setelah kerja lapangan, hingga laporan akhir lengkap.<sup>18</sup>

Reduksi data bukanlah sesuatu yang terpisah dari analisis. Ia merupakan bagian dari analisis. Pilihan-pilihan peneliti potongan-

---

<sup>17</sup> Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta :Rajawali Pers, 2011, h. 129.

<sup>18</sup> *Ibid.*,h.130

potongan data untuk diberi kode, untuk ditarik ke luar, dan rangkuman pola-pola sejumlah potongan, apa pengembangan ceritanya, semua merupakan pilihan-pilihan analitis. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memokuskan, membuang, dan menyusun data dalam suatu cara di mana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasikan.

b) Model Data/Penyajian Data

Penyajian data adalah suatu kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun. Seperti yang disebutkan Emzir dengan melihat sebuah tayangan membantu kita memahami apa yang terjadi dan melakukan sesuatu analisis lanjutan atau tindakan yang didasarkan pada pemahaman tersebut. Maksudnya data yang telah didapatkan maka dikelompokkan sesuai dengan data yang diinginkan. Penyajian data, Jadi dalam penelitian kualitatif ini data disajikan secara sistematis dalam bentuk naratif untuk menggambarkan tentang Rekrutmen guru di Ma Al-Fatah dan MAN 2 Palembang. Secara komprehensif.

c) Penarikan Kesimpulan/Verifikasi Kesimpulan

Langkah ketiga dari aktivitas analisis adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai memutuskan apakah “makna” sesuatu., mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal, dan proporsi-proporsi. Peneliti yang kompeten dapat menangani kesimpulan-kesimpulan ini secara jelas, memelihara kejujuran dan kecurigaan.

Kesimpulan “akhir” mungkin tidak akan terjadi hingga pengumpulan data selesai, tergantung pada ukuran korpus dari catatan lapangan, pengodean, penyimpanan, dan metode-metode perbaikan yang digunakan, pengalaman peneliti, dan tuntutan dari penyandang dana, tetapi kesimpulan sering digambarkan sejak awal, bahkan ketika seorang peneliti menyatakan telah memproses secara induktif.<sup>19</sup>

### **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk lebih memudahkan dalam memahami keseluruhan isi tesis ini, maka sistematika penulisan akan disusun sebagai berikut:

Bab Pertama, Pendahuluan. yang meliputi, latar belakang masalah rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian Pustaka, kerangka teori, definisi konseptual, metodologi penelitian, sistematika pembahasan

Bab Kedua, Landasan teori yang berisi tentang: Manajemen (Definisi Manejemen, Manajemen Menurut Ahli, Prinsip-prinsip Manajemen), Rekrutmen (Defnisi Rekrutmen, Rekrutmen Menurut Para Ahli, Prinsip Rekrutmen Guru), Tenaga Pendidik (Definisi Tenaga Pendidik, Prinsip Tenaga Pendidik dan Tenaga Pendidik Menurut Para Ahli), Unsur –unsur Manajemen Rekrutmen (Perencanaan Rekrutmen, Proses Rekrutmen, Pendanaan dalam Rekrutmen dan Evaluasi dalam Rekrutmen, Alasan-alasan Rekrutmen, Tujuan Rekrutmen dan Saluran-saluran Rekrutmen.

Bab Ketiga, Deskripsi wilayah penelitian yang berisikan, letak geografis, Sejarah berdiri dan berkembangnya MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang, struktur organisasi dan serta guru yang ada di lembaga tersebut

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal. 133.

Bab Keempat, Analisis Masalah Mengenai, Rekrutmen Guru di MA Al-Fatah dan di MAN 2 Palembang, perbedaan rekrutmen guru di MA Al-Fatah dan MAN 2 Palembang

Bab Kelima, Penutup yang berisikan kesimpulan dan /n saran.

## **BAB II MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK (GURU)**

### **A. Manajemen**

#### **1. Definisi Manajemen**

Manusia adalah makhluk sosial yang setiap saat harus berhubungan dengan makhluk yang lain. Oleh karena itu sebenarnya manusia adalah anggota organisasi, yang selalu bekerjasama dan selalu mengadakan aktivitas. Aktivitas-aktivitas tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

Agar organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya dalam mencapai tujuan dapat efektif dan efisien, maka perlu dikelola dan diatur dengan sebaik-baiknya, yaitu dengan ilmu yang disebut manajemen.<sup>20</sup>

Istilah manajemen memiliki banyak arti, tergantung pada orang yang mengartikannya. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu

---

<sup>20</sup> Musfirotnun, *Ilmu Pendidikan Modern* ( Jakarta: P.T Rosda Karya, 2005), hlm 1

merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.<sup>21</sup>

*Management is the planning, organizing, leading, and controlling of human and other resources to achieve organizational goals effectively and efficiently.* (Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien).

Pengertian manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Henry *management is the coordination of all resources through the processes of planning, organizing, directing, and controlling in order to attain stated objectives.* (Manajemen diartikan sebagai koordinasi semua sumber tenaga melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian bimbingan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang ditetapkan). M. Ngalim Purwanto mengutip dari Arifin Abdurachman mengartikan manajemen sebagai kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10.), hlm 19

<sup>22</sup> Ngalim Purwanto, *Manajemen Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Felichia, 2007), hlm 7

Pengertian lain mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>23</sup>

Ramayulis menyatakan bahwa hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (manajemen). Kata ini merupakan deviansi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-qur'an seperti firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ  
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ۝

Artinya : *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.* ( QS. as-Sajadah :5 ).

Dari isi kandungan di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah telah dijadikan khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang melibatkan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian,

---

<sup>23</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), hlm 2-3

penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien melalui sumber daya manusia yang ada.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama.<sup>24</sup>

Dikatakan sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik. pada dasarnya teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan “motivasi, produktivitas, dan kepuasan.”<sup>25</sup>

Praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer atau pemimpin dalam pendidikan. Apabila manajemen dipandang sebagai serangkaian kegiatan atau proses, maka prosesitu mencakup bagaimana mengkoordinasi dan mengintegrasikan berbagai sumber

---

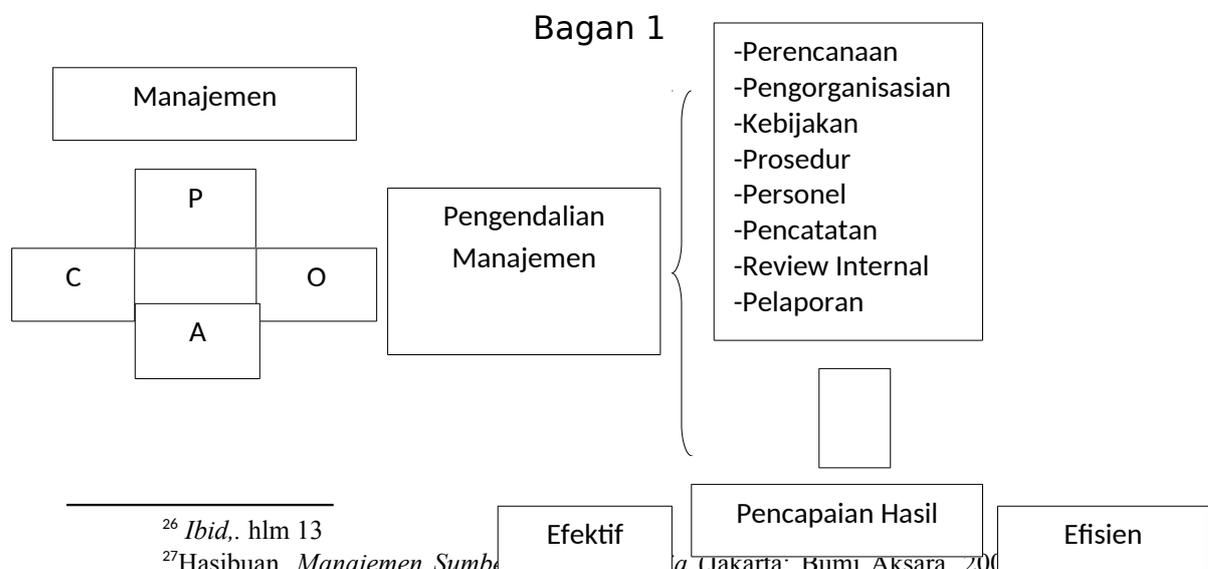
<sup>24</sup> Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, cet.9), hlm 22

<sup>25</sup> Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm 11

untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu kepuasan pelanggan yang melibatkan orang, teknik, informasi dan struktur yang telah dirancang.<sup>26</sup>

Islam mengajarkan kepada setiap umat manusia untuk mencari ilmu. Dengan demikian upaya tersebut tidak terlepas dari pendidikan, dan tujuan pendidikan tidak akan tercapai dengan baik secara optimal tanpa adanya manajemen atau pengelolaan pendidikan yang baik.<sup>27</sup>

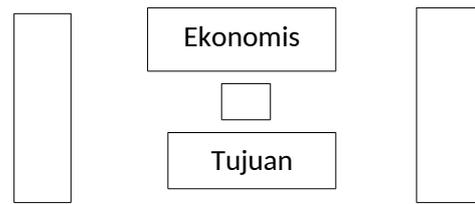
Selain itu juga pengertian sederhana mengenai manajemen adalah bahwa tujuan merupakan sesuatu yang hendak dicapai oleh manajemen itu sendiri. Setiap kegiatan atas proses manajemen tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Sebab tanpa tujuan tidak mungkin manajemen dilakukan. Proses manajemen dalam mencapai tujuannya dapat digambarkan sebagai berikut:<sup>28</sup>



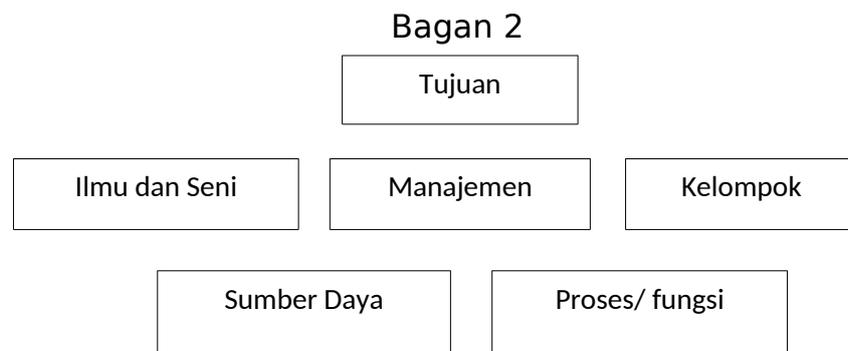
<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm 13

<sup>27</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm 19

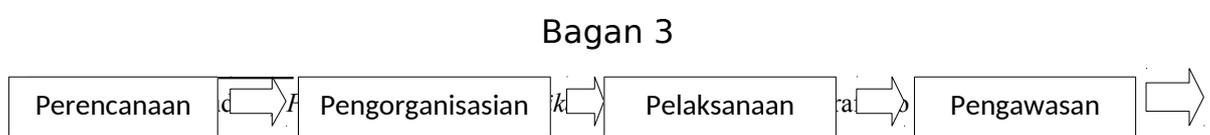
<sup>28</sup> Handoko, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Cipta, 2001), hlm 25-26

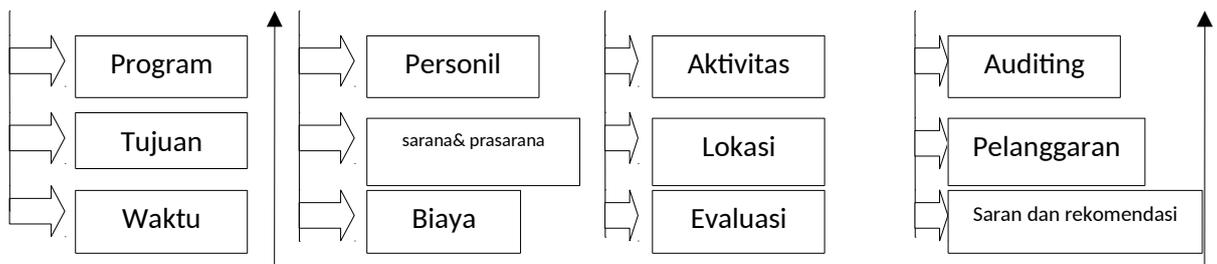


Selanjutnya mengenai unsur-unsur manajemen dapat digambarkan sebagai berikut:<sup>29</sup>



Setelah dilihat unsur manajemen maka selanjutnya perlu kita ketahui bagaimana proses manajemen tersebut. Proses manajemen merupakan pengorganisasian yang berarti meggerakkan tenaga orang dan seperangkat sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung lainnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Proses menuju tujuan tersebut tidak cukup dengan menggunakan tenaga dan sarana pendukungnya saja, namun memerlukan pula metode yang disusun secara sistematis agar proses manajemen berjalan dengan lancar, untuk lebih jelasnya dapat kita lihat melalui bagan di bawah ini.





## 2. Manajemen Menurut Ahli

- a. Menurut G.R. Terry : Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksudmaksud yang nyata.
- b. Menurut Hilman: Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama.
- c. Menurut Ricky W. Griffin: Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.
- d. Menurut Drs. Oey Liang Lee: Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Menurut William H. Newman: Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain.
- f. Menurut Renville Siagian: Manajemen adalah suatu bidang usaha yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan dan dikelola oleh para tenaga ahli tyerlatih serta berpengalaman.
- g. Menurut Prof. Eiji Ogawa: Manajemen adalah Perencanaan, Pengimplementasian dan Pengendalian kegiatan-kegiatan termasuk system pembuatan barang yang dilakukan oleh organisasi usaha dengan terlebih dahulu telah menetapkan sasaran-sasaran untuk kerja yang dapat disempurnakan sesuai dengan kondisi lingkungan yang berubah.
- h. Menurut Federick Winslow Taylor: Manajemen adalah Suatu percobaan yang sungguh-sungguh untuk

menghadapi setiap persoalan yang timbul dalam pimpinan perusahaan (dan organisasi lain) atau setiap system kerjasama manusia dengan sikap dan jiwa seorang sarjana dan dengan menggunakan alat-alat perumusan.

- i. Menurut Henry Fayol: Manajemen mengandung gagasan lima fungsi utama yaitu, merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan.
- j. Lyndak F. Urwick: Manajemen adalah *Forecasting* (meramalkan), *Planning Orga-nizing* (perencanaan Pengorganisiran), *Commanding* (memerintahklan), *Coordinating* (pengkoordinasian) dan *Controlling* (pengontrolan).

Beberapa pengertian yang diajukan oleh beberapa tokoh manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen tidak terlepas dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian atau kontrol terhadap seluruh sumber daya yang ada sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik secara efektif dan efisien.<sup>30</sup>

Manajemen mencakup berbagai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh individu-individu dalam organisasi yang menyumbangkan usaha dan kegiatan-kegiatan yang terbaik dengan perencanaan yang matang sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. Hal tersebut tentunya harus dibekali dengan pengetahuan yang memadai, melalui perencanaan yang matang pelaksanaan dan koordinasi yang baik, serta

---

<sup>30</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Metodologi Pendidikan Islam* ( Palembang: Grafika Telindo 2008), hlm 23

kontrol secara kontinyu agar tidak melenceng dari rel yang telah ditentukan.

Dengan manajemen yang baik maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen dalam lembaga pendidikan adalah seluruh sumber daya organisasi pendidikan dikerahkan dan diarahkan secara optimal oleh para manajer sistem organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>31</sup>

### **3. Prinsip- Prinsip Manajemen**

Prinsip adalah asas, dasar atau kaidah, yaitu pernyataan kebenaran fundamental yang menjadi pokok dasar berpikir atau melakukan kegiatan. Jadi prinsip-prinsip manajemen adalah asas/dasar ataupun kaidah yang merupakan pernyataan atau yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas memimpin suatu usaha kerjasama, untuk mencapai suatu keseimbangan yang setinggi-tingginya dalam proses pencapaian tujuan. Keberhasilan sebuah manajemen tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen yang menjadi dasar-dasar dan nilai pada manajemen itu sendiri.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2005), hlm 113

<sup>32</sup> Admodiworo, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah* (Bandung: Alfabeta, 2000), hlm 28

Pentingnya prinsip-prinsip dasar dalam praktik manajemen antara lain menentukan metode kerja, pemilihan pekerjaan dan pengembangan keahlian, pemilihan prosedur kerja, menentukan batas-batas tugas, mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas, melakukan pendidikan dan latihan, melakukan sistem dan besarnya imbalan itu dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja.<sup>33</sup>

Prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut :<sup>34</sup>

- a. Memprioritaskan tujuan di atas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja.
- b. Mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab
- c. Memberikan tanggung jawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya
- d. Mengenal secara baik faktor-faktor psikologis manusia
- e. Relativitas nilai-nilai

Prinsip-prinsip di atas memiliki esensi bahwa manajemen dalam ilmu dan praktiknya harus memperhatikan tujuan, orang-orang, tugas-tugas, dan nilai-nilai.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk menjamin keberhasilan sebuah usaha maka manajemen haruslah dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen.

## **B.Rekrutmen**

### **1. Definisi Rekrutmen**

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 52

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 63

Secara singkat berpendapat bahwa "*recruitment is the generating of applications or applicant for specific positions*". Dapat diartikan penarikan pegawai adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu.

Penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan oprasional. Penarikan pegawai melibatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu berfungsi sebagai *input* lembaga.<sup>35</sup>

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.<sup>36</sup>

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.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm. 76

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 99

<sup>37</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), hlm 19

Menurut Mathis and Jackson, perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan. Dalam arti kata, merupakan penarikan (*recruitment*) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.<sup>38</sup>

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.<sup>39</sup>

Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasny, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan.

Penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu untuk

---

<sup>38</sup>*Ibid.*, hlm. 26

<sup>39</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm 191-195

melamar sebagai karyawan. Proses ini dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah para pencari kerja dimana para calon karyawan baru diseleksi. Pelaksanaan penarikan biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, meskipun kadang-kadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *rekruters*.

Rekrutmen (Recruitment) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan<sup>40</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.

Jadi manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien. Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat dipahami bahwa hakikat

rekrutmen adalah proses menemukan atau menarik pelamar yang memiliki kemampuan sesuai untuk mengisi kekosongan suatu pekerjaan dengan melalui beberapa tahapan tertentu dalam suatu lembaga.

Rekrutmen juga tidak hanya menarik simpati atau minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan.<sup>41</sup>

Melalui rekrutmen inilah kontak pertama kali diusahakan organisasi atau perusahaan untuk pegawai potensial, melalui rekrutmen inilah banyak individu datang untuk mengenal organisasi dan yang ada pada akhirnya nanti memutuskan ingin bekerja dengannya atau tidak.<sup>42</sup>

Suatu usaha rekrutmen yang dirancang dan dimanage dengan baik akan menghasilkan pelamar yang berkualitas baik dan sebaliknya yang terjadi apabila usaha ini dijalankan

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, hlm. 30

<sup>42</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), hlm 30

setengah-setengah. Pegawai yang berkualitas tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan sehingga tidak melamar. Dengan rekrut harus diusahakan bahwa orang-orang dengan kualitas tinggi mengetahui kesempatan kerja ini, perusahaan atau organisasi perlu menyediakan informasi yang cukup mengenai pekerjaan sehingga pelamar dapat mempertimbangkan kesesuaiannya dengan minat dan kualifikasi mereka.<sup>43</sup>

Rekrutmen tidak hanya penting bagi organisasi, rekrutmen merupakan proses dua arah. Pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja didalam organisasi yang bersangkutan, organisasi juga sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar jika diangkat jadi pegawai. Pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang dan harus mendapat tawaran kerja, pelamar juga mencoba untuk meminta organisasi agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung dengannya. Organisasi ingin menunjukkan bahwa mereka merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja, mereka ingin mendapat sinyal dari para pelamar

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, hlm 37

yang memberikan gambaran yang sejujurnya tentang nilai potensial mereka kelak sebagai karyawan.<sup>44</sup>

Jadi, langkah pertama yang harus dilakukan adalah penarikan pegawai dari berbagai sumber dengan kualifikasi yang ringan oleh lembaga melalui tahapan seleksi. Dari seleksi inilah akan diperoleh pegawai yang berkualitas atau minimal mendekati standar yang diharapkan.

## **2. Rekrutmen Menurut Ahli**

- a. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan di pilih.<sup>45</sup>
- b. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan

---

<sup>44</sup> Mangkunegara *Metodologi Pendidikan Islam* (GrafiKa Telindo, Palembang, 2008), hlm

<sup>45</sup> *Ibid.*, hlm 40

pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.<sup>46</sup>

- c. Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal.<sup>47</sup>

Rekrutmen internal merupakan promosi karyawan yang dalam organisasi yang tujuannya untuk menjaga dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. Rekrutmen eksternal melibatkan usaha menarik orang-orang dari luar organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan melalui pemasangan iklan, wawancara pameran peluang kerja dan metode lainnya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.

Agar kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan perusahaan, maka terlebih dahulu

---

<sup>46</sup> Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, cet.9), hlm 22

<sup>47</sup> *Ibidi.*, hlm. 30

perusahaan harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia. Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja sangat penting mengingat jika salah dalam pemilihan sumber tenaga kerja akan berakibat fatal bagi kelangsungan perusahaan karena tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan.

### 3. Prinsip Rekrutmen Guru

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah.

Menurut Veithzal Rivai ada dua hal yang dijadikan prinsip dalam perekrutan guru, dapat dijelaskan sebagai berikut :<sup>48</sup>

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat :
  - a) Analisis pekerjaan
  - b) Deskripsi pekerjaan
  - c) Spesifikasi pekerjaan
  - d) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
  - a) Peramalan kebutuhan tenaga kerja
  - b) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (work force analysis)
  - c) Biaya yang diperlukan diminimalkan
  - d) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
  - e) Fleksibilitas
  - f) Pertimbangan-pertimbangan hukum

---

<sup>48</sup> Moh. User Usman, *Strategi Belajar Mengajar*. Cet ke 2 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm 16-17

Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, di antaranya :

- 1) Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- 2) 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, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- 3) Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.<sup>49</sup>

Dapat dipahami bahwa, Jika prinsip-prinsip tersebut kurang diperhatikan maka untuk mendapatkan sumber daya pegawai/ guru yang mempunyai potensial akan sulit terwujud. Antara konsep, tujuan dan prinsip dalam rekrutmen dan pelaksanaan di lapangan harus sejalan sehingga tidak muncul masalah dalam pendidikan, yaitu penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya.

## **C. Tenaga Pendidik**

### **1. Definisi Tenaga Pendidik**

Menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, hlm. 75

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.<sup>50</sup>

Pendidik adalah bapak rohani (*spiritual father*) bagi anak didik yang memberikan santapan jiwa dengan ilmu pembinaan akhlak mulia, dan meluruskannya. Oleh karena itu, pendidik mempunyai kedudukan yang tinggi sebagaimana yang dilukiskan dalam hadits Nabi Muhammad SAW. bahwa

: *“Tinta seorang ilmuwan (ulama) lebih berharga ketimbang darah seorang syuhada.*

Menurut UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dimana tenaga kependidikan tersebut memenuhi syarat yang ditentukan oleh undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan dan digaji pula menurut aturan yang berlaku.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan

---

<sup>50</sup> Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008), hlm 1

pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.<sup>51</sup>

Tenaga kependidikan menurut UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Pasal 1 ayat 5, adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Pasal 39 dijelaskan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik menurut bahasa berarti orang yang mendidik.<sup>52</sup> Dalam konteks pendidikan Islam, pendidik disebut dengan *معلم*, *مرب*, dan *معدب*.<sup>53</sup>

Kata *مرب* berasal dari kata *رب*, *يرب*, sebagaimana diungkapkan dalam al-Qur'an Surat ali-Imran: 79 (... *wa lakun kunu rabbanina bima kuntum tu'alimuna al-kitaba wa*

---

<sup>51</sup> *Ibid.*, hlm 7

<sup>52</sup> Poerwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia* ( Jakarta: Balai Pustaka, 1982), hlm 250

<sup>53</sup> Hamalik, *Assesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan* (Jakarta: P.T Gramedia, 2008), hlm 34

*bima kuntum tadrusun*) "Hendaklah kamu menjadi orang-orang rabbani, karena kamu selalu mengajarkan al-Kitab dan disebabkan karena kamu tetap mempelajarinya". Kata *معلم* isim fail dari *علم, يعلم* sebagaimana ditemukan dalam al-Qur'an Surat al-Baqarah : 31 (*wa 'allama adama al-asma-a kullaha...*) "Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya...". Kata *مُعَذِّب*, berasal dari *عَذَّب, يعذب* sebagaimana terdapat dalam hadis Nabi yang artinya " *Allah telah mendidik saya dengan sebaik-baik pendidikan*".

Dalam bahasa Inggris ada istilah *teacher* (guru), *tutor* (guru privat yang datang ke rumah), *instructor* (pelatih), *lecture* (dosen), *trainer* (pemandu). Jadi pendidik adalah tenaga kependidikan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kependidikan.<sup>54</sup>

Pendidik adalah orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik. Pendidik juga dapat diartikan dengan individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 25

<sup>55</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Kalam Mulia, 2004), hlm 85

Pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat derajat kemanusiaannya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia.<sup>56</sup>

Individu yang mampu itu adalah orang dewasa yang bertanggung jawab, sehat jasmani dan rohani, mampu berdiri sendiri dan menanggung resiko dari segala perbuatannya. Justru itu, pertama dan utama sekali yang dituntut dari seorang pendidik adalah kesediaan dan kerelaannya untuk menerima tanggung jawab sebagai pendidik.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan pendidik itu adalah orang dewasa yang bertanggung jawab, tidak hanya untuk kecerdasan otak saja tetapi juga berupaya menginternalisasikan nilai-nilai agama dan berkepribadian baik. Dalam pendidikan Islam, pendidik adalah setiap orang dewasa yang karena kewajiban agamanya bertanggung jawab atas pendidikan dirinya dan orang lain.

Guru adalah pendidik profesional 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.

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, 90

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 dapat 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 sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>57</sup>

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.<sup>58</sup>

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, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani,

---

<sup>57</sup> Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 , 2006 : 62

<sup>58</sup> Nurdin dan Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: Pustaka Ilmi, 2002), hlm 70

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 professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>59</sup>

## **2. Prinsip Tenaga Pendidik (Guru)**

Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tenaga pendidik 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 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 ketrampilan dan sikap.<sup>60</sup>

Kompetensi pedagogik terdiri dari (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP; (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan

---

<sup>59</sup> Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun , 2008 : 7-8

<sup>60</sup> Hanifah Harsono, *Implementasi Kebijakan dan Politik* (Jakarta: PT Rosdakarya, 2002), hlm 67

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.<sup>61</sup>

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

### **b. Kompetensi Kepribadian**

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, serta dapat 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.

---

<sup>61</sup>Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan* (Pustaka Felichia: 2004), hlm 39

Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.<sup>62</sup>

Kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut:<sup>63</sup>

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

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.<sup>64</sup>

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang

---

<sup>62</sup> Nurdin dan Usman, *Op.,Cit*, hlm. 67

<sup>63</sup> Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia* (Cet.I : Jakarta : Kencana, 2004), hlm. 82

<sup>64</sup> *Ibid.*, hlm. 86

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 santun, 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, sesama 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.<sup>65</sup>

Untuk itu kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang

---

<sup>65</sup> Amir Tengku Ramly, *Menjadi Guru Bintang* (Cet. I: Bekasi : Pustaka Inti, 2006), hlm. 117

lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

#### **d. Kompetensi Profesional**

Guru adalah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya.<sup>66</sup>

Sebagai seorang profesional 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 pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.<sup>67</sup>

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH (2006) terdiri dari sub kompetensi (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) (3) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> *Ibid.*, hal. 260

<sup>67</sup> Ramayulis, *Metodologi Pengajaran Agama Islam* (Jakarta : Kalam Mulia, 2000), hlm. 29

<sup>68</sup> *Ibid.*, hlm. 79

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.

### **3. Tenaga Pendidik Menurut Ahli**

Peran Guru dalam proses kemajuan pendidikan sangatlah penting. Guru merupakan salah satu faktor utama bagi terciptanya generasi penerus bangsa yang berkualitas, tidak hanya dari sisi intelektualitas saja melainkan juga dari tata cara berperilaku dalam masyarakat. Oleh karena itu tugas yang diemban guru tidaklah mudah. Guru yang baik harus mengerti dan paham tentang hakekat sejati seorang guru, hakekat guru dapat kita pelajari dari definisi atau pengertian dari istilah guru itu sendiri. Maka pada kesempatan kali ini admin akan membahas pengertian guru menurut para ahli pendidikan maupun dari literature terkait antara lain.

- a. Falsafah Jawa Guru di artikan sebagai sosok tauladan yang harus di “gugu dan ditiru”. Dalam konteks falsafah

jawa ini guru dianggap sebagai pribadi yang tidak hanya bertugas mendidik dan mentransformasi pengetahuan di dalam kelas saja, melainkan lebih dari itu Guru di anggap sebagai sumber informasi bagi perkembangan kemajuan masyarakat ke arah yang lebih baik. Dengan demikian tugas dan fungsi guru tidak hanya terbatas di dalam kelas saja melainkan jauh lebih kompleks dan dalam makna yang lebih luas. Oleh karena itu dalam masyarakat jawa seorang guru dituntut pandai dan mampu menjadi ujung tombak dalam setiap aspek perkembangan masyarakat (multi talent).

- b.** Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengertian guru diperluas menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan. Pada bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Dijelaskan pada ayat 2 yakni pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Hasil motivasi berprestasi, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
- c.** Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan kepada anak didik dalam perkembangan baik jasmani maupun rohaninya. Agar tercapai tingkat kedewasaan mampu berdiri sendiri

memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri.<sup>69</sup>

- d.** Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional.<sup>70</sup>
- e.** Guru adalah setiap orang yang bertugas dan berwenang dalam dunia pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan formal.<sup>71</sup>

Jadi Guru adalah guru yang mengajar dan mengelola administrasi di sekolah itu. Untuk melaksanakan tugasnya prinsip-prinsip tentang tingkah laku yang diinginkan dan diharapkan dari semua situasi pendidikan adalah berjiwa Pancasila. Berilmu pengetahuan dan keterampilan dalam menyampaikan serta dapat dipertanggungjawabkan secara didaktis dan metodis. Sebagai profesi, guru memenuhi ciri atau karakteristik yang melekat pada guru, yaitu:

- a.** Memiliki fungsi dan signifikansi sosial bagi masyarakat, dirasakan manfaatnya bagi masyarakat.

---

<sup>69</sup> Darmaningtyas, *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis* (Cet. I: Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 4

<sup>70</sup> Mohammad Surya, *Percikan Perjuangan Guru* (Cet.I : Semarang : Aneka Ilmu, 2003), hlm. 234

<sup>71</sup> Sudjana, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya* (Jakarta; Pustaka Felichia, 2010), hlm 90

- b.** Menurut ketrampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- c.** Memiliki kompetensi yang didukung oleh suatu disiplin ilmu tertentu  
*(a sytenatic bady of knowledge).*
- d.** Memiliki kode etik yang dijadikan sebagai satu pedoman perilaku anggota beserta saksi yang jelas dan tegas terhadap pelanggaran kode eti tersebut.
- e.** Sebagai konsekwensi dari layanan dan prestasi yang diberikan kepada masyarakat, maka anggota profesi secara perorangan atau kelompok berhak memperoleh imbalan finansial atau material.

## **D. Unsur-Unsur Manajemen Rekrutmen**

### **1. Perencanaan Rekrutmen**

Perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>72</sup>

Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan manajemen atau administrasi. Tanpa

---

<sup>72</sup> *Ibid.*, hlm 95

perencanaan atau planning, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>73</sup>

Oleh karena itu, perencanaan dalam sebuah pendidikan menempati posisi yang strategis dalam keseluruhan proses pendidikan. Perencanaan pendidikan itu memberikan kejelasan arah dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga perencanaan dalam sebuah pendidikan akan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian seorang perencana pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dan wawasan yang luas agar dapat menyusun sebuah rancangan yang dapat dijadikan pegangan dalam pelaksanaan proses pendidikan selanjutnya.<sup>74</sup>

Adapun langkah-langkah dalam sebuah perencanaan meliputi hal-hal sebagai berikut:<sup>75</sup>

- a. Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai
- b. Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan

---

<sup>73</sup> Ahmad Sabri, *Pendidikan Islam Modern* (Jakarta : PT Rosda Karya, 2005), hlm 76

<sup>74</sup> Nazarudin Rahman, *Manajemen Pengajaran Pendidikan Agama Islam* (Jakarta : Pustaka Feluchia 2009), hlm 50

<sup>75</sup> *Ibid.*, hlm. 55

- c. Mengumpulkan data dan informasi-informasi yang diperlukan
- d. Menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan
- e. Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan.

Perencanaan program harus memperhatikan dana yang tersedia, ciri masyarakat, daerah jangkauan sarana atau media, dan teknik yang akan digunakan dalam mengadakan hubungan dengan masyarakat. Kalau perencanaan tidak memperhatikan hal-hal di atas, dikhawatirkan kegiatan tersebut tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan.<sup>76</sup>

Adapun ayat al-Qur'an yang berkenaan dengan perencanaan adalah surat al-Hashr ayat 18 :<sup>77</sup>

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَتَّقُوْا اللّٰهَ وَتَنْظُرُوْا فِىْ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوْا  
اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ۙ ۱۸

Artinya : *"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan"* (QS. Al-Hashr : 18).

Ayat di atas menjelaskan bahwa hendaklah kamu memperhatikan apa yang telah dikerjakan untuk akhirat yang dapat memberi manfaat kepadamu pada hari hisab

<sup>76</sup> Ali Mahmud, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung : Bina Ilmi, 2009), hlm. 60

<sup>77</sup> Zakiah Daradjat, dkk, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011), hlm. 172

dan pembalasan. Hendaklah masing-masing diri memperhitungkan semua perbuatannya sebelum Allah nanti memperhitungkannya. Ayat di atas mengandung anjuran supaya kita senantiasa memperhatikan apa yang berguna bagi masa yang akan datang.

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

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.<sup>78</sup>

Perencanaan rekrutmen adalah merencanakan aktivitas rekrutmen, organisasi perlu pengetahuan berapa banyak pelamar yang mesti direkrut. Karena beberapa pelamar mungkin tidak memuaskan dan yang lain mungkin tidak

---

<sup>78</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam* (Bandung: PT Remaja sdakarya, 2010), hlm. 26

menerima pekerjaan yang ditawarkan maka organisasi harus merekrut banyak pelamar. Hal ini menyangkut surat permintaan pegawai baru, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan.<sup>79</sup>

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

Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*jobspekifikasi*). 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 bias diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

---

<sup>79</sup> Achmad Patoni, *Metodologi Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Bina Ilmu, 2004), hlm.

Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaandengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.

