

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK
DI MAS MUQ PAGAR AIR ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

REKA NOVITA

NIM. 170206050

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2021M / 1442H**

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI MAS
MUQ PAGAR AIR ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

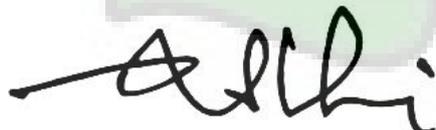
Oleh:

**REKA NOVITA
NIM. 170206050**

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag
NIP.1959070219900331001

Pembimbing II



Syafruddin, S.Ag, M.Ag
NIP. 197306162014111003

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI MAS
MUQ PAGAR AIR ACEH**

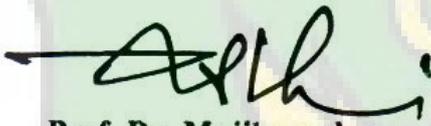
SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

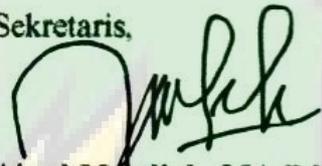
Pada Hari//Tanggal : Jum'at, 16 Juli 2021
6 Zulhijah 1442

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,


Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag
NIP. 197109082001121001

Sekretaris,


Ainul Mardiah, MA.Pd
NIP. 197510122997102001

Penguji I,


Dr. Basidin Mizal, M.Pd
NIP. 1939070219900331001

Penguji II,


Syafruddin, S.Ag, M.Ag
NIP. 197306162014111003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh


Dr. Muslim Razali, SM, M. Ag
NIP. 195903091989031001

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH/SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reka Novita

NIM : 170206050

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh** adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 29 Juni 2021
Yang menyatakan,




Reka Novita
NIM. 170206050

ABSTRAK

Nama : Reka Novita
NIM : 170206050
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh
Tebal Skripsi : 82 Halaman
Pembimbing 1 : Prof. Dr.Mujiburrahman, M.Ag
Pembimbing 2 : Syafruddin, S.Ag.M.Pd
Kata Kunci : Strategi rekrutmen, Seleksi tenaga pendidik

Strategi rekrutmen merupakan ilmu dan seni menggunakan sumber daya untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu. Rekrutmen ini merupakan strategi yang biasa digunakan oleh pimpinan untuk mencari keinginan tertentu dalam mengamati tugas kearah yang lebih baik. Permasalahan dalam penelitian di MAS MUQ Pagar Air Aceh adalah tidak konsekuennya pelaksanaan secara manajemen dan administrasi tidak sempurna sehingga mengakibatkan hasil tidak baik. Penyebabnya adalah: 1) Manajemen perencanaan tidak berjalan dengan baik. 2) Manajemen pelaksanaan tidak terorganisir dengan sempurna. 3) Manajemen pengawasan tidak ketat. 4) Manajemen evaluasi tidak berjalan. Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah Rais (Ketua Perekrutan), Kepala Sekolah dan Pengurus Dayah. Adapun instrument pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang dilakukan selama ini tidak berjalan dengan baik, sehingga hasilnya tidak maksimal. Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan oleh berbagai pihak-pihak yang terkait.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, Allah SWT telah memberikan kesempatan untuk mengoreksi dan membersihkan diri dari kesalahan sehingga menjadi lebih bersih dan lebih dekat kepada-Nya. Dengan kekuatan-Nya juga penulis telah dapat menyelesaikan kegiatan karya tulis yang tertuang dalam skripsi dengan judul **“Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh”**. Shalawat beriring salam penulis alamatkan ke pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang mana beliau telah susah payah merubah pola pikir umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini. Dan juga kepada para sahabat dan alim ulama yang bersama-sama memperjuangkan agama yang paling sempurna jika dibandingkan dengan agama yang lain di muka bumi ini. Islam merupakan agama yang Rahmatan Lillaamiin.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu tugas studi untuk menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh serta sebagai syarat memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

Dr. Muslim Razali, S.H., M.Ag, selaku Dekan Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, kepada Mumtazul Fikri M.A, selaku Ketua Prodi

Manajemen Pendidikan Islam UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, kepada Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, selaku pembimbing I sekaligus pembimbing awal pada proposal skripsi yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini, kepada Syafruddin, S.Ag.,M.Ag selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini, kepada Kepala Madrasah MAS MUQ Pagar Air Aceh yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian bagi peneliti., kepada Perpustakaan UIN Ar-Raniry dan Perpustakaan Wilayah yang telah menyediakan bahan dalam penelitian ini.

Semoga Allah membalas semua kebaikan mereka dengan balasan yang lebih baik. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penulisan maupun penyusunannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya kepada Allah SWT penulis berserah diri kepada Nya. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi banyak pihak dan semoga kita semua mendapatkan manfaatnya.

Banda Aceh, 29 Juni 2021
Penulis,

Reka Novita

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah	1
B. Rumusan masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat penelitian	6
E. Penjelasan Istilah	7
F. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	9
G. Sistematika Penulisan	12
BAB II : PROSES REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK	
A. Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	14
B. Prinsip dan Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik	20
C. Proses Seleksi Tenaga Pendidik	26
D. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik yang Baik dan Benar.....	32
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis penelitian	34
B. Lokasi penelitian	34
C. Subjek penelitian.....	35
D. Kehadiran penelitian	35
E. Teknik pengumpulan data.....	36
F. Instrumen pengumpulan data.....	38
G. Teknik analisis data.....	39
H. Teknik keabsahan data.....	40
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum lokasi penelitian	43
B. Hasil penelitian.....	49
C. Pembahasan Hasil Penelitian	70

BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



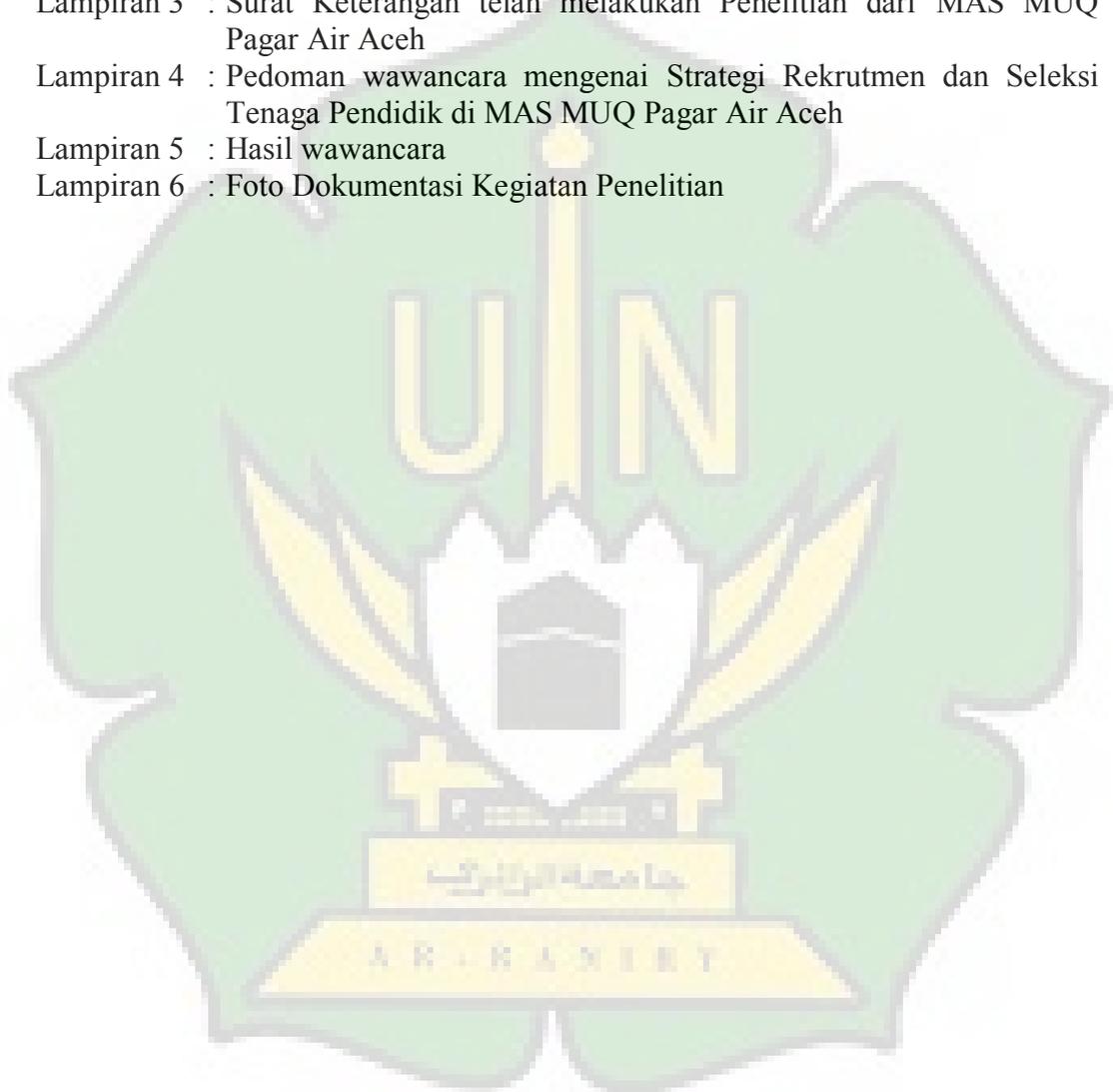
DAFTAR TABEL

4.1 Fasilitas MAS MUQ Pagar Air Aceh	49
4.2 Nama Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan PNS.....	51
4.3 Nama Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan NON PNS	53
4.4 Jumlah Murid di MAS MUQ Pagar Air Aceh	53



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan tentang Pembimbing Skripsi dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.
- Lampiran 3 : Surat Keterangan telah melakukan Penelitian dari MAS MUQ Pagar Air Aceh
- Lampiran 4 : Pedoman wawancara mengenai Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh
- Lampiran 5 : Hasil wawancara
- Lampiran 6 : Foto Dokumentasi Kegiatan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Pendidikan merupakan suatu tempat atau wadah dimana proses pendidikan berlangsung yang dilaksanakan dengan sebuah tujuan untuk mengubah tingkah laku seorang ke arah yang lebih baik melalui sebuah interaksi dengan lingkungan sekitar serta wawasan dan pengetahuan yang didapat. Pada dasarnya pembentukan sebuah lembaga bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan sebuah potensi para murid sehingga menjadi individu yang mandiri, kreatif, berakhlak mulia dan bertanggung jawab¹. Menurut UU No 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Madrasah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik

¹ Muhammad Ali Zainal Abidin, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h 233.

² Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h 10.

pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumberdaya yang tersedia di madrasah. Secara umum, strategi pembelajaran yang berpusat pada siswa lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa.