Jadi dapat di simpulkan bahwa dalam setiap organisasi dapat mengetahui informasi dari berbagai spesifikasi pekerjaan. Dengan hal ini pegawai bisa bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut.<sup>80</sup>

## **2. Proses Rekrutmen**

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.<sup>81</sup>

Penggerakan (*Actuating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau

---

<sup>80</sup> Widodo, *Manajemen Pengajaran Pendidikan Islam* (Bandung: Bina Ilmi, 2008), hlm. 71

<sup>81</sup> Munardji, *Metodologi Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana Group, 2004), hlm. 71

bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.<sup>82</sup>

Sedangkan menurut Terry sebagaimana yang dikutip Syaiful Sagala, mendefinisikan penggerakan (*actuating*) berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. Tugas menggerakan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakan personelnnya melaksanakan program kerja sekolah.<sup>83</sup>

Menggerakan adalah tugas pemimpin, dan kepemimpinan. Kemudian menurut Keith Davis menggerakan adalah kemampuan pemimpin membujuk orang-orang mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat. Jadi, pemimpin menggerakan dengan penuh semangat, dan pengikut juga bekerja dengan penuh semangat.<sup>84</sup>

Rekrutmen seringkali diperlakukan seolah-olah sebagai suatu proses satu arah (*one way process*) sesuatu yang dilakukan perusahaan atau lembaga untuk mencari calon-calon karyawan atau pegawai. Pendekatan ini bisa disebut sebagai teori rekrutmen "pencarian" (*prospecting*

---

<sup>82</sup> *Ibid.*, hlm. 80

<sup>83</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung : Pustaka Setia, 2011), hlm. 14

<sup>84</sup> *Ibid.*, hlm 19

*theory of recruitment*). Bagaimanapun pada praktiknya calon karyawan mencari lembaga dan seperti juga lembaga mencari mereka. Pandangan ini disebut dengan teori rekrutmen “pasangan” (*Mating theory of recruitment*) tampaknya lebih realistik.<sup>85</sup>

Proses rekrutmen mencakup beberapa hal sebagai berikut:

#### **a. Strategi Rekrutmen.**

Strategi khusus yang dikembangkan untuk mengidentifikasi bagaimana karyawan atau pegawai yang akan direkrut, darimana mereka berasal, dan kapan mereka harus direkrut. Analisis secara baik ini penting untuk dilakukan strategi guna mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan. Dengan strategi ini diharapkan rekrutmen tidak menemui kendala dan pegawai yang berhasil ditarik sesuai dengan kompetensi yang diharapkan lembaga.<sup>86</sup>

Strategi yang baik yaitu dimulai dari persiapan rekrutmen guru baru yang harus matang sehingga melalui persiapan rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh

---

<sup>85</sup> Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah* (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm. 22

<sup>86</sup> Hermino, *Assesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan* (Jakarta : P.T Gramedia, 2013), hlm. 5

guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:<sup>87</sup>

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan 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 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. Sumber-Sumber Rekrutmen**

Sumber tenaga kerja dapat digolongkan dari dua sumber, yaitu sebagai berikut :

---

<sup>87</sup>Novan Ardi Wiyani, *Manajemen Pendidikan Karakter; Konsep dan Implementasinya di Sekolah* (Yogyakarta, PT Pustaka Insan Madani, 2012), hlm. 57

### 1) Sumber dari dalam lembaga/internal.

Sumber dari dalam didasarkan atas kecakapan yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan dalam memangku jabatannya yang lama. Ketika terdapat kekosongan jabatan, tempat pertama yang harus dilirik oleh organisasi untuk pergantian adalah di dalam dirinya sendiri. Lembaga mengangkat pegawai dari dalam lembaga sendiri karena sudah mengetahui sifat dan kecakapan pegawai yang bersangkutan. Cara tersebut dapat mempertinggi moral pegawai.<sup>88</sup> Proses tersebut di atas lebih kita kenal dengan proses memutasikan pegawai dengan dasar hasil evaluasi prestasi kerja dan kondisi pegawai.

Ada tiga bentuk mutasi pegawai:<sup>89</sup>

- a) Promosi jabatan yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi.
- b) Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.

---

<sup>88</sup> Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan* (Bandung: Educa, 2010), hlm. 18.

<sup>89</sup> Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah; Konsep dan Praktik Implementasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 137

c) Demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

## **2) Sumber dari luar Lembaga/Eksternal.**

Sumber dari luar meliputi instansi/badan penyaluran pekerja, badan-badan penempatan kerja, lembaga-lembaga pendidikan. Tenaga kerja yang berasal dari luar atau sumber eksternal:

- 1) Walking** (pelamar datang sendiri)
- 2) Persediaan keahlian**
- 3) Rekomendasi**
- 4) Pengiklanan**
- 5) Agen-agen penempatan tenaga kerja**
- 6) Lembaga pendidikan**
- 7) Organisasi karyawan**
- 8) Leasing** (sewa/kontrak)
- 9) Nepotisme** (penarikan karyawan dari anggota keluarga)

Organisasi di bidang penyiapan tenaga kerja berusaha menyediakan tenaga kerja yang dapat didayagunakan secara maksimal, sehingga dapat diartikan sebagai usaha untuk menetapkan jumlah dan mutu tenaga kerja yang

akan digunakan selama jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja harus diperhitungkan dengan mutu dan kebutuhan nyata berdasarkan beban kerja, persyaratan sehingga dapat dibuktikan secara berdaya guna dan berhasil guna.<sup>90</sup>

### **c. Pencarian Pelamar**

Pencarian pelamar dapat melibatkan metode penarikan tradisional, seperti iklan surat kabar dengan sedikit kreativitas, metode-metode baru dapat dirancang dan digunakan untuk memikat pelamar yang sangat qualified. Akan tetapi yang penting apakah posisi tersebut dipromosikan untuk orang dalam lembaga atau diluar lembaga.

Semua proses tentunya sangat mempengaruhi dalam mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan yang diharapkan. Pendaftaran tenaga kerja, seleksi dan penempatan merupakan proses yang dipersyaratkan, sehingga mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan jabatan yang dipangkunya.

### **d. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru**

---

<sup>90</sup> Zubaiedi, *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Kharisma Putera Utama, 2011), hlm. 14

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. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

#### **e. Penerimaan lamaran guru baru**

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru 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.

#### **f. Seleksi**

Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan atau tidak adalah sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Dan proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen.<sup>91</sup>

Seleksi sebagai suatu proses penetapan pelamar yang mana diantara mereka direkrut dengan melalui pertimbangan persyaratan-persyaratan untuk dapat diterima dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

---

<sup>91</sup> *Ibid.*, hlm. 17-18

Mengaitkan seleksi dan penempatan menyebutkan bahwa *seleksi* adalah proses mendapatkan dan mempergunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang. Penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan tersebut.

Seleksi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan pelamar/calon karyawan mana yang seharusnya diterima.<sup>92</sup>

*Selecting is choosing. Any selection is a collection of things chosen. The selection process involves picking out by preference some objects or things from among others. In reference to staffing and employment, selection refers specifically to the decision to hire a limited number of workers from a group of potential employees.*<sup>93</sup>

Penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil

---

<sup>92</sup> Muclas Samani, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 45

<sup>93</sup> Subari, *Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 91

keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami bahwa seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar kerja. Seleksi dilakukan untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sesuai dengan yang tertera dalam diskripsi pekerjaan. Seleksi juga merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk melihat kesesuaian atau tidaknya antara individu, pekerjaan, organisasi, dan lingkungan.

Oleh karena itu, prosedur seleksi yang cermat dan penempatan yang sesuai adalah merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jikalau dilakukan dengan baik, niscaya prosedur ini akan menjamin bahwa sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Namun demikian, dalam proses seleksi ada empat macam tantangan yang perlu diperhatikan dan dihadapi

oleh para petugas seleksi dalam menentukan jenis dan langkah-langkah dalam proses seleksi, yaitu: penawaran tenaga kerja, tantangan etis, tantangan organisasional, dan kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.<sup>94</sup>

#### 1) Tujuan Seleksi

Para menejer personalia menggunakan seleksi untuk mengambil keputusan penerimaan karyawan baru. Tujuan proses seleksi adalah untuk memilih orang yang cocok dengan pekerjaan dan perusahaan atau lembaga.<sup>95</sup> Jadi pada dasarnya seleksi dilakukan untuk memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Tujuan proses seleksi adalah untuk mencocokkan secara benar (*to properly match*) orang-orang dengan pekerjaan-pekerjaan. Jika individu-individu *over qualified, under qualified*, atau karena beberapa sebab tidak sesuai dengan pekerjaan maupun organisasi, mereka kemungkinan akan meninggalkan perusahaan atau lembaga.<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> Jalaludin dan Muhammad Busroh Daniel, *Media Pendidikan Agama Islam* (Palembang : Rafah Press IAIN Raden Fatah, 1999), hlm. 19

<sup>95</sup> Nuryanti, *Praktikum Belajar Mengajar* (Jakarta : Bina Ilmi, 2009), hlm. 105

<sup>96</sup> Sanjaya, *Metode Pembelajaran Masa Kini* (Jakarta : Ultra Karya : 2007), hlm. 145

Tujuan lain diadakannya seleksi adalah didapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial, karyawan yang jujur dan berdisiplin, karyawan yang dapat bekerja sama baik vertikal maupun horizontal, karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi. Seleksi pegawai dianggap penting sebab prestasi kerja sangat bergantung kepada prestasi karyawan. Bila karyawan tidak memiliki kemampuan yang cukup dan tidak efektif, berakibat prestasi kerja menurun.<sup>97</sup>

## 2) Proses Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan berbagai pilihan untuk diambil pilihan yang terbaik. Dalam proses seleksi sebagaimana mengikuti sistematisa sebagai berikut:

- a) Penerimaan surat lamaran
- b) Pemeriksaan dan pemilihan surat lamaran
- c) Penyelenggaraan ujian saringan

Ujian saringan diselenggarakan untuk memperoleh informasi yang objektif dan tingkat akurasi yang tinggi tentang tepat dan tidaknya pelamar dengan pekerjaan yang akan diterimanya. Jenis tes yang ditempuh adalah: tes psikologi, tes

---

<sup>97</sup> Roestiyah, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta : Rineka cipta, 2008), hlm. 83

pengetahuan, dan tes pelaksanaan pekerjaan.<sup>98</sup>  
Sedang menggunakan tes pengetahuan akademik,  
tes psikologis, wawancara dan tes kesehatan.<sup>99</sup>

- d) Wawancara seleksi
- e) Perencanaan referensi
- f) Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya
- g) Keputusan atas pelamaran
- h) Orientasi pekerjaan.<sup>100</sup>

Penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, dimana pelamar yang dinyatakan lolos dari seleksi, ditempatkan pada pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepadanya. Perlu ditekankan dalam proses seleksi adalah bahwa bagaimanapun pada keputusan akhir pengangkatan kandidat harus dilakukan oleh lembaga sendiri.

Suatu lembaga harus memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dalam seleksi. Bahkan apapun keputusan yang diambil baik maupun buruk harus mampu dipertanggungjawabkan oleh perusahaan sendiri, tanpa harus melibatkan lembaga lain dalam pengambilan

---

<sup>98</sup> *Op., Cit*, Musfirotn, hlm. 10

<sup>99</sup> *Op., Cit*, Hasibuan, hlm. 32

<sup>100</sup> *Op., Cit*, Ngalm Purwanto, hlm. 7

keputusan akhir dari seleksi, karena merupakan suatu keputusan yang strategis dalam sebuah lembaga.<sup>101</sup>

Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.<sup>102</sup>

Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Banyak tahapan dalam proses seleksi serta urutannya yang bervariasi. Tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasa digunakan diantaranya adalah:

Tahap 1 : Wawancara saringan pendahuluan

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

Tahap 2 : Pengisian formulir lamaran

Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri

---

<sup>101</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), hlm. 23

<sup>102</sup> Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, cet.9), hlm. 54

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.

#### Tahap 4 : Tes seleksi

Tes seleksi menjadi bagian integral dalam proses seleksi. Tes seleksi adalah alat untuk menilai kemungkinan kecocokan antara pelamar kerja dengan persyaratan kerja. Tes seleksi merupakan ukuran yang obyektif dan terstandardisasi dari karakteristik 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 tentang latar belakang pelamar. Penyelidikan latar belakang disebut dengan pengecekan referensi dan dapat mencakup penelitian pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas criminal, dan karakter umum lainnya.

#### Tahap 6 : Pemeriksaan fisik

Pemeriksaan fisik diwajibkan untuk pekerjaan-pekerjaan seperti pilot, kapten kapal, pengemudi truk, peneliti laboratorium, dll. 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.<sup>103</sup>

### **3. Pendanaan dalam Rekrutmen**

Dalam proses perekrutan tentunya dibutuhkan pendanaan dalam pelaksanaannya, hal ini juga menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melakukan rekrutment. Pendanaan yang dilakukan dapat dibagi menjadi dua katagori dilihat dari mana dasar perekrutan tersebut dilakukan dalam hal ini terdapat dua katagori.

Apabila perekrutan tersebut berdasarkan kebutuhan maka pendanaan proses tersebut berasal dari dana yang sudah dianggarkan dalam program yang telah ditentukan, sedangkan jika proses perekrutan tersebut berdasarkan permintaan maka pendanaan yang dapat dilihat dari permintaan panita pelaksana yang telah ditunjuk untuk

---

<sup>103</sup> Fattah, *Landasan Manajemen Pendidika* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 34

melakukan perekrutan tersebut. Dikarnakan hal tersebut merupakan hal yang dibutuhkan sebagai kelancaran oprasional perekrutan dari awal hingga akhir, hal ini juga dapat berbentuk proposal atau permintaan.<sup>104</sup>

#### **4. Evaluasi dalam Rekrutmen**

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Evaluasi ini dapat dilakukan pada waktu proses kegiatan sedang berlangsung atau pada akhir suatu program itu untuk melihat sampai seberapa jauh keberhasilannya.

Kriteria yang digunakan pada saat melakukan evaluasi yaitu bisa dilihat dari:

- a. Jumlah pelamar, yaitu merupakan petunjuk tentang memikat tidaknya prigram rekrutmen.
- b. Jumlah usul tentang pelamar yang diajukan untuk diterima , dapaat dilihat dari indikator kualitas para pelamar yang lebih baik.

---

<sup>104</sup> *Ibid.*, hlm. 67

- c. Jumlah penerimaan atau pelamar yang diterima, yaitu petunjuk yang lebih jelas tentang jumlah orang yang *qualified*.
- d. Jumlah anggaran yang dikeluarkan, yaitu biaya yang perlu diminimalkan mulai dari perencanaan sampai dengan proses pelaksanaan.
- e. Jumlah penempatan karyawan yang berhasil, Evaluasi terhadap penilaian prosedur atau proses seleksi

Berbagai kendala yang dihadapi menurut berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen menunjukkan bahwa kendala yang biasa dihadapi itu dapat mengambil tiga bentuk, yaitu kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan pencari tenaga kerja sendiri dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan di mana organisasi bergerak.<sup>105</sup>

## **5. Alasan-alasan Rekrutmen**

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*varancy*) dengan beraneka ragam alasan, antara lain :

- a. Berdirinya organisasi baru

---

<sup>105</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), hlm. 27

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-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, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punutup pekerja yang berhenti karena cuti hamil atau karena telah melanggar peraturan sehingga diberhentikan oleh pihak lembaga/instansi yang terkait.

f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun Usia pensiun atau usia lanjut sudah tidak mungkin melakukan proses belajar mengajar.

g. Adanya pekerja yang meninggal dunia

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

## **6. Tujuan Rekrutmen**

Setiap aktivitas tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan baik tujuan individu, kelompok, maupun organisasi. Demikian juga halnya dengan rekrutmen pegawai atau tenaga kerja. Pengadaan atau penarikan pegawai tersebut bertujuan untuk mengkomunikasikan adanya posisi yang lowong sedemikian rupa agar pencari kerja memberikan tanggapan. Semakin banyak pelamar yang menginginkannya, semakin besar kesempatan untuk memperoleh seorang yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Sekaligus pihak lembaga harus menyiapkan informasi yang cukup mengenai pekerjaan dan persyaratannya agar yang berminat hanyalah

orang yang memenuhi persyaratan. Jika tidak, maka biaya penarikan akan tinggi.<sup>106</sup>

Lebih rinci dijelaskan bahwa dalam rekrutmen tenaga kerja untuk sebuah organisasi mempunyai beberapa tujuan:<sup>107</sup>

- a. Aktivitas kelompok pelamar membatasi sampai di mana aktivitas penyusunan pegawai berikutnya mencapai tujuan. Aktivitas rekrutmen menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan pada calon yang akan dipanggil kembali.
- b. Aktivitas rekrutmen dapat mempengaruhi apakah pelamar menerima tawaran pekerjaan yang diberikan kepada mereka.
- c. Aktivitas rekrutmen merupakan informasi. Perekrutan mengumpulkan beberapa informasi yang digunakan untuk menyeleksi pelamar selama proses rekrutmen. Program pengadaan yang benar seharusnya hanya akan menarik calon karyawan yang berkualitas, bukan orang-orang yang tidak memiliki kompetensi yang diinginkan lembaga.

Oleh karena itu pengadaan atau penarikan tenaga kerja baru dapat dimulai setelah persyaratan atau kualifikasi dari pekerja diketahui, begitu pula dengan tugas-tugas yang

---

<sup>106</sup> Admodiworo, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah* (Bandung: Alfabeta, 2000), hlm. 28

<sup>107</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Metodologi Pendidikan Islam* (Palembang: Grafika Telindo 2008), hlm. 30

akan dilaksanakannya. Jadi pada prinsipnya tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan pegawai dalam rangka mengisi lowongan pekerjaan yang ada dalam sebuah lembaga.