Pendidikan merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan. Pendidikan diyakini mampu menanamkan kapasitas guru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif. Di sisi lain pendidikan dipercayai sebagai wahana perluasan akses dan mobilitas sosial dalam masyarakat baik secara horizontal maupun vertikal.³

Dalam konteks Manajemen Pendidikan masalah rendahnya mutu pendidikan tidak dapat dipungkiri karena mengkaji tentang mutu pendidikan akan ditentukan oleh beberapa faktor. Permasalahan belum tercapainya mutu pendidikan yang baik pada setiap madrasah tidak terlepas dari keberadaan pengelola madrasah. Selain itu sarana dan fasilitas madrasah juga menentukan kemampuan madrasah untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan bermutu dalam pendidikan siswa. Namun demikian walaupun sarana dan fasilitas telah baik dan lengkap apabila tidak digerakkan dengan sistem manajemen pendidikan madrasah yang baik oleh Kepala Madrasah sebagai pimpinan ataupun

³Pupuh Fatturohman, *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, (Jakarta: Refika Aditama, 2007), h 11.

guru sebagai pendidik maka proses pendidikan sangat sulit untuk mencapai mutu yang baik.

Oleh karena itu Salah satu komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah Tenaga pendidik dan Tenaga kependidikan , karena tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar. Tenaga pendidik merupakan sosok yang langsung berhadapan dengan siswa dalam menstranformasi ilmu pengetahuan maupun teknologi, dan sekaligus mendidik anak bangsa dengan nilai-nilai konstruktif. Bahkan sehebat apapun kurikulum dirancang dan selengkap serta secanggih apapun fasilitas yang dimiliki kunci keberhasilan pendidikan di sekolah maupun masyarakat tetap ditentukan oleh pendidik.

Dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan Tenaga Kependidikan adalah adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah Tenaga Kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pemong belajar, fasilitator, widiaswara, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁴

Melihat peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenag pendidik yang profesional. Rekrutmen pendidik adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu

⁴Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h 27.

pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Perekrutan atau penarikan merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha mengatur komposisi tenaga kependidikan secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas kependidikan melalui penyeleksian yang dilakukan. Tenaga pendidik yang profesional disyaratkan memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya serta menguasai kompetensi sebagaimana dituntut Undang-Undang Guru dan Dosen. Kompetensi yang dimaksud dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah berkenaan dengan “ kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Terkadang juga terjadi ketidaksesuaian penempatan personalia terhadap tugas dan fungsinya, misalnya penempatan guru olahraga hanya berdasarkan pengalaman ataupun bakat pelamar dan bukan berdasarkan latar pendidikan/akademis pelamar. Bahkan permasalahannya tidak hanya sampai

disini, mengingat peran tenaga pendidik adalah pelaksana utama kegiatan pendidikan di sekolah. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah kerja dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang dicapai. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak memberikan kinerja yang maksimal.

Dalam prakteknya selama ini masih tampak beberapa institusi yang mengabaikan peran fungsi dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada institusi yang ruang lingkup kegiatannya sangat luas, kompleks dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar termasuk pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumberdaya manusia yang akan digunakan instansi sangat tergantung bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

Persoalan yang tidak jauh berbeda dengan yang telah diuraikan di atas, ditemukan di MUQ Pagar Air Banda Aceh adalah strategi yang digunakan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik sehingga mampu menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas..

Permasalahan tersebut pada pengkajian dan penelitian yang lebih mendalam yang difokuskan dalam kajian ini.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh ?
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh ?
3. Bagaimana peluang dan tantangan proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Tahapan perencanaan berdasarkan latar belakang rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh
2. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh
3. Untuk mengetahui hambatan proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis kepada beberapa kelompok akademik berikut ini :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan secara teoritis berguna bagi pengembangan wacana ilmu ke islaman , terutama yang berkaitan dengan Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik.

b. Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi mengenai Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik
2. Bagi sekolah, penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pelaksanaan Strategi Rekrutmen Seleksi Tenaga Pendidik.
3. Bagi penulis, untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan tentang Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik sebagai penerapan ilmu tentang manajemen pendidikan.

E. Penjelasan Istilah

Untuk memudahkan dalam alur pembahasan dan menghindari kesalahan dalam memahami judul maka penulis mempertegas beberapa istilah yang terdapat didalamnya :

1. Strategi rekrutmen

Menurut Anthony dan Govindarajan strategi adalah suatu proses dalam manajemen yang sistematis yang didefinisikan sebagai proses dalam pengambilan keputusan atas program-program yang akan dilaksanakan oleh organisasi dan perkiraan sumber daya yang akan dialokasikan dalam setiap program selama beberapa beberapa tahun mendatang.⁵

Menurut Meldona, Rekrutmen adalah sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk

⁵Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Raja grafindo Persada, 2015), h.52.

mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.⁶

Menurut Penulis Strategi Rekrutmen adalah cara untuk memikat para pelamar yang kompeten bagi suatu sekolah dan cara untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai, tepat dan efektif. Sehingga dibutuhkan strategi perekrutan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang diinginkan.

2. Seleksi Tenaga Pendidik

Menurut Veithzal Rivai , Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu instansi. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.⁷

Menurut Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003, Tenaga 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 penyelenggaraan pendidikan.⁸

Menurut penulis, Seleksi Tenaga pendidik adalah proses pemilihan tenaga pendidik yang profesional dan sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga pendidikan maka dibutuhkan seleksi dalam melakukan perekrutan tenaga pendidik.

⁶Mohamad Mustari, *Manajemen...*, h.80.

⁷Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.125.

⁸Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h 210.

F. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan kajian yang dilakukan sebelumnya oleh penulis lain mendapatkan hasil yang empiris. Adapun tujuan dari kajian terdahulu ini adalah agar peneliti dapat melihat serta membandingkan antara peneliti yang peneliti teliti dengan peneliti lain.

Nadwa, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, dalam jurnal pendidikan islam, Vol 9 tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Ada beberapa metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pendekatan penelitian, situasi sosial dan subjek penelitian, subjek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan analisis data, uji kepercayaan data (pemeriksaan keabsahan data). Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru yang dilakukan sudah sangat baik. Dan kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes dan penentuan penerimaan guru.⁹

Murnawati, *Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik Pada SD Kalam Kudus Pekanbaru*. Dalam jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis, Vol.11 penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sistem rekrutmen tenaga pendidik pada SD Kalam Kudus kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel seluruh

⁹Nadwa, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9, No 1, (Institut Agama Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. April, 2015), h 23.

populasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di SD Kalam Kudus Kota Pekanbaru, kebutuhan guru sebanyak 65 sedangkan guru tetap sebanyak 40 guru dan sisanya guru honor sebanyak 25 guru.¹⁰

Rony, Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) , dalam jurnal studi islam, Vol 14 tulisan ini berusaha untuk mendeskripsikan bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan dengan baik, apakah yang mendasari rekrutmen ini dilaksanakan dan apa saja kendala yang biasa ditemui di lapangan. Terdapat beberapa tahapan dalam sistem rekrutmen guru, yaitu persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran dan seleksi guru baru.¹¹

Qurratu A'yun,dkk, Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA, dalam jurnal pendidikan, vol 4 tulisan ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen guru di SMA 2 Darul Ulum Jombang dikarenakan kualitas tenaga pendidik di sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh panitia. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Adapun pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini merupakan implementasi rekrutmen tenaga

¹⁰Murnawati, *Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik Pada SD Kalam kudus Pekanbaru*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No. 2, (Fakultas Ekonomi Fakultas Lancang Kuning. September, 2014), h 521.

¹¹Rony, *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*, Jurnal Studi Islam, Vol. 1, No. 1, (Institut Keislaman Abdullah Faqih. Gresik. Maret, 2018), h 4.

pendidik bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kualifikasi yang terbaik.¹²

Nurjaya.dkk, Sistem Pendukung keputusan pada sistem seleksi penerimaan guru menggunakan metode simple additive weinghting, dalam jurnal kilat, Vol 7 tulisan ini bermaksud mengenai system pendukung melalui penerapan metode simple additive weinghting dapat menyelesaikan masalah dalam proses seleksi penerimaan guru, serta proses seleksi dapat berlangsung lebih cepat dan keputusan yang dihasilkan memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh pihak sekolah . hasil dari penelitian ini yaitu proses penerimaan guru disekolah ini belum terkomputerisasi pada sisitem seleksi penerimaan guru yang mengakibatkan lamanya waktu yang dibutuhkan.¹³

Penelitian yang telah penulis paparkan merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, namun berbeda dengan penelitian yang telah penulis paparkan . penelitian ini akan lebih memfokuskan pada pembahasan tentang penarikan serta kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menunjang proses pembelajaran di dalam suatu lembaga pendidikan . yang dimana dalam proses pencarian karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh lembaga tersebut maka harus mengikuti proses seleksi. Dan harus melakukan strategi yang digunakan dalam pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik. Sehingga setelah dilakukannya perekrutan maka calon karyawan tersebut harus mengikuti sistem seleksi agar lembaga pendidikan

¹²Qurrata A'yun.ddk, *Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA*, Jurnal Pendidikan. Vol. 4, No. 7, (Universitas Negeri Malang Indonesia. 2019), h 4.

¹³Nurjaya.dkk, *Sistem Pendukung Keputusan Pada Sistem Seleksi Penerimaan Guru Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*, Jurnal Kajian Ilmu dan Teknologi. Vol. 7, No. 2, (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. September, 2018), h 56.

dapat menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif dan efisien. Di dalam seleksi tentu adanya beberapa proses yaitu wawancara, pengujian seleksi, pemeriksaan berkas atau latar belakang pelamar, evaluasi dan keputusan penyeleksian. Dari hasil penelitian tersebut maka penulis dapat mengetahui bagaimana strategi perekrutan dan seleksi tenaga pendidik di Mas MUQ Pagar Air Aceh.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca dalam menelaah penelitian ini, maka penulis membuat pembahasan dalam 5 bab, adapun bab-bab yang akan disajikan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Sistematika penulisan skripsi yang akan peneliti tulis terdiri dalam beberapa bab. Bab I pendahuluan, bab II kajian teori, bab III metode penelitian, bab IV hasil penelitian dan pembahasan, bab V kesimpulan dan saran. Bab-bab yang akan disajikan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

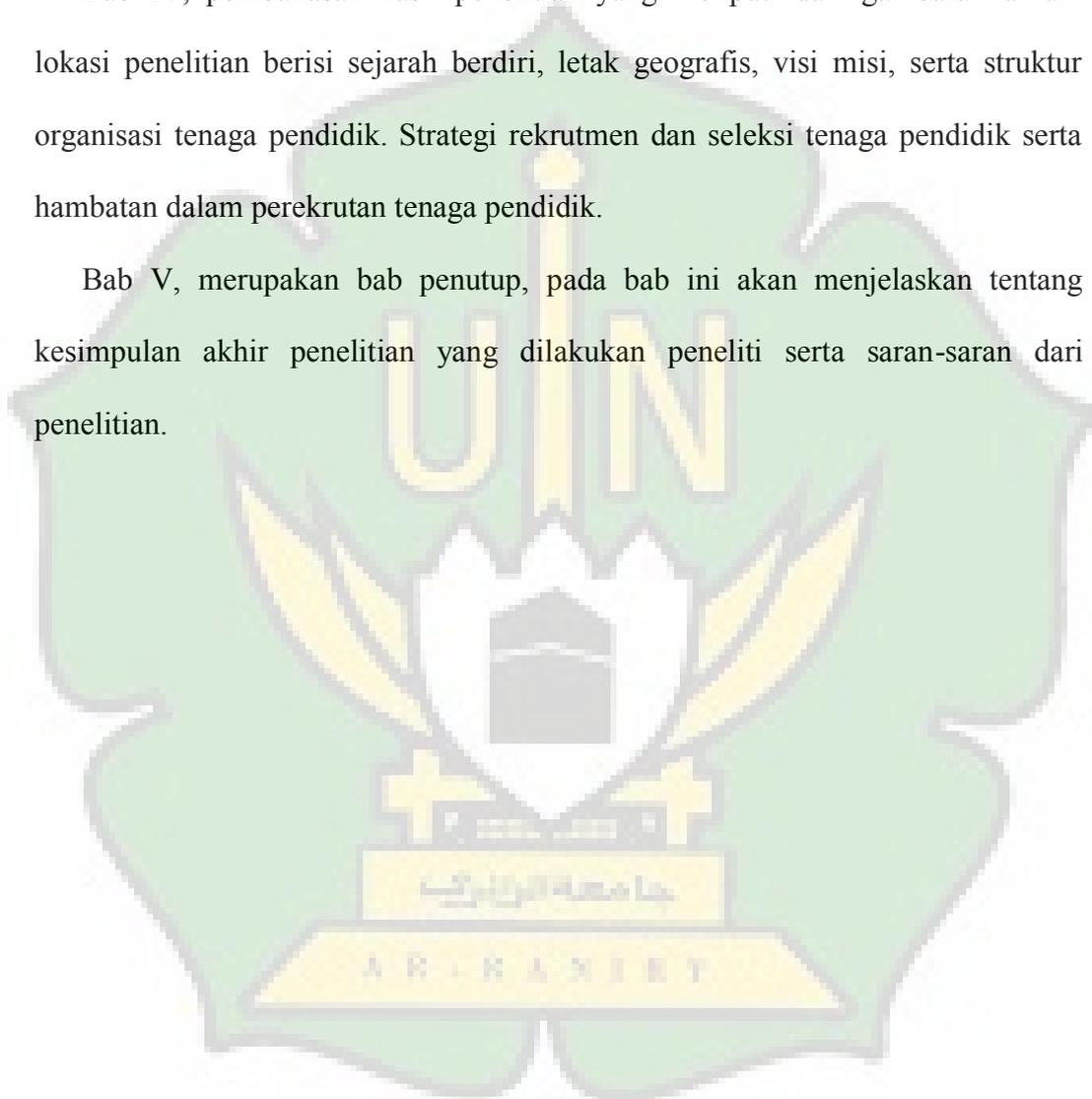
Bab I, merupakan bab pendahuluan berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian pada bab ini berisikan mekanisme penelitian yaitu menguraikan secara berurutan kegiatan penelitian mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, kajian terdahulu kemudian ditutup dengan sistematika penulisan.

Bab II, penelitian membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

Bab III, pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang meliputi, jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

Bab IV, pembahasan hasil penelitian yang meliputi dari gambaran umum lokasi penelitian berisi sejarah berdiri, letak geografis, visi misi, serta struktur organisasi tenaga pendidik. Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik serta hambatan dalam perekrutan tenaga pendidik.

Bab V, merupakan bab penutup, pada bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan akhir penelitian yang dilakukan peneliti serta saran-saran dari penelitian.



BAB II

PROSES REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK

A. Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Rekrutmen Tenaga Pendidik

Asal kata Strategi adalah turunan dari kata bahasa Yunani *Stratego*. Adapun Strageos dapat diterjemahkan sebagai komandan militer pada zaman demokrasi athena. Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, kritik, atau cara. Sedangkan secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Startegi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah adalah ilmu siasat perang, akal atau tipu muslihat untuk mencapai suatu maksud dan tujuan yang ditentukan.¹⁴

Menurut Malayu S.P Hasibuan tentang penyeleksian rekrutmen yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan Rekrutmen adalah calon serdadu. Sedangkan Kamus Bahasa Inggris Rekrutmen adalah pengarah. Menurut Vithzal Rivai Rekrutmen adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pegawai (guru) adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Sedangkan menurut EdwinB. Flippo, Rekrutmen adalah proses

¹⁴Sumadi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Media Pustaka, 2009), h 809.

pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang yang mampu dalam bekerja di dalam organisasi.¹⁵

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen jugaberarti proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash [28] ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”

Ayat diatas menerangkan bahwa karyawan yang dipekerjakan adalah karyawan yang kuat. Pada zaman nabi karyawan yang direkrut adalah untuk panglima perang, kekuatan disini maksudnya merekrut orang yang kuat untuk berperang, memiliki fisik yang tangguh sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai panglima perang dengan baik. Sedangkan kuat pada saat ini diartikan

¹⁵Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h 40.

sebagai orang yang memiliki fisik yang sehat jasmani dan rohani, karena dengan fisik yang kuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga dapat dipertanggung jawabkan.

a. 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 dan perguruan tinggi.¹⁶

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.

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

Dalam tatanan bermasyarakat sendiri, guru baik formal maupun non formal masih dianggap sebagai suatu pekerjaan yang sangat mulia, terutama

¹⁶Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h 18.

jika dipandang dari kaca mata islam sebagai agama mayoritas yang dianut oleh sebagian besar rakyat indonesia. Guru masih dijadikan panutan oleh sebagian masyarakat kita dalam bertingkah laku.¹⁷

Oleh karena itu masyarakat kita masih sangat mengharapkan sosok guru yang dapat menjadi panutan dan teladan yang baik bagi anak-anak mereka sebagai peserta didik juga bagi orang tua dn masyarakat sekitar pada umumnya. Sehingga masyarakat merasa aman dan nyaman menitipkan putra putrinya kepada gurru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pendidik.

2. Proses Rekrutmen

a. Melakukan persiapan proses rekrutmen

Persiapan pertama dalam proses rekrutmen guru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru yang matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik, kegiatan persipan rekrutmen guru meliputi :¹⁸

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru
- 2) Penetapan persyaratan untuk melamar menjadi guru
- 3) Penetapan prosedur pendaftaran guru
- 4) Penetapan jadwal rekrutmen guru
- 5) Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru
- 6) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

¹⁷Simamora, *Rekrutmen dan Seleksi*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2003), h 11.

¹⁸Ibrahim bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h 30.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Kegiatan penyebaran pengumuman dapat melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya. Pengumuman penerimaan guru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran

Mengetahui adanya penerimaan guru, lalu masyarakat memasukkan lamarannya, panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukn panitia yaitu :

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

d. Seleksi Pelamar

Seleksi merupakan suatu proses perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen guru harus melalui tahapan-tahapan yang telah ditentukan agar rekrutmen dapat menguntungkan organisasi yaitu mendapatkan guru yang

profesional sehingga proses pembelajarn dapat efektif.¹⁹Selain itu ada beberapa langkah dalam merekrut tenaga pendidik.²⁰

a. Pembentukan panitia penerimaan Tenaga Pendidik

Kegiatan pertama yang harus dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam penerimaan Tenaga Pendidik adalah pembentukan panitia. Panitia ini dibentuk dengan maksud agar secepat mungkin melaksanakan pekerjaannya. Panitia yang telah terbentuk, umumnya diformalkan dengan menggunakan surat keputusan (SK) Kepala Sekolah. Panitia pelaksanaan penerimaan tenaga pendidik yaitu pihak sekolah yang terdiri dari kepala sekolah dan beberapa guru yang ditunjuk untuk mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan.

b. Rapat penentuan Tenaga Pendidik

Rapat penentuan ini adalah keseluruhan ketentuan penerimaan tenaga pendidik. Walaupun penerimaan tenaga pendidik merupakan pekerjaan rutin yang dilakukan setiap tahun, tetapi ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan penerimaan harus senantiasa dibicarakan agar tidak dilupakan oleh mereka yang terlibat. Dalam rapat ini, keseluruhan anggota panitia dapat berbicara sesuai dengan kapasitas mereka masing-masing. Hasil rapat panitia penerimaan tenaga pendidik tersebut dicatat dalam buku notulen rapat.

¹⁹Ibrahim bafadal,*Peningkatan Profesional Guru...*, h 34.

²⁰B.Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h

c. Seleksi tenaga pendidik

Seleksi tenaga pendidik baru dilakukan dengan melihat berkas dan melakukan wawancara kepada para peserta tenaga pendidik untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

d. Penentuan tenaga pendidik yang diterima

Pada sekolah yang menggunakan sistem penerimaan berkas dan wawancara dan ada pula yang menggunakan sistem tes. Dengan demikian umumnya ada beberapa sekolah yang memiliki daya tampung tenaga pendidik, dan itulah yang akan menjadi syarat-syarat penerimaan tenaga pendidik.

B. Prinsip dan Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Dalam rangka mendapatkan calon tenaga pendidik yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah.²¹

Menurut Veitzhzal Rivai ada dua hal yang dijadikan prinsip dalam perekrutan guru, dapat dijelaskan sebagai berikut :²²

- 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

²¹Moh. User Usman, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h 16.

²²Veitzhzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya...*, h 62.

- 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.

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.

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, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.²³

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 keterampilan dan sikap.

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-anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.²⁴

b. Kompetensi kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik.

Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil,

²³Undang-undnag RI nomor 14 tahun 2005 dan peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun,2008 : 7-8

²⁴Hanifah Harsono, *Implementasi Kebijakan dan Politik*, (Jakarta: PT Rosdakarya,2002), h 67.

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. Berempati maksudnya guru harus dengan sabaar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

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

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

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

d. Kompetensi profesional

Guru adalah 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.

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.²⁵

Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang 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.

1) 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 pebcari 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 agaryang berminat hanyalah orang yang memenuhi persyaratan. Jika tidak, maka biaya penarikan akan tinggi.²⁶

Lebih rinci dijelaskan bahwa dalam rekrutmen tenaga kerja untuk sebuah organisasi mempunyai beberapa tujuan:

²⁵Ramayulis, *Metodelogi Pengajaran Agama Islam*,(Jakarta: Kalam Mulia,2000), h 29.

²⁶Admowiboro, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2000), h 28.

- a. Aktivitas kelompok pelamar membatasi sampai dimana 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 tidak diinginkan lembaga.

Oleh karena itu pengadaan atau penarikan tenaga kerja baru dapat dimulai setelah persyaratan atau kualitas dari pekerja diketahui, begitu pula dengan tugas-tugas yang akan dilaksanakannya. Jadi pada prinsipnya tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan pegawai dalam rangka mengisi mengisi lowongan pekerjaan yang ada dalam sebuah lembaga.