Untuk mendapatkan pegawai atau karyawan yang terbaik, maka perlu dasar-dasar rekrutmen yang baik pula. Dasar-dasar program rekrutmen yang baik mencakup:<sup>108</sup>

- 1) Memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- 2) Tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- 3) Berlangsung secara berkesinambungan.
- 4) Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif.
- 5) Rekrutmen dapat menarik individu dari karyawan yang saat ini dikaryakan oleh lembaga lain atau yang tidak bekerja.

Pada umumnya, kegiatan penarikan lebih sering dilakukan pada organisasi yang besar dari pada organisasi yang kecil. Untuk mencapai tujuan-tujuan rekrutmen tersebut diatas perlu diperhatikan variabel-variabel yang turut mempengaruhinya. Misalnya kompensasi yang terdiri atas gaji pokok, insentif dan fasilitas. Hal ini akan mempengaruhi tinggi rendahnya perputaran tenaga kerja

---

<sup>108</sup> Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2005), hlm. 120

dan pada gilirannya akan mempengaruhi upaya untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.<sup>109</sup>

## 7. Saluran-Saluran Rekrutmen

Saluran-saluran yang dapat digunakan di antaranya:<sup>110</sup>

- a. *Job Posting* (maklumat Pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.
- b. *Skills Inventory* (menemukan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.
- c. *Referrals* (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.
- d. *Walks in*, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja.
- e. *Writes in*, adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.
- f. Perguruan Tinggi, rekrutmen dari Perguruan Tinggi merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, profesional, dan teknis bagi organisasi.
- g. Lembaga Pendidikan, disamping Perguruan Tinggi, Lembaga Pendidikan juga menjadi saluran rekrutmen. Lembaga ini meliputi Sekolah Menengah Umum (SMU) dan lembaga pendidikan kejuruan.
- h. *Advertising* (pengiklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah dan lain-lain.

Dari berbagai macam metode atau saluran-saluran rekrutmen di atas, dapat disimpulkan bahwa informasi

---

<sup>109</sup> *Ibid.*, hlm. 137

<sup>110</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 60

tentang lowongan pekerjaan bisa didapat dari berbagai macam saluran. Hal ini akan lebih mempermudah para pelamar untuk mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan.

### **BAB III**

#### **SETTING WILAYAH PENELITIAN**

#### **MADRASAH ALIYAH AL FATAH PALEMBANG**

##### **A. Sejarah Berdirinya MA Al-Fatah Palembang**

Secara letak geografis MA Al-Fatah Palembang :Madrasah Aliyah Al-Fatah Palembang terletak di MA Al-Fatah Palembang, tempatnya terletak di KM 3,5. diperkirakan menggunakan waktu lebih kurang 15 menit dalam perjalanan, wilayah MA Al-Fatah ini memang letaknya strategis.

Secara geografis letak MA Al-Fatah Palembang berbatasan dengan empat objek :

1. Sebelah timur dengan gedung Tarbiyah UIN Raden Fatah Palembang.
2. Sebelah selatan berbatasan dengan gedung Tarbiyah UIN Raden Fatah Palembang.
3. Sebelah barat berbatasan dengan asramah UIN Raden Fatah Palembang.
4. Dari sebelah utara berbatasan dengan SD 128.

Madrasah Aliyah Al-Fatah Palembang merupakan lembaga pendidikan yang berciri khas keislaman yang berada dibawah naungan Departemen Agama. MA Al-Fatah Palembang ini mempunyai gedung utama didalamnya terdiri atas beberapa ruangan kantor kepala sekolah, ruang administrasi, ruang guru, ruang bendahara, ruang waktu kesiswaan, ruang waka kurikulum, dan ruang kelas terdiri 8 lokal. Madrasah Aliyah Al-Fatah ini mempunyai sebuah lapangan untuk

melaksanakan upacara bendera atau apel pagi pada hari senin, yang terletak didepan bangunan sekolah dan juga dapat dimanfaatkan sebagai fasilitas olahraga.

Untuk merealisasikan hal tersebut, Dekan Fakultas Tarbiyah membentuk tim pendiri dengan surat keputusan nomor X tahun 2000, pada tanggal 20 Desember tahun 2000 yang lalu. Dengan didasarkan surat tugas tersebut, tim kecil diketahui oleh sdr. Jamanuddin, M.Ag segera menyiapkan langkah-langkah konseptual dan teknis operasional yang dianggap perlu.

Alhamdulillah berkat pertolongan Allah SWT Madrasah yang diinginkan dapat diwujudkan dengan siswa angkatan pertama berjumlah 65 orang yang berasal dari berbagai daerah di wilayah provinsi Sumatra Selatan. Pada tanggal 4 Agustus 2001 Madrasah Aliyah Al-Fatah untuk tingkat Aliyah diresmikan, yang peresmiannya dilakukan oleh Prof. Dr. J. Suyuti Pulungan mewakili Rektor yang berhalangan. Dalam peresmian itu, dihadiri oleh para penjabatan di lingkungan IAIN Raden Fatah Palembang, penjabat Depag Kota dan Wiliyah, perwakilan pemda TK.I dan kota Madya Palembang, Departemen pendidikan Nasional, masyarakat dan para siswa bersama walinya.

### **B. Visi Misi Madrasah Aliyah Al-Fatah Palembang**

Visi :

Visi Madrasah Aliyah Al-Fatah adalah menjadikan Madrasah yang islami dan berkualitas.

Misi :

Misi Madrasah Aliyah Al-Fatah:

1. Menumbuhkan dan mengamalkan ajaran agama.

2. Melaksanakan pembelajaran secara efektif, inovatif, yang berorientasi Nasional dan Internasional.
3. Peningkatan Iman dan Takwa ( IMTAQ ) seluruh keluarga besar M.A Al-Fatah Palembang memulai mata pelajaran Agama dan mata pelajaran lainnya.
4. Penanaman aplikasi Akhlaqul Karimah dan nilai-nilai luhur bangsa, baik di Madrasah, di rumah dan masyarakat.
5. Meningkatkan prestasi siswa, Guru dan Pegawai.
6. Meningkatkan sarana prasarana serta tenaga kependidikan sesuai dengan standar yang ditentukan.
7. Memberikan keterampilan bagi lulusan.
8. Melaksanakan segala ketentuan yang mengatur operasional Madrasah, baik tata tertib kepegawaian dan kesiswaan.

Tujuan Madrasah Aliyah Al-Fatah :

Dengan visi, misi tersebut bertujuan yang diinginkan adalah sebagai berikut :

1. Peserta didik memiliki dasar-dasar keilmuan dan keterampilan sesuai dengan minat dan bakat yang dikembangkan lebih lanjut baik secara formal maupun informal.
2. Peserta didik memiliki kekuatan moral yang didasari oleh ajaran-ajaran agama sehingga dapat menjalani kehidupan yang dilandasi akhlakul karimah.

### **C. Identitas Madrasah Aliyah Al-Fatah :**

1. Nama Madrasah: Madrasah Aliyah Al-Fatah

2. Alamat: Jl. Zainal Abidin Fikry KM 3,5 Komplek IAIN Raden Fatah Palembang 30126.
3. Status : Terdaftar dengan SK Kakanwil Depag Nomor WF / 6 D / PP. 03.2 / 2973 / 2001.
4. No. Statistik MA : 31267105.156
5. Nama Badan Pengelolah : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.
6. Waktu Belajar : pagi pukul 07-00 s.d 12.40 WIB / sore pukul 14.00 s.d 15.30 WIB
7. Kurikulum Yang Digunakan : Tahun 1999
8. Nama Kepala Madrasah : Khoirul Anwar, S. Ag
9. Pendidikan Terakhir Kepala Sekolah : S-1, Tarbiyah PAI

#### D. Keadaan Guru

Tabel 1  
Keadaan Guru MA Al-Fatah

No	Nama Guru / Nip	Pendidikan	Jabatan	Mata pelajaran
1	Khoirul Anwar,S.Ag	S.1 IAIN Raden Fatah	Kepala Madrasah	Qur'an Hadits
2	Tri Harisah Noviyanti S.Pd 197311072002122001	S-1, Tarbiyah PAI	Waka Kurikulum	Matematika
3	Satria Oktiva, S. Si	S-1, MIPA Fisika	Waka Sarana dan Prasarana	1 Fisika 2 Biologi
4	Siti Nurul Atiqoh, S. Ag, MSI 197410122000032006	S-2,Pend. Islam	Waka Kesiswaan	1 SKI 2 Qur'an Hadits
5	Nur' Aini, A. Md	D-1, Komputer	Bendahara	Tik
6	Dismawanto	S.1 PAI	Adm	-
7	Rostiana Sartika, S. Ag 1975022000032001	S-1, Tarbiyah PAI	Guru	Fiqih
8	Sinta Silviana, S.Pd	S-1, Pend	Guru	B.Inggris

	197912092005012004	B. Inggris		
9	Dra. Yayang Sari Aprilda 1969042019972003	S-1, Pend. Matematika	Guru	1 Ekonomi 2 Akutansi 3 Geografi 4 Sejarah
10	Sundus Amirah, S. Pd 197406022003122000	S-1, Pend Ekonomi	Gru	B.Indonesia
11	Novita Dewi, S. Pd 197811012002122002	S-1, Pend B.Indonesia	Guru	B.Indonesia
12	Asniwati, S. Pd 19721121199932001	S-1, Kimia	Guru	Kimia
13	Nirwana Indah, S. Pd 197506252000122004	S-1, FKIP UNSRI	Guru	Fisika
14	Joko Wiyono, S. Pd 197112252003121002	S-1, Pend. PPKN	Guru	PPKN
15	Sri Bungowati, SP 197207292005012006	S-1, Akta IV Biologi	Guru	Biologi
16	Sasi Mawardah, M. PdI	S-2, IPI IAIN RF	Guru	B. Arab
17	M. Zen Syukri, S. Pd	S-1, Pend.Kimia	Guru	Kimia
18	Nahidah, S. Pd	S-1, Pend B.Indonesia	Guru	1 B. Indonesia 2 Seni Budaya
19	Rafika, S. Pd	S-1, Pend Matematika	Guru	1 Matematika 2 Seni Budaya
20	Mulyati, SE	S-1, Ekonomi , Beraktal V	Guru	1 Geografi 2 Sosiologi
21	Ratna Dewi, SE	S-1, Ekonomi, Beraktal V	Guru	1 Ekonomi 2 Akutansi 3 Sejarah
22	Rosmayani, S. Ag	S-1, Tarbiyah PAI	Bendahara	1 Akidah Akhhlak 2 BTA
23	Rulitawati, S. Ag	S-1, Tarbiyah PAI	Guru	Fiqih
24	Aromah Maryatin, S. Pd	S-1, Pend B. Inggris	Guru	Conversatio n
25	Kahfi, S. Ag	S-1, Tarbiyah PBA	Guru	1 B. Arab 2 Muhadatsah

26	Muri, S. PdI	S-1, Tarbiyah PAI	Guru	1 Ibadah Kemasyarakatan 2 Tahfis 3 BTA
27	Novia Ballianie, S. Pd	S-1, FKIP Biologi UMP	Guru	1 Biologi 2 Seni Budaya 3 Sejarah
28	A. Akbar Aidil Adha, S. Pd	S-1, FKIP PGRI Plg	Guru	Pend. Jasmani
29	Teguh Setia Adi, S. Pd	S-1, FKIP PGRI Plg	Guru	Pend. Jasmani

Sumber: Arsip Tata Usaha MA Al-Fatah T.A 2015-2016

### E. Keadaan Murid

Jumlah siswa pada tiap tahunnya mengalami perubahan. Adapun jumlah siswa pada tahun 2012 / 2013 adalah berjumlah 271 orang murid, untuk lebih jelasnya data yang diperoleh dari bagian administrasi sebagaimana tercantum dalam table.

Tabel 2

Jumlah Siswa Tahun Pelajaran 2014/2015

No	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	X <sup>1</sup>	16	20	36
2.	X <sup>2</sup>	17	19	36
3.	X <sup>3</sup>	16	18	34
4.	X1 IPA <sup>1</sup>	11	21	32
5.	X1 IPA <sup>2</sup>	9	22	31
6.	X1 IPS	19	15	34
7.	X11 IPS	20	17	37
8.	X11 IPS	15	16	31
Jumlah				271

Sumber: Arsip Tata Usaha MA Al-Fatah T.A 2015-2016

### F. Keadaan Fasilitas dan Sarana Prasarana

Sarana dan Prasarana pendidikan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas maupun di luar kelas, oleh karena itu semakin lengkap sarana dan prasarana pendidikan maka akan semakin baik pula proses belajar mengajar. Sarana yaitu barang / peralatan yang

dapat langsung dapat mendukung proses belajar mengajar dan Prasarana adalah barang / peralatan yang secara tidak langsung mempengaruhi proses belajar mengajar.

Sarana dan Prasarana Pendidikan Madrasah Aliyah Al-Fatah adalah sebagai berikut :

Tabel 3  
Sarana dan Prasara MA Al-Fatah

No	Nama Barang	Jumlah / Luas	Keterangan
1	Tanah	2000 M2	Baik
2	Luas Bangunan	300 M2	Baik
3	Luas Halaman	300 M2	Baik
4	Lapangan Olahraga	1 Buah	Baik
5	Ruang Kelas	8 lokal	Baik
6	Ruang Kepala Madrasah	1 buah	Baik
7	Ruang Guru	1 Buah	Baik
8	WC	1 Buah	Baik
9	Gudang	-	-
10	Kantin	1 Buah	Baik
11	Kursi Belajar	154 Buah	Pinjaman
12	Meja dan Kursi Guru	6 Pasang	Pinjaman
13	Meja dan Kursi Kantor	7 Pasang	Pinjaman
14	Lemari	3 Buah	Swadaya MAF
15	Lemari Fale Kabinet	1 Buah	Swadaya MAF
16	Papan Tulis	4 Buah	Swadaya MAF
17	Papan Statistik Jumlah Siswa	1 Buah	Swadaya MAF
18	Papan Data Guru	1 Buah	Swadaya MAF
19	Papan Nama Madrasah	1 Buah	Swadaya MAF
20	Ledeng	1 Buah	Swadaya MAF
21	Listrik	1 Buah	Swadaya MAF
22	Komputer	1 Buah	Swadaya MAF
23	Kipas Angin	5 Buah	Swadaya MAF
24	Tip rekoeder	1 Buah	Swadaya MAF
25	Peralatan Labor IPA	1 Unit	Swadaya MAF
26	Wireless	1 Unit	Swadaya MAF
27	Perpustakaan	-	Belum ada ruang khusus

Sumber: Arsip Tata Usaha MA Al-Fatah T.A 2015-2016

### **BAB III**

#### **SETTING WILAYAH PENELITIAN**

#### **MADRASAH ALIYAH AL FATAH PALEMBANG**

##### **A. Sejarah MAN 2 Palembang**

Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang sebelumnya adalah S.P. IAIN (Sekolah Persiapan IAIN) yang di bentuk dan didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 4 Tahun 1967, dengan tujuan untuk mempersiapkan calon-calon mahasiswa IAIN yang berkualitas. Dalam perkembangan selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri Agama No.17 tanggal 16 Maret 1978 S.P. IAIN

tersebut dilebur menjadi MAN 2 Palembang. sebagai tindak lanjut dari Keputusan Menteri Agama tersebut maka pada tanggal 11 Desember 1987 diadakan serah terima yang diwakili oleh Rektor IAIN Raden Fatah sebagai pihak pertama kepada Kanwil Departemen Agama diwakili oleh Drs. Sanusi Ahmad sebagai pihak kedua. Sedangkan sebagai Kepala MAN 2 Palembang yang pertama adalah Bapak Drs. H. Abdullah Muhaimin, L.C.

Pada awal berdirinya madrasah ini mempunyai siswa (siswa ex S.P. IAIN ) sebanyak 200 orang. Namun dalam perkembangan selanjutnya dari tahun ke tahun semakin mendapat perhatian dan kepercayaan dari masyarakat luas dan fasilitas pun semakin bertambah baik dan lengkap. Hal tersebut terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah yang diterima. Puncak jumlah siswa terjadi pada Tahun Pelajaran 1999/2000 yang sebanyak 1512 orang siswa, sedangkan untuk jumlah pendaftar terjadi pada Tahun Pelajaran 2001/2002 yaitu mendekati angka 1.500 pendaftar.

Seiring dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat terhadap madrasah, terlebih lagi calon siswa dari kalangan menengah keatas mulai menunjukkan peningkatan yang cukup menggembirakan, maka mulai Tahun Pelajaran 2001/2002 madrasah ini tidak lagi mengutamakan banyaknya jumlah siswa, melainkan sudah mulai memprogramkan peningkatan kualitas seperti:

- Meningkatkan kualitas Siswa
- Meningkatkan kualitas Guru
- Meningkatkan kualitas Manajemen
- Meningkatkan kualitas Kurikulum
- Meningkatkan kualitas Pembelajaran

- Meningkatkan kualitas Fasilitas Pembelajaran
- Meningkatkan kualitas Kepatuhan
- Meningkatkan disiplin kepada siswa

Dari sejumlah program tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas hasil belajar. Sebagai tindak lanjut dari program tersebut mulai T.P 2001/2002 jumlah siswa mulai dikurangi, manajemen ditata kembali, Guru yang kurang berkualitas kemampuannya melalui penataran, seminar, loka karya, dan study banding. Kurikulum di desain Full Day School, fasilitas belajar semakin dikembangkan baik melalui program maupun atas kerja sama dengan Komite Madrasah, sedangkan gagal muka persentasenya sekarang ini hanya berkisar 1,6 persen saja. Dalam perjalanan kedepan semua komponen yang ada di madrasah ini ditunjang dengan kesiapan Komite Madrasah Model baik system pengelolaan manajemen, out put dan out come sebagai tindak lanjut dari Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sumatera Selatan No. wf/6-0/Kpts/P.P.03.2/1362/2003 tanggal 17 April tentang ditetapkannya MAN 2 Palembang sebagai salah satu madrasah yang ada di Sumatera Selatan.