C. Proses Seleksi Tenaga Pendidik

1. Pengertian Seleksi

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi pegawai. Seluruh konsep dari seleksi dan penempatan pegawai yang efektif dapat diharapkan mengurangi tingkat perputaran atau keluar masuknya pegawai. Seleksi sebagai suatu proses penetapan pelamar yang mana diantaranya mereka direkrut dengan melalui

pertimbangan persyaratan-persyaratan untuk dapat diterima dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Pelaksanaan Seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya pegawai yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, pegawai yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan pegawai menjadi lebih mudah.²⁷

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, keterampilan, kemampuan, prefensi, dan kepribadian karyawan tersebut.

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 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

²⁷Simamora, *Rekrutmen...*, h 11.

diterima atau ditolaknya pelamar kerja. Seleksi dilakukan untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sesuai dengan yang tertera dalam deskripsi pekerjaan. Seleksi juga merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk melihat kesesuaian atau tidaknya antara individu, pekerjaan, organisasi, dan lingkungan.

2. Proses Seleksi

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.²⁸

Simamora menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan (rekrutmen). Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan

²⁸Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h 45.

pengadaan personalia diambil. Jadi seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau tidak dalam suatu instansi.

Karena seleksi harus dilaksanakan untuk mendapat pegawai yang qualified agar benar-benar sesuai dengan kebutuhan maka dalam seleksi harus memenuhi beberapa tahap seleksi, yaitu :²⁹

1. Seleksi persyaratan Administrasi

Pemeriksaan persyaratan administrasi merupakan tahap pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga kerja untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. seleksi administrasi meliputi pengisian formulir yang disediakan instansi, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika perlu.

Tujuan dari pengisian formulir ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang pribadi pelamar, untuk mendapatkan kesan watak dan karakter kepribadian pelamar, dan untuk menentukan calon tenaga kerja mana yang harus dicalonkan dan dipanggil untuk seleksi tahap berikutnya.

2) Tes

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon pegawai yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat.

a. Tes tulis

Tes tertulis dilakukan dengan cara subjektif dan objektif.

²⁹Simamora, Rekrutmen..., h 111.

- Subjektif yaitu membuat karangan singkat untuk mendapatkan kesan karakter kepribadian calon tenaga kerja.
- Objektif yaitu menjawab pertanyaan dengan metode *true false test*, *multiple choice test*, *completion test*, dan *short answer*

b. Tes Psikologi

Tes psikologi yaitu proses menguji tentang kecerdasan bakat, prestasi, minat, dan kepribadian dari pelamar. Jadi tes psikologi menurut Hasibuan adalah proses menguji dan mengetes kemampuan mental pelamar apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkan instansi.³⁰

- Tes kecerdasan, yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
- Tes kepribadian yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan organisasi.
- Tes bakat yaitu mengetes dan mengukur kemampuan mental potensial (IQ) pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan di kemudian hari.
- Tes minat, yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apa pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

³⁰Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, h 120.

- Tes prestasi, yaitu mengetes dan mengukur apa pelamar akan mampu berprestasi mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.³¹

c. Tes informasi dan fisik

Yaitu suatu proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar, misalnya pendengaran, penglihatan dan lain-lain. Tes informasi ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya kemungkinan memperoleh pegawai yang kurang sehat.

2. Faktor yang mempengaruhi seleksi

Faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi adalah sebagai berikut :³²

a) Umur

Usia seseorang sangat mempengaruhi disiplin, tanggung jawab, pengalaman, kondisi fisik, kesetiaan. Pada karyawan yang masih muda, pada umumnya mereka kurang disiplin, tanggung jawab, pengalaman, dan kesetiaan. Akan tetapi mereka memiliki kondisi fisik yang bagus. Sedangkan karyawan yang sudah agak tua memiliki disiplin, tanggung jawab, pengalaman dan kesetiaan yang lebih besar, tetapi kondisi fisik yang sudah mulai menurun.

b) Jenis kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan, karyawan wanita diberi tugas yang kurang mengandalkan kemampuan fisik, bila dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Ada tugas-tugas tertentu yang hasilnya akan lebih baik jika

³¹Simamora, Rekrutmen..., h 114

³²Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, h 132.

dikerjakan oleh karyawan wanita jika dibandingkan dengan pekerjaan karyawan laki-laki dan sebaliknya.

c) Kesehatan

Kesehatan dibagi menjadi dua bagian yaitu: kesehatan dalam arti umum artinya seorang karyawan tidak mempunyai penyakit yang berbahaya dan tidak dapat menular pada karyawan lain.

d) Tubuh

Meliputi tinggi badan, berat badan, rona muka, bau badan, potongan rambut, cara berjalan dan lain sebagainya.

D. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Yang Baik dan Benar

Dalam dunia Pendidikan, Strategi diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular educational goal* . Jadi dengan demikian strategi pembelajaran dapat diartikan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.³³

Strategi rekrutmen guru perlu diselaraskan dengan rencana kegiatan yang diinginkan dan juga kebutuhan khusus yang ditemukan oleh para perusahaan. Ketika para *rekruter* (pencari tenaga kerja) mengidentifikasi lowongan pekerjaan melalui perencanaan SDM dan permintaan para manajer. Rencana SDM ini berfungsi untuk menunjukkan lowongan saat ini dan dimasa yang akan datang sehingga rekrutmen akan menjadi produktif. Setelah lowongan tersebut

³³Wina Sanjaya, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), h 126.

teridentifikasi maka rekruter mempelajari persyaratan dengan mereview info analisis jabatan yang khususnya dskripsi/uraian pekerjaan dan spesifikasi tugas.

Dalam proses ini para rekruter akan menggunakan berapa metode untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.³⁴

Strategi Rekrutmen adalah cara yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang diharapkan dengan melalui sistem perekrutan agar tidak terjadinya kendala yang tidak diinginkan.

Dalam memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan keinginan lembaga sekolah maka harus melakukan perekrutan dan seleksi bagi calon tenaga pendidik dan dalam prosesnya harus mengikuti langkah-langkah yang terdapat dalam suatu lembaga pendidikan tersebut.

Oleh karena itu, dalam suatu lembaga pendidikan diperlukannya tenaga pendidik yang ideal sehingga untuk memperoleh teanaga pendidik yang ideal tersebut hrus adanya perekrutan dan seleksi bagi calon tenaga pendidik.

³⁴Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya...*, h 152.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini mengembangkan konsep yang didasarkan atas data yang bersifat induktif dan menghimpun data serta bersifat ilmiah.

Metode kualitatif Deskriptif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan menjabarkannya, suatu data yang mengandung makna. Yang menjadi instrumennya adalah peneliti sendiri. Penelitian ini adalah menganalisa Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MUQ Pagar Air Aceh.

Oleh karena itu melalui metode ini diharapkan mampu memperoleh gambaran tentang strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di sekolah tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan ilmu pendidikan dan manajemen pendidikan, antara lain manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada pendidikan. Metode ini diterapkan untuk melihat dan memahami objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan sebagainya) berdasarkan fakta yang tampil apa adanya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana mendapatkan sumber data yang akan digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung . penelitian lapangan dilakukan untuk mengetahui gambaran umum mengenai sesuatu yang berhubungan dengan sasaran penelitian sehingga sesuai dengan kebutuhan peneliti. Adapun lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah

MUQ Pagar Air Aceh yang beralamat di Jln. Rel Kereta Api Lama Km.0.6 Gampong Bineh Blang, Kec. Ingin Jaya, Kab. Aceh Besar, Provinsi Aceh.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti baik orang, benda, ataupun lembaga (organisasi). Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang dikenai kesimpulan hasil penelitian. Berkaitan dengan hal ini, maka subjek yang dipilih haruslah seseorang yang benar-benar memahami kultur atau situasi yang ingin diteliti untuk memberikan informasi yang akurat kepada peneliti.

Subjek yang diambil dalam penelitian ini adalah 1 orang Kepala Sekolah, 1 orang Wakil Rais , dan 2 Guru. Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut disini akan dilakukan observasi untuk melihat keadaan sekolah serta melakukan wawancara untuk mengetahui bagaimana merekrut tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut.

D. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif mutlak diperlukan karena peneliti sendiri merupakan alat (instrumen) pengumpul data yang utama. Karena dengan terjun langsung di lapangan, maka peneliti dapat melihat secara langsung fenomena di lapangan. Peneliti sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data dan pada akhirnya peneliti sendiri yang menjadi pelapor hasil penelitiannya.

Kehadiran peneliti di lapangan dilakukan dalam 3 tahap, yaitu :

1. Penelitian pendahuluan yang bertujuan mengenal tempat dan problem penelitian
2. Pengumpulan data, dalam bagian ini penulis secara khusus menyimpulkan data
3. Evaluasi data yang bertujuan menilai data yang diperoleh di lapangan dengan kenyataan yang ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut dipergunakan untuk memperoleh data dan informasi yang saling menunjang dan melengkapi tentang strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh.

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung yang digunakan oleh dua pihak dengan satu tujuan yang telah ditetapkan. Metode wawancara identik dengan interview, secara sederhana dapat dimaknai sebagai dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interview) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

Wawancara yang dilakukan adalah wawancara yang bersifat terstruktur, dengan menggunakan pedoman wawancara yang berisi daftar pertanyaan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan

wawancara. Adapun aspek yang diwawancarai berkaitan dengan proses perekrutan tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh

2. Observasi

Observasi yang dilakukan adalah jenis observasi partisipan, karenanya dalam studi ini peneliti bertindak tidak hanya sebagai pengamat, tetapi sekaligus sebagai instrumen penelitian dengan tujuan berusaha menstimulus yang diteliti agar menghadapi realitas masalah yang sebenarnya sehingga data dapat diperoleh secara obyektif dan akurat. Adapun aspek yang diobservasi yaitu mengenai masalah atau kendala dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang mengandung arti barang-barang tertulis. Maka metode dokumentasi berarti mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya, yang berkaitan dengan Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Mas MUQ Pagar Air Aceh.

Metode dokumentasi, yakni penelitian yang berusaha mendapatkan data melalui beberapa arsip dan dokumen, surat kabar, jurnal, buku, dan benda-benda tulis yang relevan.³⁵ Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum lokasi penelitian dan dokumen-

³⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h 200.

dokumen yang relevan dengan objek penelitian umum memperkuat metode observasi dan wawancara yang dilakukan.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis. Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen penelitian atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian. Yang melakukan validasi adalah peneliti itu sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan.

Dalam hal ini peneliti menggunakan lembaran observasi, wawancara, dan dokumentasi. Apabila terjadi sesuatu yang mengakibatkan peneliti tidak dapat hadir, maka penelitian ini akan ditunda untuk sementara waktu sampai peneliti dapat hadir kembali. Penelitian ini dapat memungkir atau kekurangan yang peneliti miliki, agar terlaksananya prose penelitian ini, maka peneliti juga akan mengajak seorang rekan (teman) peneliti yang ikut membantu peneliti dalam terlaksananya proses penelitian.³⁶

³⁶Sugiyomo, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h 222.

G. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Teknik analisis data pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga prosedur perolehan data.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses penyempurnaan data, baik pengurangan terhadap data yang dianggap kurang perlu dan tidak relevan, maupun penambahan data yang dirasa masih kurang. Data yang diperoleh di lapangan mungkin jumlahnya sangat banyak. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang akan direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Data Display (*Display Data*)

Dengan mendisplay atau menyajikan data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi selama penelitian berlangsung. Setelah itu perlu adanya perencanaan kerja berdasarkan apa yang telah dipahami.

Dalam penyajian data selain menggunakan teks secara naratif, juga dapat berupa bahasa nonverbal seperti bagan, grafik, denah, matriks, dan tabel. Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion*)

Langkah yang ketiga adalah *conclusion* merupakan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun apabila kesimpulan tersebut didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan tersebut kredibel.

H. Uji Keabsahan Data

Menetapkan keabsahan data (*data trustworthiness*) diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Menurut Moleong keempat kriteria tersebut adalah: 1) derajat kepercayaan (*credibility*), 2) keteralihan (*transferability*), 3) kebergantungan (*dependability*), dan 4) kepastian (*confirmability*).

Keempat pengujian di atas yang paling utama adalah uji kredibilitas data, yaitu dengan melakukan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, diskusi teman sejawat, *member check*, dan analisis kasus negatif.

Pengujian kredibilitas data menggunakan teknik triangulasi. Menurut Sugiyono teknik triangulasi berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama yaitu teknik observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serentak. Triangulasi juga dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dari sumber data yang ada

Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

- a. Triangulasi pengumpulan data, dilakukan dengan membandingkan data yang dikumpulkan melalui wawancara dengan data yang diperoleh melalui observasi atau informasi yang diperoleh melalui studi dokumentasi.
- b. Triangulasi sumber data, dilakukan dengan cara menanyakan kebenaran suatu data atau informasi yang diperoleh dari seorang informan kepada informan lainnya.
- c. Pengecekan anggota dilakukan dengan cara menunjukan data atau termasuk interpretasi peneliti, yang telah disusun dalam format catatan lapangan. Catatan lapangan tersebut dikonfirmasi langsung dengan informan untuk mendapatkan komentar dan melengkapi informasi lain

yang dianggap perlu. Komentar dan tambahan informasi tersebut dilakukan terhadap informan yang diperkirakan oleh peneliti.

- d. Diskusi teman sejawat dilakukan terhadap orang yang menurut peneliti memiliki pengetahuan dan keahlian yang relevan, agar data dan informasi yang telah dikumpulkan dapat didiskusikan dan dibahas untuk menyempurnakan data penelitian. Pengecekan ini dilakukan untuk mendapatkan komentar setuju atau tidak, untuk melengkapi informasi yang perlu dilengkapi. Komentar atau tambahan informasi digunakan untuk memperbaiki catatan yang telah dikumpulkan peneliti selama di lapangan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, data yang diperoleh untuk penelitian yang berkenaan dengan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh, dalam hal ini peneliti melakukan pendataan awal dengan mengumpulkan beberapa data terkait dengan lokasi penelitian di MAS MUQ Pagara Air Aceh, dengan demikian peneliti akan diuraikan dalam pembahasan hasil berikut.

1. Sejarah Berdirinya MAS MUQ Pagar Air Aceh

Madrasah Aliyah (MA) Ulumul Quran merupakan lembaga pendidikan klasikal tingkat Aliyah dibawah naungan kementerian Agama Kota Banda Aceh dan Pemerintah Aceh melalui Badan Pendidikan Dayah Provinsi Aceh yang sebelumnya di bawah Yayasan Dayah Ulumul Quran atau dikenal dengan sebutan Madrasah Ulumul Quran (MUQ) Pagar Air.

Madrasah Aliyah (MA) Ulumul Quran didirikan pada tahun 1991 dengan tujuan mendukung eksistensi Dayah Ulumul Quran. Madrasah ini didirikan agar para santri disamping mampu menghafal Al-quran 30 Juz dan juga memperoleh Pendidikan Formal untuk dapat melanjutkan studi ke Perguruan Tinggi atau berbagai Lembaga Pendidikan Tinggi baik di dalam maupun di Luar Negeri.

Sejak didirikan MA MUQ Pagar Air Banda Aceh dari tahun ke tahun terus mengalami kemajuan segi kualitas (mutu) pendidikan. Tetapi mengenai

kualitas (jumlah) peserta masuk ke madrasah ini, seiring dengan pergantian beberapa kepala madrasah yang selalu membuat perubahan kearah yang lebih baik sehingga madrasah ini menjadi madrasah favorit dimata masyarakat Kota Banda Aceh.

Tetapi saat ini, mulai tahun 2020 status MUQ Pagar Air tidak lagi dibawah Yayasan Pendidikan Ulumul Quran tetapi sudah diserahkan pengelolaannya kepada Pemerintah Aceh di bawah Dinas Pendidikan Dayah salah satunya adalah dengan melakukan berbagai pembenahan, termasuk dalam mengintegrasikan Kurikulum Kemenag berdasarkan KMA 184 tahun 2019 dengan Muatan Dayah. Harapannya, dengan sinergisitas ini akan menghasilkan lulusan penghafal Quran yang memiliki pengetahuan yang mumpuni.³⁷

Para pengajar di MAS MUQ terdiri dari guru PNS Kementerian Agama juga direkrut oleh pengurus Dayah serta dari Dinas Pendidikan Dayah. Selama ini MAS MUQ Banda Aceh melaksanakan proses belajar disiang hari setelah itu dilaksanakan muatan kedayahan.

Sejak didirikan, sudah beberapa yang telah menjadi Kepala Madrasah Aliyah. Adapun nama-nama yang pernah menduduki jabatan sebagai Kepala MA Ulumul Quran adalah :

1. Drs,Ilyas Yusuf = 1991 s/d 2004
2. Zamni Yunus, S.Ag, MA = 2004 s/d 2011
3. Qadriah, S.Pd, M.Pd = 2011 s/d 2014

³⁷Profil MAS MUQ Pagar Air Aceh, Pada Tanggal 15 Juni 2021

4. Drs. Afifuddin = 2014 s/d 31 November 2018
5. Djamaluddin Husita, S.Pd, M.Si = 1 Desember 2018 s/d sekarang

2. Indetitas Madrasah

Adapun indetitas madrasah adalah :

1.	Nama Madrasah	Madrasah Aliyah ulumul Quran Banda Aceh
2.	No. Statistik Sekolah	131211710003
3.	Alamat Sekolah	Jalan Banda Aceh – Medan KM 6 Desa Bineh Blang Kecamatan Lueng Bata Kota Banda Aceh Provinsi Aceh
4.	Telepon/HP/Fax	(0651) 25918
5.	Status Sekolah	Swasta
6.	Nilai Akreditasi Sekolah	B Skor = 71 < Nilai >85
7.	Luas Lahan, dan Jumlah Rombel	
	- Luas Lahan	400 m ²
	- Jumlah ruang pada lantai 1	4 Buah
	- Jumlah ruang pada lantai 2	4 Buah
	- Total	8 Rombel
8.	Prosentase Ruang yang sudah Terjangkau IT	8 Rombel

Sumber: *Dokumentasi Sekolah dan Web MAS MUQ Pagar Air Aceh*³⁸

3. Visi dan Misi Madrasah

a. Visi

“ Menyiapkan sumber daya manusia yang unggul, terampil, religius dan mandiri dengan landasan nilai-nilai al quran dan al hadist ”

³⁸Dokumentasi dan Website MAS MUQ Pagar Air Aceh, Pada Tanggal 15 Juni 2021

b. Misi

1. Membentuk generasi yang bertakwa kepada Allah SWT.
2. Mempersiapkan generasi Qurani yang berilmu pengetahuan, Unggul dalam bidang IPTEK dan IMTAQ, Kreatif dan Baertanggung Jawab.
3. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien
4. Meningkatkan prestasi yang dilandasi dengan kekeluargaan, keteladanan, dan akhlak karimah.
5. Membina generasi yang berjiwa pengabdian terhadap masyarakat.³⁹

4. Keadaan Fasilitas MAS MUQ Pagar Air Aceh

Tabel 4.1 Fasilitas MAS MUQ Pagar Air Aceh

No	Ruang	Jumlah	Luas M2	Ket
1.	Ruang Kepala Madrasah	1 Buah	2x2	Baik
2.	Ruang Kelas/ Ruang Belajar	8 Buah	7x9	Baik
3.	Ruang Guru dan Tata Usaha	1 Buah	4x3	Baik
4.	Ruang Perpustakaan	1 Buah		
5.	Lap. Komputer	1 Buah	8x8	Baik
6.	Lap. IPA	1 Buah	4x16	Baik
7.	Aula	1 Buah	11 x 11	Baik
8.	Mushalla	1 Buah	10 x 10	Baik

³⁹Profil MAS MUQ Pagar Air Aceh, Pada Tanggal 15 Juni 2021

9.	Asrama	2 Buah		
10.	Bimpen dan Klinik (UKS)	1 Buah		
11.	Dapur Umum	1 Buah		
12.	KM/WC Guru	2 Buah		
13.	KM/WC Siswa Pa dan Pi	20 Buah		
14.	Kantor OSIM	1 Buah		
15.	Kantin Madrasah	1 Buah		
16.	Toserba Koperasi	1 Buah		
17.	Mobil Operasional	3 Buah		

Sumber : *Dokumen Sekolah dan Hasil Pengamatan pada MAS MUQ Pagar Air Aceh*⁴⁰

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa fasilitas yang dimiliki sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah dikatakan memadai. Hal ini merupakan faktor pendukung yang baik untuk keberhasilan pembelajaran secara efektif di MAS MUQ Pagar Air Aceh.

5. Tabel Daftar Pendidik MAS MUQ Pagar Air Aceh

Tabel 4.2 Nama Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan PNS

No	Nama/NIP	Gol	Tamatan	Tugas Pokok
1	Djamaluddin Husita, S.Pd, M.Si 197406121999051001	IV/b	1/10/2009	Kepala Madrasah
2	Drs. Jalaluddin 196203061999051001	IV/a	1/4/2008	Guru Fisika/Ketua Lap. IPA
3	Dra. Nurhayati 196508222005012002	IV/a	1/10/2013	Kepala Pustaka/Guru Keterampilan

⁴⁰Ptofil MAS MUQ Pagar Air Aceh, Pada Tanggal 15 Juni 2021.