### **B. Visi dan Misi MAN 2 Palembang**

VISI : Unggul Dalam Mutu, Berakhlak Mulia, Dan Berwawasan Global

MISI :

1. Meningkatkan Penyelenggaraan Pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif menyenangkan dan islami
2. Menumbuhkan semangat keungulan, disiplin dan mengedepankan prestasi
3. Menumbuh kembangkan pengalaman agama dan keagamaan
4. Mendorong siswa berprestasi dibidang akademik dan non akademik

5. Melaksanakan day and area speak english and arabic
6. Memahirkan penggunaan information comunication technology (ICT).
7. Menumbuhkan sikap Sadar lingkungan

MOTTO: Ilmu tanpa akhlaq mulia adalah kerusakan

KEBIJAKAN MUTU:

1. Mengedepankan mutu pelayanan masyarakat
2. Meningkatkan mutu belajar peserta didik
3. Meningkatkan mutu sarana dan prasarana madrasah
4. Meningkatkan mutu manajemen madrasah

SASARAN/ TARGET:

1. Mempertahankan prosentase siswa lulus 100% dalam UN
2. Meningkatkan prosentase siswa lulus di perguruan tinggi negeri menjadi 85%
3. Menghasilkan lulusan dengan nilai TOEFL menjadi 300
4. Meningkatkan prosentase kompetensi Guru dan tenaga kependidikan dalam penguasaan ICT menjadi 100%
5. Meningkatkan prosentase lulusan yang hafal al-Quran menjadi 85 %
6. Meningkatkan nilai rata-rata Ujian nasional

### C. Fasilitas Belajar MAN 2 Palembang

Tabel 4

Fasilitas MAN 2 Palembang

Ns	Fasilita	Satua
1	Ruang belajar	22 lokal

2	Lab. IPA	1 Unit
3	Lab. Bahasa	40 Unit
4	Lab. Komputer	36 Unit
5	Perpustakaan	1306
6	Komputer Unit Administrasi	5 buah
7	OHP	22 Unit
8	Lab Multimedia	1 Unit

Sumber: dokumentasi Tata Usaha MAN 2 Palembang T.A 2015-2016

#### **D. Susunan Struktur MAN 2 Palembang**

1. Kepala Madrasah : Drs. Tugino, M.Pd.I
2. Kaur. Tata Usaha : Sofiyan, S.Pd.I., M.Si
3. Waka Madrasah Bidang Kurikulum : Agus Wiyana, M.Pd
4. Waka Madrasah Urusan Kesiswaan : Muslim Arif, M.Si

Waka Madrasah Bidang Sarana Prasarana : Drs. Rizal, M.Si

Waka Madrasah Bidang Humas. : Hj. Nelly Efrina, M.Pd.

5. Kepala Laboratorium Kimia : Sururi Hadiyanti, S.Pd.,M.Si

Kepala Laboratorium Fisika : Dra. Nafisa, M.Si

Kepala Laboratorium Biologi : Dra. Aprizah Masmah

Kepala Program IPA : Sundarni, S.Pd

Kepala Program IPS : Farri Aprianti, MM

Kepala Laboratorium Bahasa : Safarina, M.Pd.,M.Si

Kepala Ruangan Multimedia : Bunyamin, M.Pd

Kepala Laboratorium Agama : Dra. Hj. Suhaini

Kepala Laboratorium Komputer : Kholidah, M.Pd.I

Kepala Perpustakaan : Dra. Lismawati Rodhia

6. Pembina OSIS/Gesan : Ely Maleni, S.Pd

Pembina Pramuka Putra & Putri : Bahariah, M.Pd.I

Pembina Paskib/Upacara : Dra. Wiwin Agustina

Pembina Koperasi Siswa : Nana Diana, SPd., MM

Pembina UKS : Nur' ainun, S.Pd

Pembina PMR : Fithriany, M.Pd

Pembina Kreatifitas Siswa : Syuhaiti, SPd.

Pembina Seni : Eliza Natalia S.Pd., MM

Pembina Majelis Ta'lim : Dra. Eni Zahara, M.Pd.I

Pembina English Club : Bunyamin, M.Pd

Pembina Olahraga : Nora Eastica, S.Pd.,M.Si

Pembina ICT : Mujibur Rakhman, S.Pd

Pembina Economic Accounting Club : Lenny Novianty, S.Pd

Pembina Kegiatan Upacara : Dra. Rohaini, M.Si

7. Koordinator BK & BP : H. Aslam, S.Pd

Anggota : Rahmi Mustkasari, S.Psi

Ari Destiana, S.Pd

Lenny Novianty, S.Pd

32. Staff. Perpustakaan :

Nurdayana, A.Ma

Yulia Sofiani, A.Ma

Dra. Rahmawati

Walia Talatop, S.Pd.I

## **E. Strategi Pembelajaran**

Harus diakui sampai saat ini kualitas hasil belajar di lingkungan madrasah pada umumnya masih rendah dibandingkan dengan sekolah umum. Kedepan kita tidak punya pilihan kondisi tersebut harus diubah dengan pengertian kita harus mampu membuktikan bahwa nilai madrasah bukan hanya sama dalam undang-undang tetapi benar-benar sama dalam kualitas di lapangan.

Guna mewujudkan tujuan tersebut diperlukan beberapa strategi dan salah satunya adalah strategi pembelajaran. Strategi Pembelajaran diperlukan sebagai salah satu langkah nyata untuk mengejar ketertinggalan kita dalam hal kualitas pembelajaran dan hasil belajar. Strategi itu antara lain berupa jalan pintas atau terobosan-terobosan baru dalam membangun struktur dan organisasi pembelajaran. Bentuk nyata strategi pembelajaran yang telah dan yang kita tempuh adalah sebagai berikut:

1. Strukturisasi kurikulum;
2. Menerapkan sistem belajar dengan Kurikulum 2013 dan KTSP;
3. Dalam penerimaan siswa baru sepenuhnya berdasarkan pertimbangan kualitas keilmuan dan akhlak calon siswa;
4. Hasil belajar masing-masing mata pelajaran ada target yang harus di capai;
5. Ada strategi mengajar yang harus dilaksanakan oleh Guru.

#### **F. Strategi Mengajar Guru Man 2 Palembang**

Dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di lingkungan MAN 2 Palembang dan terjadinya rasa kebersamaan yang mendalam baik antar sesama guru maupun siswa dengan guru. Kami minta agar Bapak/Ibu Guru memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Biasakanlah ikhlas dan sungguh-sungguh setiap melaksanakan pekerjaan/tugas/kewajiban sehari-hari.kebiasaan mulia tersebut amat membantu dalam proses pendidikan anak didik kita.
2. Motto kerja “ ILMU TANPA AKHLAK MULIA ADALAH KERUSAKAN”.
3. Ciptakalah suasana pembelajaran yang “ MENYENANGKAN “ melalui pengembangan inovasi baru dalam membangun manajemen pembelajaran yang berkualitas tinggi selama proses belajar.
4. Jangan pernah mengucapkan kata “ SALAH “ atau yang sejenis baik di kelas maupun di luar kelas.
5. Wajib berpenampilan rapi, sopan dan dengan tetap mempedomani kaidah-kaidah Islami.
6. Dihadapan siswa guru dilarang merokok baik di kelas maupun di luar kelas.
7. Jangan biasakan datang terlambat! Ingat, siswa diberi sanksi yang cukup berat bila datang terlambat!
8. Manfaatkan fasilitas guru pengganti, bilamana terpaksa tidak melaksanakan tugas.
9. Setiap guru wajib melaksanakan konsep “Belajar Tuntas” dengan mempedomani KTSP Paradigma lama cara mengajar harus ditinggalkan !
10. Guru yang berhalangan melaksanakan tatap muka karena melaksanakan tugas resmi lainnya menjadi tanggung jawab Waka Kepala Bidang Kurikulum untuk mengatur tugas yang ditingggalkan.

#### **G. Pedoman Membangun Organisasi Pembelajaran Bagi Guru**

Mulai Tahun Pelajaran 2008/2009 Setiap Guru MAN 2 Palembang wajib;

1. Memiliki keyakinan yang kuat mampu memenuhi apa yang dibutuhkan siswa.
2. Ciptakan rasa senang ketika melaksanakan pekerjaan, kemudian jalin hubungan yang baik dengan para siswa.
3. Jalin rasa simpati dan saling pengertian
4. Kenalilah para siswa dan bina hubungan baik dengan mereka. Kiat membina hubungan:
  - a. Perilakukan siswa sebagai manusia sederajat.
  - b. Perlu diketahui apa yang disukai siswa, cara berfikir mereka dan perasaan mereka mengenai hal-hal yang terjadi dalam kehidupan mereka.
5. Ketahuilah apa yang menghambat mereka untuk memperoleh sesuatu yang benar-benar mereka inginkan.
6. Tumbuhkan rasa saling memiliki
7. Jangan pernah mengatakan kata-kata seperti: bodoh, pemalas, tidak tahu diri, dasar kampung, awas kamu, dan lain-lain yang sejenis.
8. Biasakan membangun organisasi pembelajaran seperti diatas tanpa batas waktu.

#### **H. Daftar Nama Kepala Madrasah MAN 2 Palembang**

1. Drs. H. Abdul Muhaimin 1977 – 1982
2. Drs. Zainuddin Tahlib 1982 – 1985
3. Drs. H.M. Suropto 1985 – 1993

4. Drs. Abdul Kadir 1993 – 1998
5. Drs.H.M. Ali Sado 1998 – 2000
6. Drs. Zamri Paris 2000 – 2005
7. Drs.H. Hadi Halim 2005 – 2006
8. Untung Gutmir, S.Pd, MM 2006 – 2012
9. Drs. Saiful M.Nuh, M.Pd.I 2012 - 2014
10. Drs. Tugino, M.Pd.I 2014 - Sekarang

### I. Keadaan Guru MAN 2 Palembang

Tabel 5  
Keadaan Guru MAN 2 Palembang

No	Nama	NIP	MAPEL yang di Ampu
1	Drs. Tugino, M.Pd.	19600707 198303 1 009	IBIOLOGI
2	Dra. Hj. Ratna Dewi, MM P	19681123 199403 2 003	BIOLOGI
3	Dra. Hj. Ratna Jumilah, M.Si	19630824 199103 2 002	FIQH
4	Drs. Rizal, M.Si	19651221 199403 1 002	PKN
5	Agus Wiyana, M.Pd	19670823 199704 1 001	B. INGGRIS
6	Sundarni, S.Pd	19680705 199503 2 001	BIOLOGI
7	Nelly Efrina, M.Pd	19700207 199502 2 001	KIMIA
8	Dra. Hj. Risnarita, M.Si	19670505 199302 2 001	SEJARAH
9	Dra. Suryani	19651127 199204 2 001	SKI
10	Dra. Hj. Su'aibah, MM	19690624 199403 2 001	GEOGRAFI
11	Drs. Amri.	19661110 199403 1 004	MATEMATIKA
12	Hj. Masnah, S.Pd	19610713 198703 2 004	MATEMATIKA
13	Dra. Aprizah Masmah	19670413 199703 2 002	BIOLOGI
14	Dra. Hajidah, M.Si	19680808 199403 2 008	GEOGRAFI
15	Dra. Roswita, M.Si	19690806 199503 2 002	B. INGGRIS
16	Kholidah, M.Pd.I	19620322 198703 2 002	SEJARAH
17	Dra. Leisty Yulita, M.Si	19690119 199503 2 002	BIOLOGI
18	Faizi Aliasim, S.Ag	19560928 198103 1 003	AL-QUR'AN
19	Dra. Busyroh Usman	19560208 198103 2 002	AKIDAH AKHLAK
20	Dra. Rohaini, M.Si	19631110 198703 2 002	SOSIOLOGI
21	Drs. Robuan, M. Pd.I	19641014 199403 1 002	B. INGGRIS
22	Dra. Ustadzaty	19650719 199303 2 001	KIMIA
23	Dra. Robiah	19650605 199603 2 002	EKONOMI
24	Dra. Roselah, M.Pd.I	19680606 199603 2 002	B. ARAB
25	Dra Nafisah, M.Si	19690216 199703 2 003	FISIKA
26	Sri Puji Ningsih, S.Ag	19690802 199703 2 002	MATEMATIKA
27	Titin Suryani, S.Pd.,MM	19690919 199703 2 004	B. INDONESIA

28	Husniati, S.Pd., M.Si	19731212 199903 2 003	B. INDONESIA
29	Dra. Lismawati Rodhiah	19631018 199903 2 001	EKONOMI
30	Muslim Arif, M.Si	19700220 199803 1 003	KIMIA
31	Dra. Hj. Suhaini	19590101 198512 2 001	FIQH
32	Hj. Safarina, M.Pd.' M.Si	19710614 200212 2 001	B. INDONESIA
33	Nur Ainun, S.Pd	19740817 200312 2 002	SEJARAH
34	Sururi Handiyanti, S.Pd., M.Si	19730716 200112 2 002	KIMIA
35	Mutmainnah, S.Ag	19741027 200112 2 002	AL-QUR'AN H
36	Dra. Eni Zahara, M.Pd.I	19700825 200501 2 010	FIQH
37	Syuhaiti, S.Pd	19720914 200501 2 003	BIOLOGI
38	Bunyamin, M.Pd	19800919 200501 1 002	B. INGGRIS
39	Farri Apriyanti, S. Pd., MM	19810408 200501 2 008	EKONOMI
40	Siska Fitriyanti, S.Pd	19770912 200312 2 002	KIMIA
41	Dra. Wiwin Agustina	19650816 200501 2 004	GEOGRAFI
42	Nurlailah, S.Pd.I	19670817 200003 2 001	AL-QUR'AN H
43	Kartika, S.Pd	19701010 200604 2 033	B. INDONESIA
44	Eli Maleni, S.Pd	19780208 200501 2 001	FISIKA
45	Marlayli, S.Pd	19800304 200501 2 005	PKN
46	Ulfah Sari, S.Si., S.Pd.,M.Si	19780815 200312 2 004	MATEMATIKA
47	Elvadona, S.Pd	19790804 200604 2 005	B. ASING
48	Nora Eastica, S.Pd., M.Si	19771102 200701 2 018	B. INGGRIS
49	Bahariah, S.Ag., M.Pd.I	19780214 200701 2 002	AL-QUR'AN H
50	Nana Diana, S.Pd., MM	19770220 200701 2 014	EKONOMI
51	H. Aslam, S.Pd	19740113 200501 1 005	BK
52	Fithriany, M.Pd	19830417 200710 2 003	B. INDONESIA
53	Rahmi Mustikasari, S.Psi	19850610 200901 2 011	BK
54	Lenny Novianty, S.Pd	19820129 200901 2 004	EKONOMI

Sumber: dokumentasi Tata Usaha MAN 2 Palembang T.A 2015-2016

Tabel 6  
Daftar Guru Tetap Non PNS MAN 2 Palembang

No	Nama	MAPEL yang di Ampu
1	Elliza Natalia, S.Pd., MM	Seni Budaya
2	Herlina, S.Pd.I	Seni Budaya
3	Tri Wahyuni, S.Pd.I	Bahasa Arab
4	Sutaria, S.Ag	Bahasa Arab
5	Leza Meigahwaty, S.Pd	Matematika
6	Yennie Umyati, S.Pd	TIK
7	Mujibur Rakhman, S.Pd	TIK
8	Maria Ulfa Fitriani, S.Pd	Bahasa Asing
9	Lidya Arlini Oktarina, SS	Bahasa Arab

10	Shervi Rizqi, S.Pd	TIK
11	M. Irfan Nugroho, S.Pd	Penjaskes
12	Eva Farida, S.Pd.I	Prakarya dan Kewirausahaan
13	M. Qodri Hidayat, S.Pd	Penjaskes
14	Supriadi, S.Pd	PKN
15	Kuwad Ardiansyah	Penjaskes
16	Nani Utami, S.Pd	Ket. Bahasa Asing

Sumber: dokumentasi Tata Usaha MAN 2 Palembang T.A 2015-2016

Tabel 7  
Tenaga Kepndidikan MAN 2 Palembang

No	Nama	NIP	Ket
1	H. Sofiyan, S.Pd.I., M.Si	19730310 199303 1 003	
2	Alinudin, M. Si	19600818 197903 1 001	
3	Dra. Rahmawati	19661028 199603 2 001	
4	Musdalifah, SE	19720829 199403 2 001	
5	Wirso Jusen	19590214 198103 1 002	
6	Nurdayana, A.Ma	19590112 198203 2 003	
7	Sudani, A. Ma	19611126 198401 1 001	
8	Yulia Sofiani, A.Ma	19610831 198503 2 001	
9	Salasin Tabranti, A.Ma	19651030 198703 2 003	
10	Lisanul Karama Abdi	19651114 198502 1 001	
11	Dery Andi Bilitoni, S.HI	19850120 200501 1 002	
12	Emilia Kontesa	19840605 200501 2 004	
13	Horizon, S.HI	-	Keamanan dan Pengemudi
14	Ahmad Solihin, S.Pd.I	-	Pramubakti
15	Chairul Saleh	-	Keamanan dan Pengemudi
16	Nirdiana	-	Kebersihan
17	Joni Feri	-	Pramubakti
18	Djuanda	-	Kebersihan
19	Ridho Jayansyah, S.Pd.I	-	Umum
20	Fitriana, S.Pd	-	Administrasi
21	Sukrul Maulidin	-	Penjaga Madrasah & Kebersihan
22	Walia Talatop, S.Pd.I	-	Pelaksana Perpustakaan
23	Armawasa Baburah, A.Md	-	Pelaksana Umum
24	Nilfatra Sari, S.HI	-	Pengelola
25	Yunita, S.Pd.I Yunita, S.Pd.I	-	Pelaksana Kepegawaian
26	Ayu Meiriska	-	Keuangan dan Web
27	Atina	-	Kebersihan
28	Sri Ningsih	-	Kebersihan

Sumber: dokumentasi Tata Usaha MAN 2 Palembang T.A 2015-2016

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Bagaimana Rekrutmen Guru MA Al-Fatah di Kota Palembang?**

##### **a. Perencanaan Rekrutmen**

Rekrutmen adalah 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. Dalam hal ini tenaga pendidik atau gurulah yang menjadi objek. Guru (pendidik) adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Sedangkan jumlah guru itu sendiri nantinya akan berpengaruh pada hasil belajar yang ada.