4	Khawaled, S.Pd.I 197505162005011004	III/c	1/10/2012	Wakil Kesiswaan/Guru Fisika
5	Novi Zahara, S.Pd.I 198411202009122003	III/b	1/4/2013	Wakil Kurikulum/Guru Matematika
6	Muslimah, S.Pd 197612202007012008	III/a	1/10/2014	Waka Humas/Guru Biologi

Sumber : *Dokumen Arsip MAS MUQ Pagar Air Aceh*⁴¹

Tabel 4.3 Nama Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan NON PNS

No	Nama/NIP	Nama Jabatan	Tamatan	Status Pegawai
1	Zuraida	KA.TU	1/7/2020	Pegawai Dayah
2	Zulfiana, S.Pd, M.Pd	Guru	1/7/2007	Honorar
3	Marhamah, S.Pd	Guru	1/4/2009	Dinas Dayah
4	Nia Azharina, S.Pd.M. Pd	GTT	11/7/2011	Honorar
5	Risna Agustiana, S.Pd	GTT	11/7/2011	Honorar
6	Nurzakiah S.Pd	GTT	1/11/2011	Honorar
7	Muhajirin, S.HI	GTT	4/8/2014	Honorar
8	Mira Rosanti, S.Pd.I	GTT	15/7/2014	Honorar
9	Miftahul Jannah, S.Pd	GTT	5/1/2015	Dinas Dayah
10	Murhadi, S.Pd	GTT	7/11/2016	Honorar
11	Yuliana Nelisma, S.Pd	GTT	13/4/2017	Dayah
12	Mustafa Kamal, S.Pd	GTT	10/7/2017	Honorar
13	Rida Mauliana S.Pd.I	GTT	8/1/2018	Honorar
14	Maizura Fauzie, S.Pd.I	GTT	3/1/2019	Honorar
15	Munandar, S.Pd	GTT	1/1/2019	Honorar
16	Fitriani, S.Pd.I	Guru	15/7/2019	Honorar

⁴¹Dokumen Arsip MAS MUQ Pagar Air Aceh, Pada Tanggal 15 Juni 2021

17	Sarina, S.Pd	Guru	14/2/2019	Honoror
18	Hasan Ali Gayo, S.Pd		3/1/2019	Honoror
19	Zulfahmi, S.Pd	Guru	2/2/2020	Honoror
20	Mukhlis Indra, S.H	Guru	2/2/2020	Honoror
21	Tara Maulida Rizky	Guru	2/2/2020	Honoror
22	Ayunda Erika, S.I.Kom	TU	15/2/2019	Peg. Dayah
23	Rita Maizarinda, S.IP	Pustaka	21/2/2020	Peg. Dayah
24	Munawar		14/2/2017	Dinas Dayah

Sumber : *Dokumen Arsip MAS MUQ Pagar Air Aceh*⁴²

6. Jumlah Siswa MAS MUQ Pagar Air Aceh

Tabel 4.4 Jumlah Murid di MAS MUQ Pagar Air Aceh

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Total
1.	X IPA	33	34	
	X AGAMA	-	-	
2.	XI IPA	22	35	
	XI AGAMA	33	15	
3.	XII IPA	33	29	
	XII AGAMA	-	-	
Jumlah		121	113	234

Sumber : *Dokumentasi Inventaris MAS MUQ Pagar Air Aceh*⁴³

B. Penyajian Data Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian dari berbagai permasalahan yang diperoleh peneliti di lapangan. Data penelitian tentang strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh. Berikut ini hasil penelitian yang diperoleh di lapangan.

⁴²Dokumen Arsip MAS MUQ Pagar Air Aceh, Pada Tanggal 15 Juni 2021

⁴³Dokumen Sekolah dan Hasil Pengamatan Pada Tanggal 15 Juni 2021

1. Perencanaan Kegiatan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MAS MUQ

Pagar Air Aceh

Perencanaan rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang memiliki tujuan untuk mencari serta memikat para pelamar pekerjaan dengan memberikan sebuah motivasi agar mereka dapat memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan demi menutupi kekurangan posisi yang diintefikasikan pada perencanaan kepegawaian dalam sebuah perusahaan. Data yang peneliti lakukan terhadap subjek adalah terkait dengan perencanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terdapat beberapa tahapan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.

a. Perencanaan

Untuk mengetahui perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh, peneliti mengajukan pertanyaan kepada Rais (Ketua Perekrutan): “Bagaimana persiapan yang dilakukan pihak dayah dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru ?” beliau menjawab :

“Ya, untuk merekrut tenaga pendidiktentunya kita membuat persiapan seperti duduk rapat dulu terus nanti baru kita lihat berapa tenaga pendidik yang dibutuhkan setelah itu baru kita membuka lowongan untuk para tenaga pendidik yang ingin melamar di tempat kita dan tentunya melalui berbagai macam tahap dan persyaratan dan nantinya kami akan menyebarkan informasi tersebut di berbagai sosial media dengan melalui web , jadi nanti para pelamar tinggal mendaftarkan diri di web tersebut”⁴⁴

Pertanyaan selanjutnya tentang “Bagaimana persiapan perencanaan yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh?” Kepala Sekolah mengatakan bahwa :

⁴⁴Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

“Perencanaannya biasanya karena kebutuhan. Jadi apabila memang dibutuhkan tenaga pendidik maka dibuatlah perencanaan dan dibentuklah panitia. Panitia disini mereka hanya mengumpulkan berkas atau data persyaratan yang dibutuhkan dan panitia juga ikut serta dalam rapat ketika ingin merekrut tenaga pengajar disini, jadi persiapannya ya mungkin mereka mengurus bagian dokumen atau hal yang dibutuhkan”⁴⁵

Hal yang serupa disampaikan oleh Pengurus Dayah dengan memperoleh jawaban yang sama dengan mengatakan bahwa :

“Pada setiap diadakannya perekrutan tenaga pendidik kami tentunya akan melakukan persiapan apa saja yang dibutuhkan dan diperlukan ketika proses perekrutan terjadi, dan kami juga mengumpulkan berkas-berkas yang sudah masuk ke web untuk diadakan ujian seperti tes tulis dan wawancara dan nantinya kami juga akan melihat siapa saja yang berhak untuk diterima dan yang tidak diterima”⁴⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik sudah dilakukan dengan baik, hal itu dilihat dari perencanaan awal yaitu dengan memberikan web dan menyebarkan di berbagai sosial media dan juga persiapan panitia dalam mengumpulkan berkas dan dokumen para pelamar.

Pertanyaan selanjutnya tentang “Apakah adanya pembentukan kepanitian dalam perekrutan tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh?” Rais (Ketua Perekrutan) mengatakan bahwa :

“Iya ada, kita disini membentuk sebuah panitia untuk memudahkan proses berjalannya perekrutan itu, jadi sebelum dibentuk panitia itu kita membuat rapat dulu. Nah, setelah rapat barulah terbentuk sebuah panitia atau disebut dengan panitra. Jadi dalam panitia perekrutan itu selain saya, kepala sekolah, dan pengurus dayah kita juga melibatkan dosen-dosen dari Unsyiah dan UIN. Jadi mereka ikut serta dalam

⁴⁵Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁴⁶Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

proses perekrutan tenaga pendidik. Karena sekarang pun kita ini sudah berada di bawah Dinas Dayah”⁴⁷

Pernyataan yang serupa disampaikan oleh Kepala Sekolah yang mengatakan bahwa :

“Memang sebelum dibuka perekrutan guru atau tenaga pengajar itu kita itu membuat rapat terlebih dahulu untuk menunjuk siapa saja panitia dalam pelaksanaan rekrutmen itu nanti , ya tujuannya untuk memudahkan dan juga agar proses rekrutmen itu bisa berjalan sehingga calon yang ingin melamar pun mudah ketika ingin menjadi salah satu pengajar disini. Dan tentunya itu semua juga melalui tahapan dan persyaratan yang sudah ditentukan oleh dayah dan sekolah”⁴⁸

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada pengurus dayah MUQ Pagar Air Aceh. Pengurus MUQ mengatakan bahwa: “Memang kita harus membentuk panitia, karena jika tidak ada panitia maka proses perekrutan itu tidak akan berjalan sesuai yang diinginkan. Jadi sebelum dibentuk panitia itu kami buat rapat dulu baru adanya panitia”⁴⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa sebelum dilakukan perekrutan dibentuk terlebih dahulu panitia perekrutan .Dan panitia perekrutan yang dilakukan berjalan dengan sangat baik sesuai dengan yang telah direncanakan.

b. Pengorganisasian

Pertanyaan selanjutnya mengenai pengorganisasian, adapun butir pertanyaannya “Bagaimana persyaratan dan tata cara pendaftaran bagi calon tenaga pendidik baru ?” Rais (Ketua Perekrutan) mengatakan bahwa :“Biasanya kita itu menggunakan web, dan nanti disebar di berbagai sosial media .jadi bagi calon tenaga pendidik nanti mereka mendaftarkan diri di web yang sudah kita berikan dan untuk persyaratannya nanti semua sudah diinfokan di web tersebut”⁵⁰

⁴⁷Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

⁴⁸Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁴⁹Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

⁵⁰Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

Hal yang serupa disampaikan oleh kepala sekolah dengan memperoleh jawaban yang sama dengan mengungkapkan bahwa :

“Semua persyaratan itu sudah ada di web, karna kita disini menggunakan web. Jadi kalau ada orang yang ingin melamar di tempat kita mereka harus mengisi dulu biodata diri dan persyaratan apa saja ketika ingin menjadi tenaga pendidik disini”⁵¹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh tentang tata cara pendaftaran tenaga pendidik. Pengurus Dayah mengatakan bahwa:

“Kalau kami disini kurang tahu juga ya mengenai persyaratan atau tata caranya, tetapi memang yang kami tau MUQ ini memiliki web dan nanti semua yang berhubungan dengan MUQ atau informasi mengenai MUQ ini bisa dibuka web tersebut. Dan memang setau kami calon pelamar yang ingin melamar itu merka harus mengisi data diri atau mungkin apa saja yang diminta nantinya melalui web tersebut”⁵²

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa tata cara dan persyaratan bagi tenaga pendidik baru itu sudah disediakan dengan sedemian rupa sehingga apapun informasi yang dibutuhkan sudah tersedia melalui web sekolah tersebut.

Pertanyaan selanjutnya tentang “Bagaimana kewenangan pihak dayah dalam merekrut tenaga pendidik baru?” Rais (Ketua Perekrutan) mengatakan bahwa :

“Ya jadi kalau berbicara tentang kewenangan memang kita disini terlibat atau ikut serta dalam merekrut tenaga pendidik, karna memang yang pertama kita sudah berada di bawah Dinas Dayah jadi kita juga harus mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan. Karena kita nanti ada penguji yang akan menguji para calon tenaga pendidik itu.”⁵³

⁵¹Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁵²Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

⁵³Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Kepala Sekolah. Kepala Sekolah mengatakan bahwa :

“Wewenang kami disini yaitu melakukan pengontrolan atau pengawasan ketika proses rekrutmen itu, biasanya ketika pelamar sedang mengikuti ujian tulis dan kita itu ikut mengawasi, setelah itu barulah kita memberikan wawancara juga kepada para pelamar.”⁵⁴

Pertanyaan selanjutnya yang diberikan peneliti kepada Pengurus Dayah adalah “Apakah Pengurus Dayah memiliki kewenangan dalam rekrutmen tenaga pendidik baru?” Pengurus Dayah mengatakan bahwa :

“Kalau kewenangan khusus tidak terlalu begitu memiliki wewenang ya , tapi kami ikut dilibatkan dalam rapat penerimaan tenaga pendidik dan juga ikut dilibatkan dalam proses ujian atau wawancara serta rapat hasil keputusan bagi calon tenaga pendidik baru.”⁵⁵

Berdasarkan hasil dan wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa Rais (Ketua Perekrutan) , Kepala Sekolah dan Pengurus Dayah mereka memiliki wewenang dalam merekrut tenaga pendidik dan Pengurus Dayah pun ikut dilibatkan dalam proses perekrutan itu. Selain itu juga dilibatkan beberapa Dosen dari Unsyiah dan UIN ketika rekrutmen tenaga pendidik baru di MAS MUQ Pagar Air Aceh.

c. Pelaksanaan

Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh, peneliti mengajukan pertanyaan kepada Rais (ketua perekrutan) : “Bagaimana proses seleksi tenaga pendidik baru di MAS MUQ Pagar Air Aceh?” Rais (Ketua Perekrutan) mengemukakan bahwa :

⁵⁴Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁵⁵Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

“Prosesnya itu semua berkas yang masuk ke tempat kita dilihat apakah sesuai dengan syarat yang sudah kita sepakati setelah itu diumumkan siapa saja yang memenuhi syarat baru kita adakan proses baik itu tes tulis ataupun wawancara.”⁵⁶

Hal yang serupa juga peneliti tanyakan kepada Kepala Sekolah. Dan Kepala Sekolah mengemukakan bahwa: “Jadi kalau mengenai proses seleksi itu kita mengikuti dari pihak dayah karena memang yang memiliki kekuasaan khusus ataupun yang merekrut tenaga pendidik itu dari pihak dayah”⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa proses seleksi itu dengan mengumpulkan berkas yang sudah masuk dan dilihat atau diseleksi lagi oleh panitia perekrutan dan Kepala Sekolah hanya mengikuti proses yang telah ditetapkan oleh MUQ Pagar Air Aceh.

Pertanyaan Selanjutnya tentang “Apakah calon tenaga pendidik harus memiliki skill/kemampuan ketika proses seleksi ?” Rais (Ketua Perekrutan) mengemukakan bahwa :

“Ya harus , mereka harus memiliki skill/kemampuan karena memang itu yang kita butuhkan. Karena banyak kita lihat sekarang guru itu punya skill tetapi tidak ditempatkan berdasarkan kemampuannya dan itu sangat kita sayangkan, jadi makanya kita itu memang benar-benar mencari tenaga pengajar yang memiliki kemampuannya di bidangnya, seperti jika kita membutuhkan guru tahfiz ya mereka harus bisa menghafal 30 Juz Al Quran.”⁵⁸

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah dengan memperoleh jawaban yang sama . Kepala Sekolah mengemukakan bahwa:

“Memang disini kita mencari tenaga pendidik yang memiliki kemampuan ya salah satunya dilihat juga dari ijazahnya, jadi kita hanya akan menerima calon tenaga pendidik yang tamatan S1 atau S2

⁵⁶Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

⁵⁷Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁵⁸Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

dan jika ijazahnya tamatan SMA itu langsung kita kembalikan karena kita memang benar-benar mencari pengajar yang berbobot dan mempunyai kemampuan.”⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa Kepala Perekrutan dan Kepala Sekolah mencari tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya sehingga mampu menciptakan tenaga pendidik yang handal dan professional.

d. Evaluasi

Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh, peneliti mengajukan pertanyaan kepada Rais (ketua perekrutan) “Bagaimana pengawasan yang dilakukan pihak sekolah dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen kepada calon tenaga pendidik baru ?”

Rais (Kepala Sekolah) mengemukakan bahwa :

“Ya kita memang terjun langsung ketika diadakannya tes tulis itu dan kita juga ada pembentukan tim yang bertugas dan saya juga terlibat mengontrol ketika pelaksanaan itu. Jadi saya juga merangkap sebagai Ketua juga tentunya harus mengawasi proses pelaksanaan itu, sehingga kita bisa melihat secara langsung prosesnya.”⁶⁰

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah dan mengemukakan bahwa :

“Iya saya ikut mengawasi juga ketika pelaksanaan rekrutmen itu terjadi, jadi disitu kita melihat bagaimana proses ketika mereka itu melaksanakan ujian dan semua hasil dari keputusan itu pun kita kumpulkan dan kita adakan rapat untuk memutuskan hasil kelulusan siapa saja yang akan diterima nantinya untuk menjadi tenaga pengajar di tempat kita .dan tentunya sesuai keputusan dari pihak Dayah.”⁶¹

⁵⁹Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁶⁰Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

⁶¹Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan kepada Pengurus Dayah “Apakah Pengurus Dayah juga terlibat dalam pengawasan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?” Pengurus Dayah mengemukakan bahwa :

“Iya kami juga ikut dilibatkan dalam melakukan pengawasan, karna kita melihat bagaimana proses itu dilaksanakan, dan kita juga melihat bagaimana penguji melakukan pengujian kepada calon tenaga pendidik yang sedang mengikti ujian, dan nanti kami juga mengumpulkan hasil dari ujian mereka dan kami juga akan mengambil keputusan siapa yang lulus dan siapa yang tidak lulus , dan itu tentunya setelah mengadakan rapat. Dan hasilnya itu juga murni dari penguji tanpa kami mengubah sedikitpun nilainya.”⁶²

Berdasarkan dari wawancara di atas, dikuatkan dengan data observasi yang peneliti peroleh di lapangan dalam pengawasan pelaksanaan rekrutmen di MAS MUQ Pagar Air Aceh melakukan pengawasan sudah berjalan dengan baik. Pengawasan yang dilakukan dengan terjun langsung ketika proses pelaksanaan itu terjadi. seperti halnya pengawasan yang dilakukan di sekolah tersebut sudah berjalan dengan baik seperti pengawasan yang dilakukan pada umumnya.⁶³

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan adalah “Bagaimana kebijakan dan penentuan lulus calon tenaga pendidik baru di Dayah ini ?” Rais (Ketua Perekrutan) mengemukakan bahwa:

“Penentuan kelulusan itu berdasarkan nilai yang diberikan penguji. Dan panitia perekrutan itu tidak boleh mengubah sedikitpun nilai yang diberikan oleh penguji. Setelah itu panitia mengumpulkan hasil dari penguji lalu mengadakan rapat untuk diadakan sidang kelulusan. Dan dalam menentukan sidang kelulusan itu kita melibatkan semua panitia yang terlibat. setelah mengetahui hasil keputusan lalu diumumkan hasil keputusan tersebut melalui surat resmi”⁶⁴.

⁶²Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021.

⁶³Observasi di MAS MUQ Pagar Air Aceh, Pada Tanggal 15 Juni 2021.

⁶⁴Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021.

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah dan mengemukakan bahwa:

“Untuk menentukan kelulusan bagi para pelamar itu yang pertama kita melihat dari hasil tes yang telah diberikan oleh penguji, dan selain itu kita juga melihat dari nilai ijazah yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik itu. Dan tentunya hasil itu nanti kita diskusin bersama pihak-pihak yang terlibat dengan duduk rapat dan barulah kita bisa menyimpulkan siapa yang berhak untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah kita ini. Kalau soal kebijakan ya mungkin kebijakan saya disini adalah saya juga ikut dalam proses pemutusan tenaga pendidik dan saya juga akan menyampaikan berapa tenaga pendidik yang kami butuhkan di sekolah ini. Sehingga pihak Dayah pun bisa meminalisir nantinya jumlah yang akan diterima.”⁶⁵

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan kepada Pengurus Dayah “Apakah Pengurus Dayah ikut serta dalam memutuskan kelulusan bagi calon tenaga pendidik ?” Pengurus Dayah mengemukakan bahwa :

“Kalau soal kelulusan itu kami tidak berhak memutuskan apa-apa, yang memutuskan itu pihak Dayah karena memang mereka pimpinan tertinggi untuk berhak memutuskan. Dan mungkin kami itu hanya memberikan hasil nilai dari penguji dan itu kami sampaikan dalam rapat nanti.”⁶⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan tentang kebijakan dan keputusan kelulusan bagi calon tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh memang pihak Dayah memiliki kebijakan khusus dalam memutuskannya. Dan semua dilakukan dengan musyawarah dengan pihak yang terlibat dan sudah dilakukan dengan baik. Dan memang hasil keputusan itu semua berdasarkan nilai yang sudah diberikan oleh penguji tanpa mengubah nilainya

⁶⁵Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁶⁶Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

sedikitpun. Jadi semua yang diberikan murni dari hasil nilai pengujian. Dan itu suatu tindakan yang sangat baik

2. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air

Aceh

Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

a. Cara

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada Rais (Ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh tentang cara pelaksanaan yang dilakukan ketika proses perekrutan. Adapun butir pertanyaannya “Bagaimana cara pelaksanaan seleksi rekrutmen tenaga pendidik di MUQ Pagar Air Aceh?” Rais (Ketua Perekrutan) mengemukakan bahwa:

“Ada beberapa cara ketika dilaksanakannya rekrutmen itu. Yang pertama itu para pelamar itu yang seperti dikatakan tadi bahwa mereka harus mengisi biodata diri melalui web yang sudah diberikan, lalu jika sudah melengkapi semua data sesuai yang diminta barulah mereka mengikuti ujian tulis dan wawancara. Setelah itu mereka tinggal menunggu hasil keputusannya.”⁶⁷

Pertanyaan selanjutnya peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh mengenai “Bagaimana implementasi proses rekrutmen tenaga pendidik?” Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“Yang pertama kita memang benar-benar merekrut tenaga pendidik yang kita butuhkan. Misalnya kita membutuhkan guru Bahasa Indonesia ya berarti yang kita terima itu guru yang memang dari bidang Bahasa Indonesia. Cara kita tau bahwa itu guru yang memang

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

dibidangnya kita lihat lagi dari ijazahnya. Apalabila ijazahnya hanya lulusan SMA maka tidak bisa kita terima.”⁶⁸

Selanjutnya pertanyaan yang peneliti ajukan kepada Pengurus Dayah tentang “Siapa saja yang terlibat dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?” Pengurus Dayah mengemukakan bahwa:

“Panitia yang ditunjuk, Tenaga Administrasi, Pimpinan Dayah, dan juga kita nanti melibatkan Dosen dari Unsyiah dan dari Uin. Jadi nanti dalam pelaksanaan itu semua yang terlibat itu kita akan mengadakan rapat untuk menentukan siapa saja yang akan menjadi tenaga pengajar nantinya.”⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa cara dalam proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik itu sudah dilakukan dengan baik. Yaitu dengan melibatkan sumber daya manusia yang memang dibutuhkan dalam proses pelaksanaan itu dan ketika proses pengujian pun dilakukan sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimiliki oleh pelamar tentunya. Dan penguji pun bisa memberikan ujian apapun yang diinginkan oleh penguji.