Dapat kita ketahui bahwa jumlah guru yang ada di MA Al-Fatah adalah 29 orang, dan menurut apa yang disampaikan bapak (KA) secara jumlah guru yang ada sudah cukup. Namun pernyataan ini ada benarnya jika dilihat dari ketentuan yang ada pada PERMENDIKNAS nomor 15 tahun 2010 tentang standar pelayanan minimal yang menyatakan bahwa rasio minimal antara banyaknya peserta didik dan pendidik adalah satu orang pendidik berbanding dengan tiga puluh dua orang pendidik. Bila dihitung secara matematik maka duaratus tujuh puluh satu siswa yang ada di MA Al-Fatah jika di bagi dengan jumlah guru yakni dua puluh sembilan orang, maka hasil

yang diperoleh adalah sembilan koma tiga puluh empat. Dengan demikian jumlah guru di MA Al-Fatah Palembang dapat dinyatakan ideal.

Meski demikian, bukan berarti rekrutmen pendidik tidak dilakukan sama sekali, akan tetapi proses pembukaan rekrutmen akan menyesuaikan dengan kebutuhan pendidik yang ada. Ketika ditanyakan jika terjadi kekurangan tenaga pendidik.

Bapak KA menjawab sebagai berikut: “Jika nantinya memang ada yang kosong kita akan mengadakan rekrutmen guru baru.”<sup>111</sup>

Dari apa yang disampaikan oleh bapak KA dapat di ketahui jika MA Al-Fatah Palembang akan melakukan proses rekrutmen jika ada kekosongan dalam formasi tenaga pendidik yang dapat di sebabkan oleh berbagai hal misalnya guru yang bersangkutan telah memasuki masa pensiun ataupun dipindah tugaskan ke sekolah lain.

Hal lazim yang terjadi pada lembaga pendidikan modern seperti sekarang ini, sekolah akan melakukan evaluasi tenaga pendidik setiap akhir semester, yang artinya jika ada guru yang di anggap tidak memenuhi target kerja sekolah maka dengan terpaksa guru tersebut akan di istirahatkan. Bermula dari hal seperti inilah biasanya madrasah atau sekolah menjadwalkan rekrutmen setiap akhir semester, biasa terjadi pada lembaga pendidikan swasta atau non negeri. Mengingat MA Al-Fatah adalah lembaga pendidikan swasta berikut pernyataan informan berkenaan dengan penjadwalan rekrutmen tenaga pendidik di MA Al-Fatah:

Menurut ibu TH dan NR:

---

<sup>111</sup> Wawancara, Bapak Khoiril Anwar, Kepala Madrasah MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

“Pada dasarnya rekrutmen yang terjadwal di MA Al-Fatah ini adalah hasil evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh madrasah dan yayasan.<sup>112</sup>

Dari jawaban narasumber di atas dapat kita ketahui bahwa MA Al-Fatah melakukan evaluasi kinerja pendidik setiap akhir semester, setelah evaluasi kinerja dilakukan baru kemudian rekrutmen guru baru dilakukan.

Pelaksanaan sendiri pada dasarnya tidak dapat dilakukan begitu saja, artinya harus ada rambu-rambu yang jelas berkenaan dengan prosedur pelaksanaan rekrutmen itu sendiri. Berkenaan dengan pedoman pelaksanaan tes, semua menjawab bahwa MA Al-Fatah memiliki pedoman pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.

Proses rekrutmen haruslah dilaksanakan dengan prosedur yang baik, dengan prosedur yang baik tentu di harapkan nanti hasilnya akan baik pula, dalam hal rekrutmen tenaga pendidi tentu yang diharapkan adalah memperoleh tenaga pendidik sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan mampu memenuhi kebutuhan akan tenaga pendidik. berkenaan dengan mekanismen rekrutmen tenaga pendidik di MA Al-Fatah beikut dijelaskan:

Menurut bapak KA:

“Setelah ada guru yang kosong selanjutnya kita menempel pengumuman lengkap dengan kualifikasi guru yang kita butuhkan, 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, Kartu Tanda Penduduk, surat keterangan kesehatan dari dokter dan surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian. Selain itu Ada lima teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes”<sup>113</sup>

Menurut ibu THN:

---

<sup>112</sup>Wawancara, Ibu Tri Harisah Noviyanti, Waka Kurikulum MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

<sup>113</sup> Wawancara, Bapak Khoiril Anwar, Kepala Madrasah MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

“Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar, merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.”<sup>114</sup>

**Menurut Ibu NR:**

“Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut Madrasah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru di MA Al-Fatah menurut meliputi: Pembentukan panitia rekrutmen guru baru. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.”<sup>115</sup>

**Menurut bapak MR dan SO :**

“Di mulai dari menerima lamaran, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar, merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Dalam penentuan kebutuhan akan tenaga kerja adalah analisa jabatan (analysis job), yakni penelaahan secara mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan. Jika hal tersebut sudah dilakukan maka suatu lembaga dapat menyediakan guru yang secara lebih tepat agar sesuai dengan kebutuhan lembaga yang bersangkutan. Dengan kata lain, lembaga harus melakukan identifikasi kebutuhan-kebutuhan yang bersifat jangka panjang maupun jangka pendek.”<sup>116</sup>

Dari apa yang dijelaskan oleh para narasumber di atas dapat diketahui

bahwa MA Al-Fatah melaksanakan perumusan analisis kebutuhan tenaga pendidik, deskripsi dan spesifikasi sebelum melakukan proses rekrutmen.

---

<sup>114</sup> Nur'aini, Kepala Bidang Tata Usaha MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

<sup>115</sup> Wawancara, Ibu Tri Harisah Noviyanti, Waka Kurikulum MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

<sup>116</sup> Muri dan Satria Oktavia, Guru Fisika MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

Selain melaksanakan analisis kebutuhan tenaga pendidik, deskripsi dan spesifikasi sebelum melakukan proses rekrutmen yang tidak kalah pentingnya ada materi instrumen yang akan digunakan haruslah sesuai dan mengarah kompetensi tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh sekolah. Berkenaan dengan hal ini berikut penjelasannya:

Menurut bapak KA Dkk:

“Panitia rekrutmen guru baru akan menyiapkan materi yang akan di gunaka pada proses rekrutmen guru.”<sup>117</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa MA Al-Fatah menyiapkan materi yang akan digunakan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.

Selain materi yang disusun sendiri oleh madrasah, undang-undang juga mengatur mengenai kriteria tenaga pendidik khususnya untuk tingkat sekolah menengah atas seperti hal MA Al-Fatah Palembang. Idealnya ketentuan ini menjadi acuan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. berkenaan dengan digunakannya acuan undang-undang dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di MA Al-Fatah berikut lebih jelasnya:

Menurut ibu NR:

“Harus S1 Dalam perspektif kebijakan perekrutan tenaga pendidik, Madrasah telah merumuskan kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/ silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.”<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Satria Oktavia, Guru Fisika MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

Dari apa yang dijelaskan di atas dapat diketahui bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik di MA Al-Fatah menggunakan atau mengintegrasikan peraturan pemerintah berkenaan dengan rekrutmen guru, khususnya sekolah menengah atas seperti ketentuan jenjang pendidikan minimal dari calon guru adalah berpendidikan Starata Satu atau S1.

Selain dari hal-hal di atas, yang harus diperhatikan berikutnya adalah pendanaan rekrutmen tenaga pendidik, mengapa hal ini perlu diperhatikan? Tentu saja jawabannya adalah semua proses rekrutmen tenaga pendidik tidak akan berjalan lancar jika tidak ada dananya. Mengenai pendanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Al-Fatah berikut lebih jelasnya:

Menurut bapak KA:

“Anggaran kita sediakan melalui KAS Madrasah. Dengan adanya dana yang sediakan diharapkan semua kebutuhan yang bersifat teknis maupun non teknis berkenaan dengan proses rekrutmen guru di Madrasah ini dapat berjalan dengan lancar.”<sup>119</sup>

Apa yang dijelaskan oleh bapak KA, berkenaan dengan pendanaan dalam proses rekrutmen guru di MA Al-Fatah adalah langkah baik guna lebih efektifnya proses rekrutmen yang dilakukan. Kemudian setelah dana ada maka selanjutnya menentukan pelaksanaan dari proses rekrutmen itu sendiri, mengenai kepanitiaan rekrutmen di MA Al-Fatah berikut lebih jelasnya:

Menurut ibu NR:

”Ya panitia kita bentuk, Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi: Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja,

---

<sup>118</sup> Nur’aini, Kepala Bidang Tata Usaha MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

<sup>119</sup> Wawancara, Bapak Khoiril Anwar, Kepala Madrasah MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar dan Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.”<sup>120</sup>

Untuk mempertajam hasil analisi mengenai perencanaan rekrutmen di MA

Al-Fatah berikut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 8

Tebel Hasil Observasi Perencanaan Rekrutmen MA Al-Fatah

NO.	Aspek yang di observasi	Hasil
	Objek penelitian	MA Al-fatah
1.	<p><b>Perencanaan</b></p> <p>a. Perencanaan rekrutmen SDM di Madrasah harus ditingkatkan lagi.</p> <p>b. Melakukan job description</p>	<p>Harus ditingkatkan</p> <p>Melakukan job description</p>

Dari tabel hasil observasi di atas dapat diketahui bahwa

MA Al-Fatah dari segi perencanaan rekrutmen SDM harus ditingkatkan dan melakukan analisis kebutuhan guru atau job description.

Dari tabel hasil observasi di atas dapat diketahui bahwa MAN 2 dari segi perencanaan harus ditingkatkan dan melakukan analisis kebutuhan guru atau job description begitu juga dengan MA Al-fatah.

#### **b. Pemberitahuan**

<sup>120</sup> Wawancara, Ibu Tri Harisah Noviyanti, Waka Kurikulum MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

Sebagai langkah agar proses rekrutmen guru dapat diketahui oleh masyarakat secara umum, maka hendaknya ada pengumuman mengenai kabar bahwa sekolah membutuhkan tenaga pendidik.

Menurut bapak KA:

“Benar pihak sekolah menyiapkan pengumuman.”<sup>121</sup>

Begitupula

Menurut ibu THN :

“Iya pihak sekolah menyiapkan pengumuman.”<sup>122</sup>

Dari apa yang dijelaskan oleh narasumber di atas, pengumuman yang berkenaan dengan proses rekrutmen guru di MA Al-Fatah bahwa pengumuman mengenai kebutuhan guru dilakukan. Setelah itu yang harus diketahui adalah bagaimana madrasah mensosialisasikan kebutuhan guru yang dimaksud, berikut jelasnya:

Menurut bapak KA :

“Adapun cara masyarakat untuk memperoleh informasi tentang diadakannya perekrutan tenaga pendidik baru untuk menjadi tenaga pendidik yaitu ada yang dengan secara langsung datang ke lembaga yang berwenang mengadakan rekrutmen guru dan melamar menjadi pegawai, ada juga yang secara tidak langsung yaitu dengan cara menginformasikan dengan menyebarkan brosur ke lembaga-lembaga terkait seperti universitas dan kampus-kampus lain sebagainya.”<sup>123</sup>

Menurut ibu THN :

“Memperoleh informasi tentang diadakannya perekrutan tenaga pendidik baru untuk menjadi tenaga pendidik yaitu ada yang dengan secara langsung datang ke lembaga yang berwenang mengadakan rekrutmen guru dan melamar menjadi pegawai, ada juga yang secara tidak langsung yaitu dengan cara menginformasikan dengan menyebarkan brosur ke lembaga-lembaga terkait seperti universitas dan kampus-kampus lain sebagainya.”<sup>124</sup>

---

<sup>121</sup>Wawancara, Bapak Khoiril Anwar, Kepala Madrasah MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>122</sup> Wawancara, Ibu Tri Harisah Noviyanti, Waka Kurikulum MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>123</sup> Wawancara, Bapak Khoiril Anwar, Kepala Madrasah MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

<sup>124</sup> Wawancara, Ibu Tri Harisah Noviyanti, Waka Kurikulum MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa cara MA Al-Fatah mensosialisasikan akan kebutuhan guru dengan cara menginformasikan dengan menyebarkan brosur ke lembaga-lembaga terkait seperti universitas dan kampus-kampus.

Untuk mempertajam hasil analisis mengenai pemberitahuan rekrutmen di MA Al-Fatah berikut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 10

Tabel Hasil Observasi Pemberitahuan Rekrutmen MA Al-Fatah

NO.	Aspek yang di observasi	Hasil
	Objek penelitian	MA Al-fatah
1.	<b>Pemberitahuan</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Musyawarah atas kebutuhan guru</li> <li>b. Mengumumkan kebutuhan guru</li> </ul>	<p>Melakukan musyawarah</p> <p>Melalui internal staff guru MA Al-fatah</p>

Dari tabel hasil observasi di atas dapat diketahui bahwa MA Al-Fatah sebelum pemberitahuan rekrutmen melakukan musyawarah terlebih dahulu kemudian memberitahukan melalui internal staff guru MA Al-fatah.

### c. Persyaratan

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik biasanya ada persyaratan untuk calon guru, untuk hal ini biasanya panitia yang menyiapkannya.

Untuk MA Al-Fatah berikut dijelaskan:

Menurut bapak KA dan ibu THN: "Persyaratannya kita susun sendiri."<sup>125</sup>

<sup>125</sup>Wawancara, Bapak Khoiril Anwar dan ibu Tri Harisa, Kepala Madrasah MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

Keterangan di atas memberikan informasi kepada kita bahwa MA Al-Fatah menetapkan syarat bagi calon guru yang akan direkrut, tentu saja maksud syarat disini mengarah pada kriteria yang di butuhkan oleh sekolah.

Menurut bapak KA :

“Selain sudah sarjana dan dibuktikan dengan ijazah.”<sup>126</sup>

Menurut ibu THN:

“Madrasah dalam melaksanakan proses rekrutmen guru baru melakukan pengkajian berbagai sesuai peraturan pemerintah. Pemerintah menetapkan prosedur pendaftaran guru baru karena dengan melalui prosedur pendaftaran tersebut dapat mempermudah para pelamar sebagai syarat untuk calon tenaga pendidik baru agar lulus seleksi administrasi, dan data para pelamar tersebut di kondisikan pada data khusus tentang pelamar sehingga tidak tercampur dengan berkas lain sehingga dapat tersusun dengan rapih.”<sup>127</sup>

Menurut ibu NR:

“Madrasah dalam melaksanakan proses rekrutmen guru baru melakukan pengkajian berbagai sesuai peraturan pemerintah. Pemerintah menetapkan prosedur pendaftaran guru baru karena dengan melalui prosedur pendaftaran tersebut dapat mempermudah para pelamar sebagai syarat untuk calon tenaga pendidik baru agar lulus seleksi administrasi, dan data para pelamar tersebut di kondisikan pada data khusus tentang pelamar sehingga tidak tercampur dengan berkas lain sehingga dapat tersusun dengan rapi.”<sup>128</sup>

Menurut bapak MR:

“Dalam mengadakan rekrutmen guru yang paling harus diperhatikan adalah kebutuhan guru yang akan dicari, maksudnya apabila yang diperlukan guru bahasa Indonesia maka yang difokuskan adalah kualifikasi guru bahasa Indonesia.”<sup>129</sup>

Menurut SO :

“ IPK harus di atas 3.00, jurusan harus sesuai dengan guru yang dibutuhkan kan.”<sup>130</sup>

---

<sup>126</sup>Wawancara, Bapak Khoiril Anwar, Kepala Madrasah MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>127</sup>Wawancara, Ibu Tri Harisah Noviyanti, Waka Kurikulum MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

<sup>128</sup>Nur'aini, Kepala Bidang Tata Usaha MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

<sup>129</sup> Wawancara, Muri, Guru SKI MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>130</sup> Satria Oktavia, Guru Fisika MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

Dari uraian narasumber di atas dapat diketahui bahwa selain sudah sarjana dan dibuktikan dengan ijazah, persyaratan lainnya adalah IPK harus di atas 3.00, jurusan harus sesuai dengan guru yang dibutuhkan.

Setelah kriteria ditetapkan dan brosur disebarakan maka selanjutnya adalah menunggu orang tertarik untuk mengambil formulir serta menanyakan sesuatu yang sekiranya belum jelas ketika orang melihat di brosur, bagaimana dengan brosur rekrutmen di MA Al-Fatah berikut akan dijelaskan:

Menurut ibu NR dan bapak MR:

“Untuk yang berminat bisa datang langsung saja.”<sup>131</sup>

Senada dengan bapak SO:

“Untuk yang tertarik biasanya datang langsung ke sekolah dan meminta formulir pendaftaran di sekolah juga.”<sup>132</sup>

Dari beberapa keterangan di atas tergambar bahwa jika nantinya ada yang berminat untuk menjadi guru di MA Al-Fatah dapat langsung ke sekolah guna mengambil formulir pendaftaran yang sudah disediakan.

Untuk mempertajam hasil analisis mengenai persyaratan rekrutmen di MA Al-Fatah berikut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 12  
Tebel Hasil Observasi persyaratan Rekrutmen MA Al-Fatah

NO.	Aspek yang di observasi	Hasil
	Objek penelitian	MA Al-fatah
1.	<b>Persyaratan</b> a. Meningkatkan kualifikasi guru	Meningkatkan kualifikasi guru  UU SISDIKNAS sebagai rujukan

<sup>131</sup> Nur'aini, Kepala Bidang Tata Usaha MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>132</sup> Satria Oktavia, Guru Fisika MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

	b. Merujuk pada UU SISDIKNAS	
--	------------------------------	--

Dari tabel hasil observasi di atas dapat diketahui bahwa MA Al-Fatah dari segi persyaratan menentukan kualifikasi calon guru dan UU SISDIKNAS sebagai rujukan.

#### d. Seleksi

Dalam proses seleksi biasanya dilakukan tes sebagai tolok ukur guna mencari kriteria yang diinginkan, seandainya secara berkas nilai-nilainya bagus, maka langkah pembuktiannya adalah proses tes. Mengenai tes apa saja yang diberikan kepada pelamar di MA Al-Fatah berikut lebih jelasnya:

Menurut bapak KA:

“Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar.”<sup>133</sup>

Menurut ibu THN:

“Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada empat teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes.”<sup>134</sup>

Sedangkan Menurut bapak MR:

“Ada empat teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes.”<sup>135</sup>

Dan Menurut SO:

“Ada empat teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes.”<sup>136</sup>

---

<sup>133</sup>Wawancara, Bapak Khoiril Anwar, Kepala Madrasah MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>134</sup> Wawancara, Ibu Tri Harisah Noviyanti, Waka Kurikulum MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>135</sup> Wawancara, Muri, Guru SKI MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>136</sup> Satria Oktavia, Guru Fisika MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa ada tiga tahapan tes yang digunakan dalam proses rekrutmen guru di MA Al-Fatah yakni seleksi berkas, tes tertulis dan wawancara. Sedangkan menurut hasil observasi untuk tempat tes semua informan menyatakan bahwa untuk tes tidak ada ruang khusus, biasanya menggunakan ruang kelas atau ruang guru. Untuk mempertajam hasil analisis mengenai proses seleksi di MA Al-Fatah berikut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 14  
Tebel Hasil Observasi Proses Seleksi Rekrutmen MA Al-Fatah

NO.	Aspek yang di observasi	Hasil
	Objek penelitian	MA Al-fatah
1.	<b>Seleksi</b>	
	a. Membentuk panitia rekrutmen	Dibentuk saat pelaksanaan rekrutmen
	b. Menyediakan ruang khusus tes	Tidak menyediakan

Dari tabel hasil observasi di atas dapat diketahui bahwa MA Al-Fatah panitia dibentuk pada saat pelaksanaan rekrutmen dan tidak menyediakan ruang khusus dan melaksanakan tes.

## 2. Bagaimana Rekrutmen Guru di MAN 2 Palembang?

### a. Perencanaan

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian

tenaga kependidikan Madrasah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan Madrasah. 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. Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan Madrasah dasar dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berikut disampaikan oleh bapak MA:

“Guru yang ada di MAN 2 ini seluruhnya berjumlah 70 orang, 54 di antaranya PNS dan 16 orang tenaga honor, secara jumlah guru yang sudah cukup. Hal ini dikarenakan untuk tenaga pendidik kita langsung berhubungan Kementerian Agama, namun jika ada kekurangan guru tapi belum ada penambahan dari pusat maka kita akan mencari guru honor. Seluruh guru berjumlah 70 orang.”<sup>137</sup>

Membuat suatu rencana perekrutan yang baik, harus dipikirkan secara matang jauh sebelumnya tentang langkah-langkah yang akan ditempuh agar tindakan-tindakan yang dilakukan kecil kemungkinan mengalami kekeliruan dan kegagalan. Untuk menghindari atau meminimalisasi terjadinya hal tersebut, maka sebelum melakukan perekrutan tugas pertama yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah adalah melakukan

---

<sup>137</sup> Wawancara Bapak Muslim Arif, waka kesiswaan Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

analisis kebutuhan antara lowongan yang disediakan dengan tenaga yang dicari untuk mengisi lowongan tersebut.

Mengenai jadwal pelaksanaan rekrutmen guru berikut keterangan yang disampaikan beberapa narasumber:

Bapak TG mengatakan:

“Untuk jadwal pasti atau tetapnya tidak ada, jadi rekrutmen di madrasah ini hanya bersifat kondisional, jadi dapat dipastikan Rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru.”<sup>138</sup>

bapak SF:

“Pihak sekolah melakukan rekrutmen, Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan guru yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di madrasah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan pemerintah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan.”<sup>139</sup>

Bagaimanapun juga analisa pekerjaan merupakan suatu proses untuk membuat uraian pekerjaan sedemikian rupa sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan-keterangan yang perlu untuk bisa menilai apakah kekosongan itu segera diisi atau tidak. Analisa pekerjaan adalah suatu proses untuk mengamati atau meneliti suatu pola aktivitas guna menentukan tugas,

---

<sup>138</sup> Wawancara Bapak Tugino, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>139</sup> Wawancara Bapak Sofiyon, KA TU MAN 2 Palembang, 3 September 2015

kewajiban dan tanggung jawab yang diperlukan atas suatu pekerjaan.

Dalam pelaksanaan rekrutmen yang tidak kalah pentingnya adalah adanya pedoman dalam pelaksanaan rekrutmen. Berikut keterangan narasumber mengenai pedoman pelaksanaan rekrutmen yang ada di MAN 2 Palembang:

Bapak TG berkata:

“Untuk pedoman dalam rekrutmen disusun langsung oleh panitia yang ditunjuk sebagai tim seleksi guru baru.”<sup>140</sup>

Sedangkan bapak AW berkata:

“Untuk memperoleh tenaga guru yang berkualitas, tentunya tidak mudah seperti membalik telapak tangan, tetapi harus memiliki sistem rekrutmen dan penjangkaran yang baik dan tepat. Kalau hal ini dapat terlaksana maka akan didapat guru yang baik dan militan.”<sup>141</sup>

Begitu pula ibu YN mengatakan:

“Pihak Madrasah mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan Madrasah ini yaitu mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran yang isinya seperti nama pelamar, alamat pelamar dan lain sebagainya. Kemudian panitia merekap semua pelamar.”<sup>142</sup>

Bapak AW menambahkan lagi:

“ Dalam format rekapitulasi pelamar agar mempermudah panitia untuk mengetahui para pelamar yang masuk yang kemudian dilanjutkan untuk diseleksi.”<sup>143</sup>

Fokus utama manajemen rekrutmen tenaga pendidik adalah memberikan kontribusi suksesnya lembaga pendidikan. Manajemen tenaga pendidik haruslah terdiri dari

---

<sup>140</sup>Wawancara Bapak Tugino, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>141</sup> Wawancara Bapak Agus Wiyana, Waka Kurikulum MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>142</sup>Wawancara Ibu Yunita, TU MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>143</sup>Wawancara Bapak Agus Wiyana, Waka Kurikulum MAN 2 Palembang, 3 September 2015

aktifitas-aktifitas yang terkait. Aktivitas manajemen tenaga pendidik meliputi antara lain : perencanaan dan analisis tenaga pendidik, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan tenaga pendidik, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga pendidik.

Pada dasarnya rekrutmen dilakukan karena adanya kekosongan guru yang bisa disebabkan oleh banyak hal. Oleh karena itu, hal yang harus dilakukan adalah melakukan analisis tugas pokok dan fungsi dari guru, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan yang ada atau belum. Dalam bahasa populernya hal ini di sebut dengan job description. Mengenai ini dibawah ini disampaikan oleh beberapa narasumber:

Bapak TG mengatakan:

“Ya pihak sekolah melakukan job spesifikasi, hal ini mengingat bahwa Job spesifikasi adalah menggambarkan persyaratan pekerjaan khusus bagi pemegang jabatan. Spesifikasi pekerjaan digunakan terutama sebagai basis untuk menilai pekerjaan dalam proses evaluasi pekerjaan. Adalah suatu pernyataan tentang kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang dibutuhkan agar dapat bekerja secara efektif, lengkap dengan kualifikasi khusus, pengalaman atau hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dimiliki oleh seseorang sebelum menduduki jabatan tertentu.”<sup>144</sup>

Bapak MA mengatakan:

“Seleksi tenaga kerja dalam hal ini guru baru adalah suatu proses menemukan tenaga kerja atau guru yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/ cv/curriculum vitte milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan

---

<sup>144</sup>Wawancara Bapak Tugino, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.”<sup>145</sup>

Sebelum dapat mengisi sebuah lowongan kerja, madrasah haruslah terlebih dahulu mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan. Sebuah madrasah memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya, yang terarah pada pencapaian tujuannya. Tenaga kerja tersebut berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi

Bapak Sofiyon mengatakan:

“ Analisis Job spesifikasi dilakukan guna menggambarkan persyaratan pekerjaan khusus bagi pemegang jabatan. Spesifikasi pekerjaan digunakan terutama sebagai basis untuk menilai pekerjaan dalam proses evaluasi pekerjaan. Adalah suatu pernyataan tentang kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang dibutuhkan agar dapat bekerja secara efektif, lengkap dengan kualifikasi khusus, pengalaman atau hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dimiliki oleh seseorang sebelum menduduki jabatan tertentu termasuk juga guru.”<sup>146</sup>

Ditambah oleh bapak AW bahwa:

“Supaya tenaga pendidikan dapat bekerja secara maksimal maka rekrutmen sebaiknya di adakan setelah ada guru atau kepala sekolah yang telah pensiun. Atau rekrutmen dilaksanakan ketika lembaga benar-benar membutuhkan tenaga. Rekrutmen dilaksanakan secara transparan untuk menghindari praktek KKN, dengan cara memberikan pengumuman melalui brosur maupun selebaran.”<sup>147</sup>

Dan begitupula ibu YT mengatakan:

“Ya analisis dilakukan agar hasil rekrutmen guru sesuai dengan kebutuhan saja.”<sup>148</sup>

---

<sup>145</sup> Wawancara Muslim Arif, Waka Kesiswaan MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>146</sup> Wawancara Bapak Sofiyon, KA TU MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>147</sup> Wawancara Bapak Agus Wiyana, Waka Kurikulum MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>148</sup> Wawancara Ibu Yunita, TU MAN 2 Palembang, 3 September 2015

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. Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawatî. Pengelolaan unsur manusia mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir, pada intinya diorientasikan untuk tahap mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dalam hal ini mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin.

Bapak TG mengatakan:

“Ya matetri disiapkan oleh panitia!”<sup>149</sup>

Madrasah dalam melaksanakan proses rekrutmen guru baru melakukan pengkajian berbagai sesuai peraturan pemerintah. Pemerintah menetapkan prosedur pendaftaran guru baru karena dengan melalui prosedur pendaftaran tersebut dapat mempermudah para pelamar sebagai syarat untuk calon tenaga pendidik baru agar lulus seleksi administrasi, dan data para pelamar tersebut di kondisikan pada data khusus tentang pelamarcsehingga tidak tercampur dengan berkas lain sehingga dapat tersusun dengan rapi.

---

<sup>149</sup>Wawancara Bapak Tugino, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

Dalam UU SISDIKNAS sebenarnya untuk menjadi seorang guru Sekolah Menengah Atas sederajat diberlakukan syarat pendidikan minimal sarjana dan bertugas sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki, oleh karena itu kiranya penting dilakukan mengambil rujukan kepada peraturan yang sudah ditetapkan. Sebagaimana dijelaskan narasumber di bawah ini mengenai yang ada di MAN 2 Palembang seperti yang dikatakan bapak tugino dan guru-guru yang lain:

Bapak TG dkk:

“ Ya dilakukan sebagai pertimbangan, misalnya jenjang pendidikan dan kualifikasi sesuai dengan tugasnya dan kita melakukan pengkajian sebagai pertimbangan”<sup>150</sup>

Sebagai mana tujuannya manajemen peserta didik bertujuan mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah lancar, tertib dan teratur. Beberapa ahli berpendapat bahwa tujuan manajemen peserta didik adalah untuk menciptakan kondisi lingkungan sekolah yang baik serta agar santri dapat belajar dengan tertib sehingga tercapai tujuan pengajaran yang efektif dan efisien.

Salah satu hal penting lainnya dalam pelaksanaan rekrutmen adalah pendanaan, lazimnya suatu kegiatan sangat sulit efektif jika tanpa di barangi dengan pendanaan

---

<sup>150</sup> Wawancara Bapak Tugino dkk, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

yang baik begitupun dengan rekrutmen guru termasuk juga rekrutmen di MAN 2 Palembang, berikut jelasnya:

Bapak TG dan MA mengatakan bahwa:

“Ya anggarannya kita tentukan

“Meskipun tidak disiapkan secara khusus tetapi dana tetap disediakan”<sup>151</sup>

Prosedur rekrutmen tenaga pendidik adalah pembentukan panitia rekrutmen, rapat penentuan tenaga pendidik baru, pembuatan, pemasangan atau pengiriman pengumuman, penerimaan tenaga pendidik baru, seleksi, penentuan tenaga pendidik yang diterima, pengumuman tenaga pendidik yang diterima dan registrasi tenaga pendidik yang diterima.

Rekrutmen juga memerlukan tenaga khusus ataupun beberapa orang yang memang ditugaskan untuk melaksanakan rekrutmen. Dalam bahasa mudahnya adalah panitian rekrutmen. Dengan adanya panitia khusus hasil maksimal berkemungkinan akan dicapai baik teknis maupun non teknis. Di bawah ini narasumber menjelaskan mengenai panitia rekrutmen di MAN 2 Palembang:

bapak MA :

“ Bahwa mengingat di lembaga pendidikan seperti madrasah dewasa ini belum terdapat tenaga profesional yang menangani manajemen dan rekrutmen tenaga pendidik, maka tugas-tugas dalam hal ini biasanya diserahkan kepada salah seorang atau lebih karyawan (pegawai sekolah) yang ditunjuk Panitia dibentuk jika diperlukan saja! itupun kesannya hanya ditunjuk saja Biasanya panitia ditunjuk langsung oleh kepala madrasah.<sup>152</sup>

---

<sup>151</sup>Wawancara Bapak Tugino Muslim Arif, Waka Kesiswaan MAN 2 Palembang, 3 September 2015

Untuk mempertajam hasil analisis mengenai perencanaan rekrutmen di MAN 2 Palembang berikut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 9  
Tabel Hasil Observasi Perencanaan Rekrutmen MAN 2 dan MA Al-Fatah Palembang

NO.	Aspek yang di observasi	Hasil	
	Objek penelitian	MA Al-fatah	MAN 2 Palembang
1.	<b>Perencanaan</b>		
	a. Perencanaan rekrutmen SDM di Madrasah harus ditingkatkan lagi.	Harus ditingkatkan	Harus ditingkatkan
	b. Melakukan job diskription	Melakukan job diskription	Melakukan job diskription

#### b. Pemberitahuan

Rekrutmen tenaga kependidikan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor baik secara intern maupun ekstern. Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan ketika akan mengadakan rekrutmen adalah, harus ada jabatan yang kosong dan benar-benar membutuhkan tenaga pendidik. Dalam merekrut tenaga kependidikan, harus memperhatikan analisis jabatan supaya dapat merekrut orang yang tepat dan sesuai dengan jabatan tersebut. Dalam perekrutan tersebut juga di hindarkan dari unsur KKN, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Selain faktor di atas, setelah dirasa sekolah membutuhkan tenaga pendidik baru, semestinya pengumuman mengenai kebutuhan guru segera dilakukan baik melalui tertulis ataupun media lainnya. Bagaimana dengan MAN 2 Palembang berikut jelasnya:

---

<sup>152</sup>Wawancara Muslim Arif, Waka Kesiswaan MAN 2 Palembang, 3 September 2015

Bapak TG mengatakan:

“Pengumuman mengenai adanya lowongan guru kita sebar melalui brosur! selain itu kita menempel pengumuman di mading sekolah.”<sup>153</sup>

Senada dengan apa yang di sampaikan oleh Bapak muslim arif pun mengatakan:

“Sosialisasi tentang lowongan guru biasanya disampaikan hanya pada lingkungan sekolah saja.”<sup>154</sup>

Informasi tertulis sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi yang menguraikan mengenai tugas dan tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi

Dan ibu yunita:

“Biasanya brosur ditempel di papan pengumuman sekolah saja”<sup>155</sup>

Untuk mempertajam hasil analisis mengenai pemberitahuan rekrurmen di MAN 2 Palembang berikut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 11  
Tebel Hasil Observasi Pemberitahuan Rekrutmen MAN 2 dan MA Al-Fatah Palembang

NO.	Aspek yang di observasi	Hasil	
	Objek penelitian	MA Al-fatah	MAN 2 Palembang
1.	<b>Pemberitahuan</b>		
	<b>a.</b> Musyawarah atas kebutuhan guru	Melakukan musyawarah	Melakukan musyawarah
	<b>b.</b> Mengumumkan kebutuhan guru	Melalui internal staff guru MA Al-fatah	Melalui internal staff guru MAN 2 Palembang

<sup>153</sup>Wawancara Bapak Tugino, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>154</sup>Wawancara Muslim Arif, Waka Kesiswaan MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>155</sup>Wawancara Ibu Yunita, TU MAN 2 Palembang, 3 September 2015

### c. Persyaratan

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum Madrasah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional. Berkenaan dengan kompetensi profesional sebagaimana dijelaskan di atas memberi kejelasan bahwa guru bukanlah sesuatu yang mudah untuk di emban, melainkan sebuah profesi yang membutuhkan keprofesionalan dalam pelaksanaannya. Berikut keterangan mengenai syarat guru yang ditentukan dalam proses rekrutmen di MAN 2 Palembang:

Bapak TG dkk:

“Persyaratan untuk calon guru dibuat sendiri oleh sekolah.”<sup>156</sup>

Begitu pula dengan bapak MA:

“Persyaratan dibuat sendiri”<sup>157</sup>

---

<sup>156</sup>Wawancara Bapak Tugino, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>157</sup>Wawancara Muslim Arif, Waka Kesiswaan MAN 2 Palembang, 3 September 2015

Dalam melakukan rekrutmen pendidik, hal mutlak yang harusnya menjadi syarat adalah kualifikasi pendidikan calon guru baru kemudian yang lainnya:

Menurut bapak SF:

“Mengenai tes seleksi yang biasa diberikan kepada calon tenaga pendidik baru di Madrasah ini adalah Psikotes, Kesehatan, Micro Teaching, Wawancara dan lain sebagainya, selain itu Formulir lamaran dirancang sendiri oleh organisasi/perusahaan dalam rangka menggali berbagai macam informasi dari para pelamar sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan tersebut.”<sup>158</sup>

Senada dengan bapak AW dan ibu YN:

“Harus sudah sarjana”<sup>159</sup>

Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih. Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala Madrasah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar Madrasah. Secara umum tenaga kependidikan adalah orang-orang yang bekerja dalam dunia pendidikan yang memiliki syarat-syarat tertentu.

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut pemerintah bisa memperoleh guru yang baik.

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

---

<sup>158</sup>Wawancara Bapak Sofiyan, KA TU MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>159</sup>Wawancara Bapak Agus Wiyana, Waka Kurikulum MAN 2 Palembang, 3 September 2015

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.

Menurut bapak TG:

“Untuk kualifikasi pendidikan standar minimal yang kita tetapkan adalah Sarjana dan jurusan sesuai kebutuhan kita!<sup>160</sup>

bapak muslim arif: Salah satunya kualifikasi pendidikan harus minimal sarjana”<sup>161</sup>

Sedangkan bapak AW mengatakan:

“Pihak panitia selalu memprioritaskan standar seleksi karena merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan, dengan melakukan seleksi yang selektif maka akan menghasilkan para pelamar yang berkualitas. Kualifikasi yang diberikan kepada calon guru baru agar dapat lulus dalam seleksi administrasi yaitu minimal telah menyelesaikan program SI, pengalaman mengajar, prestasi belajar mengajar, uji sertifikasi guru, IP (2,95). Dengan melakukan penyaringan seleksi administrasi ini maka posisi yang lowong pun dapat terisi dengan orang yang tepat”.<sup>162</sup>

Dan menurut ibu YT:

“Selain sarjana, yang saya tahu syarat lainnya adalah harus sesuai kebutuhan sekolah.”<sup>163</sup>

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

---

<sup>160</sup>Wawancara Bapak Tugino, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>161</sup> Wawancara Muslim Arif, Waka Kesiswaan MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>162</sup>Wawancara Bapak Agus Wiyana, Waka Kurikulum MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>163</sup>Wawancara Ibu Yunita, TU MAN 2 Palembang, 3 September 2015

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 pekerjaanya setelah diangkat menjadi guru.

Berkenaan dengan informasi mengenai guru yang dibutuhkan di MAN 2 Palembang berikut dijelaskan:

Menurut bapak TG:

“Pelamar bisa datang langsung ke sekolah! Nanti dapat langsung menemui Bapak tugino mengatakan: panitia atau menemui saya langsung.”<sup>164</sup>

Bapak MA:

“Untuk mendapat formulir langsung saja datang ke sekolah.”<sup>165</sup>

Untuk mempertajam hasil analisis mengenai persyaratan rekrutmen di MAN 2 Palembang berikut disajikan dalam tabel di bawah ini

Tabel 12  
Tebel Hasil Observasi persyaratan Rekrutmen MAN 2 dan MA Al-Fatah Palembang

NO.	Aspek yang di observasi	Hasil	
	Objek penelitian	MA Al-fatah	MAN 2 Palembang
1.	<b>Persyaratan</b>		
	a. Meningkatkan kualifikasi guru	Meningkatkan kualifikasi guru	Meningkatkan kualifikasi guru
	b. Merujuk pada UU SISDIKNAS	UU SISDIKNAS sebagai rujukan	UU SISDIKNAS sebagai rujukan

<sup>164</sup>Wawancara Bapak Tugino, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>165</sup>Wawancara Muslim Arif, Waka Kesiswaan MAN 2 Palembang, 3 September 2015

Dari tabel hasil observasi di atas dapat diketahui bahwa MAN 2 Palembang dari segi persyaratan menentukan kualifikasi calon guru dan UU SISDIKNAS sebagai rujukan.

#### d. Seleksi

Di negara kita, model Madrasah efektif secara kebijakan maupun praktiknya terwadahi dalam program Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah atau MPMBS. Pada Madrasah efektif, kepala Madrasah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyeraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran Madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Menurut bapak AW:

“Tes yang dilakukan biasanya tes tertulis dan tes wawancara”<sup>166</sup>

Senada dengan ibu YN:

“Setau saya Tes yang dilakukan tes tertulis dan tes wawancara”<sup>167</sup>

Untuk mempertajam hasil analisis mengenai proses seleksi di MAN 2 Palembang berikut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 15  
Tabel Hasil Observasi Proses Seleksi Rekrutmen MAN 2 dan MA Al-Fatah Palembang

NO.	Aspek yang di observasi	Hasil
-----	-------------------------	-------

<sup>166</sup> Wawancara Bapak Agus Wiyana, Waka Kurikulum MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>167</sup> Wawancara Ibu Yunita, TU MAN 2 Palembang, 3 September 2015

	Objek penelitian	MA Al-fatah	MAN 2 Palembang
1.	<b>Seleksi</b> a. Membentuk panitia rekrutmen  b. Menyediakan ruang khusus tes	Dibentuk saat pelaksanaan rekrutmen  Tidak menyediakan	Dibentuk saat pelaksanaan rekrutmen  Tidak menyediakan

Dari tabel hasil observasi di atas dapat diketahui bahwa MAN 2 Palembang panitia dibentuk pada saat pelaksanaan rekrutmen dan tidak menyediakan ruang khusus dan melaksanakan tes.

### 3. Apa Perbedaan Rekrutmen MA Al-Fatah dan MAN 2 di Kota Palembang?

#### a. MA Al-Fatah

Setelah proses panjang seleksi dilaksanakan maka tiba saatnya pengumuman lulus atau tidaknya peserta seleksi penerimaan guru baru di MA Al-Fatah Palembang, berikut lebih jelas:

Menurut bapak KA:

“Lembaga pendidikan ini adalah lembaga pendidikan yang dikelola sendiri, jadi kemungkinan untuk adanya perubahan formasi tenaga pendidik atau guru sangat mungkin sekali terjadi. Bila di kaitkan dengan evaluasi rekrutmen maka kita akan mengacu pada perencanaan dan pelaksanaan dari rekrutmen itu sendiri, misalnya untuk perencanaan dari satu pelaksanaan rekrutmen ke pelaksanaan berikutnya kita selalu mengevaluasi semua bentuk instrumen rekrutmennya, maka seandainya soal yang diajukan pada saat ini dinilai kurang efektif sudah barang tentu untuk selanjutnya kita akan siapkan instrumen soal tes yang lebih baik. Hal ini dilakukan tidak lain untuk memperoleh hasil rekrutmen yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh Madrasah dengan harapan tidak ada rekrutmen

yang terkesan asal-asalan saja . Penentuan peserta yang lulus kita rapatkan dengan panitian dan pihak yayasan.”<sup>168</sup>

Begitupula Menurut ibu nur’aini:

“ Biasanya hasil seleksi akan dirapatkan dengan pihak yayasan dan nantinya baru di dapat hasil yang akan di umumkan.”<sup>169</sup>

Dan BapakMR mengatakan:

“Hasil seleksi akan dirapatkan dengan pihak yayasan, baru kemudian setelah hasilnya didapat pihak sekolah akan menghubungi peserta yang lulus.”<sup>170</sup>

Dan ibu SO:

“Hasil seleksi akan dirapatkan dengan pihak yayasan, baru kemudian setelah hasilnya didapat pihak sekolah akan menghubungi peserta yang lulus.”<sup>171</sup>

Berdasarkan hasil wawancara mengenai proses pengambilan keputusan mengenai diterima atau tidaknya calon guru di MA Al-Fatah ini dapat diketahui bahwa hasil tes dirapatkan panitia bersama dengan pihak yayasan yang baru nantinya akan di umumkan, jadi keputusan lulus atau tidaknya peserta rekrutmen tenaga pendidik tidak hanya di tangan kepala madrasah melainkan dirapatkan terlebih dahulu dengan yayasan.

Untuk mempertajam hasil analisis mengenai penentuan Hasil seleksi di MA Al-Fatah berikut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 16  
Tebel Hasil Observasi penentuan Hasil Rekrutmen MA Al-Fatah

NO.	Aspek yang di observasi	Hasil
	Objek penelitian	MA Al-fatah
5.	<b>Penentuan hasil</b> a. Evaluasi hasil tes	Musyawarah & keputusan akhir ada kepada kepala madrasah

<sup>168</sup> Wawancara, Bapak Khoiril Anwar, Kepala Madrasah MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>169</sup>Nur’aini, Kepala Bidang Tata Usaha MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>170</sup>Wawancara, Muri, Guru SKI MA Al-Fatah Palembang, 4 September 2015.

<sup>171</sup>Satria Oktavia, Guru Fisika MA Al-Fatah Palembang, 4 September 201

	b. Memberikan informasi hasil tes	Menghubungi peserta yang dinyatakan lulus
--	-----------------------------------	---

Dari tabel hasil observasi di atas dapat diketahui bahwa MA Al-Fatah melakukan musyawarah sebelum kepala madrasah mengambil keputusan dan menghubungi peserta yang dinyatakan lulus.

#### **b. MAN 2 Palembang**

Oleh karena itu, perencanaan dalam sebuah pendidikan menempati posisi yang strategis dalam keseluruhan proses pendidikan. Perencanaan pendidikan itu memberikan kejelasan arah dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga perencanaan dalam sebuah pendidikan akan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian seorang perencana pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dan wawasan yang luas agar dapat menyusun sebuah rancangan yang dapat dijadikan pegangan dalam pelaksanaan proses pendidikan selanjutnya.

Menurut bapak TG:

“ Untuk rekrutmen yang dilakukan oleh pihak madrasah, semua keputusan yang berkaitan dengan rekrutmen ditentukan oleh kepala madrasah dengan berbagai pertimbangan. Dalam melaksanakan tugas

pokok, Kepala Madrasah mempunyai uraian tugas seperti menyusun rencana dan program kerja Madrasah, memimpin, mengkoordinasi, mengendalikan dan mengawasi kegiatan Madrasah, memberikan informasi mengenai perkembangan penyelenggaraan kegiatan Madrasah, melaksanakan koordinasi dengan Satuan Kerja terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan kegiatan pembelajaran, mengatur dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan administrasi Madrasah, melaksanakan kegiatan supervisi dalam kegiatan pembelajaran, mendorong kegiatan sebagai inovator, mendorong para tenaga pendidik dan tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, memberdayakan potensi masyarakat, melaksanakan pembinaan dan pengembangan kegiatan kesiswaan, melaksanakan kegiatan pengelolaan urusan ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, sarana dan prasarana.”<sup>172</sup>

Dan bapak MA mengatakan:

“Keputusan akhir mengenai diterima atau tidak ada pada kepala madrasah.”<sup>173</sup>

Sedangkan bapak SF mengatakan:

“Pengambilan keputusan dilakukan oleh kepala madrasah, Oleh karena itu, kepala Madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif yang dapat meningkatkan mutu Madrasah. Secara umum, kepala Madrasah tangguh memiliki kemampuan memobilisasi sumberdaya Madrasah, terutama sumberdaya manusia, untuk mencapai tujuan Madrasah. Kepala Madrasah sebagai top leader dalam lembaga pendidikan Madrasah memiliki peran sentral dalam pengelolaan personalia dengan baik dan benar. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan sebuah Madrasah berada pada tangan seorang kepala Madrasah. Perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.”<sup>174</sup>

Menurut bapak AW:

“Keputusan mengenai hasil rekrutmen ada di kepala madrasah.”<sup>175</sup>

Kualitas program pendidikan tidak hanya bergantung pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil pengajar (guru) yang mempunyai kesanggupan dan

---

<sup>172</sup>Wawancara Bapak Tugino, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>173</sup>Wawancara Muslim Arif, Waka Kesiswaan MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>174</sup>Wawancara Bapak Sofiyon, KA TU MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>175</sup>Wawancara Bapak Agus Wiyana, Waka Kurikulum MAN 2 Palembang, 3 September 2015

keinginan untuk berprestasi. Tanpa guru yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil. Pentingnya kesanggupan dan gairah guru dalam pelaksanaan program telah mendorong banyak kepala Madrasah untuk menuntut tanggung jawab lebih besar dalam rekrutmen dan seleksi guru. Untuk itu seorang kepala Madrasah harus memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk merekrut dan memilih orang-orang yang tepat sesuai dengan kehendak dan kebutuhan Madrasah.

Menurut bapak TG:

“Bagi peserta yang dinyatakan lulus akan dihubungi melalui telpon.”<sup>176</sup>

Senada dengan bapak MA:

“Biasanya sekolah langsung menghubungi langsung bagi calon guru yang di terima.”<sup>177</sup>

Dan ibu YN:

“Untuk yang lulus, baik tertulis maupun lisan akan di hubungi.”<sup>178</sup>

Untuk mempertajam hasil analisis mengenai penentuan Hasil seleksi di

MAN 2 Palembang berikut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 16  
Tebel Hasil Observasi penentuan Hasil Rekrutmen MAN 2 dan MA Al-Fatah Palembang

NO.	Aspek yang di observasi	Hasil	
	Objek penelitian	MA Al-fatah	MAN 2 Palembang
1.	<b>Penentuan hasil</b> a. Evaluasi hasil tes	Musyawahar & keputusan akhir ada	Musyawahar & keputusan akhir ada

<sup>176</sup>Wawancara Bapak Tugino, Kepala Madrasah MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>177</sup>Wawancara Muslim Arif, Waka Kesiswaan MAN 2 Palembang, 3 September 2015

<sup>178</sup>.Wawancara Ibu Yunita, TU MAN 2 Palembang, 3 September 2015

	b. Memberikan informasi hasil tes	kepada kepala madrasah  Menghubungi peserta yang dinyatakan lulus	kepada kepala madrasah  Bagi peserta yang dinyatakan lulus akan dihubungi oleh pihak sekolah
--	-----------------------------------	---	--

Dari tabel hasil observasi di atas dapat diketahui bahwa MAN 2 Palembang melakukan musyawarah sebelum kepala madrasah mengambil keputusan dan bagi peserta yang dinyatakan lulus akan dihubungi oleh pihak sekolah begitu pula dengan MA Al-Fatah.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Rekrutmen tenaga pendidik dari 2 lembaga pendidikan yang penulis teliti dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. MA Al-Fatah Palembang: sudah melaksanakan prinsip-prinsip manajemen rekrutmen tenaga pendidik misalnya dengan membuka rekrutmen secara umum, melalui sistem rekrutmen yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga.

2. MAN 2 Palembang : rekrutmen tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan, tidak membuka rekrutmen secara umum (terbuka) melainkan hanya menerima rekomendasi dari tenaga pendidik saja, yang diteruskan dengan merekomendasikan langsung pada Kepala Madrasah dengan mempertimbangkan kebutuhan yang ada.
3. Perbedaan rekrutmen tenaga pendidik (guru) di MA Al-Fatah dan MAN 2 secara garis besar terletak pada pelaksanaannya, jika di MA Al-Fatah rekrutmen dilaksanakan setiap akhir semester setelah evaluasi kinerja tenaga pendidik sedangkan di MAN 2 Palembang rekrutmen dilaksanakan secara terbuka namun tetap mempertimbangkan kebutuhan yang ada.

## **B. Saran**

1. Menjadi bahan masukan bagi Kepala Madrasah serta seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di lingkungan penelitian ini.
2. Bagi pemerintah yang berwenang khususnya Dinas Pendidikan dan Kementrian Agama agar hendaknya lebih memperhatikan pemerataan sarana dan prasaran pendidikan yang ada disemua lembaga pendidikan, karena tercapainya pembelajaran yang inovatif tentu saja memerlukan sarana dan prasarana yang menunjang pula.