b. Upaya

Pertanyaan selanjutnya tentang upaya dalam proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Adapun butir pertanyaannya “Upaya seperti apa yang dilakukan agar proses dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan sesuai yang diinginkan ?” Rais (Ketua Perekrutan) mengemukakan bahwa:

“Kita tidak ada upaya khusus ya, palingan nanti kalau misalnya kita membutuhkan guru tahfidz barulah disitu nanti kita meminta beberapa guru tahfiz yang ada di MUQ ini untuk menjadi pengujinya jadi

⁶⁸Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁶⁹Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

memang disini kita benar-benar mencari penagajar yang ahli dan professional. Dan selain itu upaya kita ya panitia itu tidak boleh ikut campur dalam proses penilaian yang diberikan oleh penguji jadi hasil yang diberikan oleh penguji itu murni tanpa ada campur tangan dari pihak manapun.”⁷⁰

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh dan mengatakan bahwa:

“Ya upayanya kita menyampaikan informasi yang jelas, membuat soal, dan kita juga berpegang kepada ijazah yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik. Karena kita membutuhkan pengajar yang memang memiliki pengetahuan dalam bidangnya. Dan kita disini kita tidak menekankan pelamar itu harus memiliki pengalaman dalam mengajar. Jadi siapapun bisa sesuai dengan ketentuan dan persyaratan yang ada.”⁷¹

Pertanyaan selanjutnya juga peneliti ajukan kepada Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh dan mengatakan bahwa:

“Kita berupaya sedemikian mungkin agar proses pelaksanaan itu bisa berjalan dengan yang diinginkan. Ya mungkin salah satunya dengan mengumpulkan data , memberikan soal ujian, dan juga menyampaikan informasi yang ingin ditanyakan oleh calon tenaga pendidik itu.”⁷²

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa upaya agar proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah dilakukan dengan baik. Dan mereka juga memastikan setiap prosesnya itu berjalan dengan sebaik mungkin. Mulai dari pendaftaran , ujian, hingga pemberian keputusan kelulusan.

⁷⁰Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

⁷¹Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁷²Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

c. Pelaksanaan

Pertanyaan selanjutnya tentang pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Adapun butir pertanyaannya “Bagaimana tahapan yang dilakukan ketika pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru?” Rais (Ketua Perekrutan) mengemukakan bahwa:

“Dari awal tahapannya itu kita rapat dengan pengurus MUQ sampai pimpinan-pimpinan dan rapat terkait perekrutan sehingga dibentuknya panitia. jadi setelah panitia terbentuk panitia ini berkoordinasi dengan pengurus terkait dengan guru yang dibutuhkan. Setelah sudah disampaikan kebutuhan guru yang juga dikoordinasi dengan Dinas baru diadakan rapat lagi dan dilihat semua administrasi serta ditentukan syarat-syaratnya dan sudah clear untuk diumumkan lalu diadakan rapat lagi dan barulah disebar di sosial media. Dan proses selanjutnya barulah di sampaikan teknisnya yaitu mulai dari ujian tulis dan wawancara. Dan semua diserahkan kepada penguji dan setiap penguji itu berbeda-beda dalam menguji. Tergantung bagaimana penguji tersebut. dan setelah semua selesai barulah rapat akhir untuk menentukan siapa saja yang berhak lulus untuk menjadi tenaga pendidik di MUQ Pagar Air ini.⁷³

Pernyataan dari Rais di atas dikuatkan dengan data observasi dimana ketika pelaksanaan ujian tulis dan wawancara, peneliti melihat dan menemukan bahwa proses dalam pelaksanaan ujian tulis di lakukan serentak dalam waktu yang bersamaan dan ketika proses wawancara dilakukan di tempat yang sedikit tertutup dan hanya penguji dan pelamar yang ada di dalam ruangan tersebut.⁷⁴

⁷³Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

⁷⁴Observasi di MAS MUQ Pagar Air Aceh, Pada Tanggal 8 Juni 2021.

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah di MAS MUQ Pagar Air Aceh dan mengatakan bahwa:

“Tahapannya itu pertama mereka itu harus melakukan pendaftaran, setelah melakukan pendaftaran dan berkasnya sesuai dengan yang diminta lalu mereka menunggu jadwal tes, jadwal wawancara. Setelah mengetahui kapan jadwalnya lalu harus mengikuti tes baik itu tes tulis maupun tes wawancara. Nah setelah itu kami pihak sekolah mengadakan rapat dengan pihak Dayah untuk menentukan siapa yang lulus. Setelah itu barulah nantinya calon-calon tenaga pendidik yang lulus itu mereka harus mendaftarkan ulang kembali.”⁷⁵

Hal yang serupa juga peneliti tanyakan kepada Pengurus Dayah dan mengatakan bahwa:

“Disini kami setelah terbentuknya panitia kami mulai mengumpulkan berkas dari pelamar lalu kami jadwalkan jadwal ujiannya dan setelah mereka mengikuti ujian kami mengumpulkan hasil nilai yang telah diberikan lalu barulah musyawarah atau rapat untuk menentukan siapa saja yang lulus gitu. Dan setelah itu barulah nanti mereka mendaftarkan diri lagi untuk kepastian bahwa yang diterima itu siap untuk menjadi pengajar disini.”⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa memang tahapan proses pelaksanaan rekrutmen itu sudah dilakukan dengan sangat baik. Mereka sudah mulai mempersiapkannya mulai dari pendaftaran, lalu ketika ujian, ketika pemberian nilai, hingga menentukan keputusan kelulusan bagi calon tenaga pendidik. Dan semua itu dilakukan berdasarkan rapat dan keputusan bersama pihak-pihak yang terlibat.

⁷⁵Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁷⁶Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

Pertanyaan selanjutnya tentang “kapan saja dilakukannya perekrutan tenaga pendidik baru?Apakah ada waktu tertentu?” Rais (Ketua Perekrutan) mengemukakan bahwa:

“Kita membuka perekrutan itu apabila pihak sekolah atau Dayah melaporkan bahwa di sekolah atau Dayah tersebut membutuhkan tenaga pengajar.Dan jumlahnya juga sesuai kebutuhan yang dibutuhkan.Seperti pada tahun 2020 kemarin kita baru membuka perekrutan untuk guru Tahfiz.Karena memang saat itu sedang diperlukan guru Tahfiz jadi kita bukalah perekrutan.Dan itu juga baru kita laksanakan tahun kemarin.Dan jika nanti memang sekolah membutuhkan lagi guru atau pengajar baru kita buka kembali perekrutan untuk guru sesuai dengan kebutuhan sekolah.”⁷⁷

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah di MAS MUQ Pagar Air Aceh dan mengatakan bahwa:

“Ya sesuai dengan kebutuhan, guru apa yang sedang dibutuhkan. Jika memang sdah tidak ada lagi guru yang bisa mengajar di bidang studi itu maka kita pihak sekolah melaporkan kepada pihak Dayah bahwa kita membutuhkan guru bidang studi ini, sebanyak sekian, seperti itu.Karna yang merekrut guru di sekolah ini pihak Dayah.Jadi kita melaporkan kesana. Dan kita membutuhkan guru itu juga bukan karena guru yang ada disini itu kelebihan jam mengajar tetapi memang dibutuhkan dikarenakan ada guru yang sudah pensiun atau mungkin tidak bisa mengajar lagi. Jadi semua itu sesuai kebutuhan.”⁷⁸

Hal yang serupa juga peneliti tanyakan kepada Pengurus Dayah dan mengatakan bahwa: “Ya tentunya pada waktu tertentu.Dan biasanya dibuka itu kalau memang dibutuhkan pengajar.Kalau tidak dibutuhkan ya maka tidak dibuka perekrutan itu.”⁷⁹

⁷⁷Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

⁷⁸Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁷⁹Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa memang di MAS MUQ Pagar Air Aceh ini membuka jadwal perekrutan itu apabila memang dibutuhkan seorang pengajar dan sesuai dengan kebutuhan sekolah .jadi apabila sekolah membutuhkan seorang tenaga pendidik maka dibukalah perekrutan itu dan jika sedang tidak dibutuhkan maka tidak dibuka. Dan perekrutan itu baru saja dibuka pada tahun 2020.

3. Peluang dan tantangan proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh

Untuk mengetahui peluang dan tantangan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

a. Kendala

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada Rais (Ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh tentang kendala dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Adapun butir pertanyaannya “Apakah ada kendala dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik? Jika ada, apa saja kendalanya?” Rais (Ketua Perekrutan) mengemukakan bahwa:

“Ada, cuman masih bisa diatasi. Karena biasanya kendalanya itu banyaknya para pelamar sehingga kita kewalahan ketika proses rekrutmen itu terjadi. tapi kalau kendala lainnya tidak ada karena memang kita dari awal sudah mengaturnya dengan baik.”⁸⁰

⁸⁰Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada Kepala Sekolah tentang “Apa saja kendala dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?”

Kepala Sekolah mengemukakan bahwa:

“Selama ini sih yang kita jalani jika ada proses rekrutmen itu tidak ada kendala apapun ya, karena memang mulai dari perencanaan, pendaftaran, proses ujian dan bahkan sampai menentukan kelulusan pun sudah kita atur dengan baik. Jadi tidak ada kendala apapun.”⁸¹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh dan mengatakan bahwa:

“Biasanya karena banyaknya calon tenaga pendidik yang ingin melamar disini dan ada berkas yang tidak sesuai juga dengan yang kita minta. Tapi kalau untuk keseluruhannya tidak ada kendala yang begitu besar.”⁸²

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa memang tidak ada kendala yang begitu besar hanya saja apabila banyaknya calon tenaga pendidik yang ingin melamar di sekolah tersebut sehingga dapat membuat panitia perekrutan itu kelelahan. Tetapi semua perencanaan yang dilakuakn sudah dilakukan dengan baik.

Pertanyaan selanjutnya diajukan Kepada Rais (Ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh tentang komitmen yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Adapun butir pertanyaannya yaitu “Apakah tenaga pendidik itu harus memiliki komitmen ketika sudah ditempatkan di sekolah ini? Jika iya komitmen seperti apa ?” Rais (Ketua Perekrutan) mengemukakan bahwa:

“Ada, guru disini mereka punya kontrak langsung dengan Dinas Dayah. Jadi tenaga pendidik disini pun tidak bisa berhenti semauanya

⁸¹Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁸²Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

karena memang mereka sudah ada kontrak dengan Dinas Dayah langsung.”⁸³

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada Kepala Sekolah tentang “Apakah tenaga pendidik disini melebihi jam mengajar sehingga membutuhkan tenaga pendidik baru?” Kepala Sekolah mengemukakan bahwa:

“Tidak, guru ataupun pengajar disini tidak melebihi jam mengajarnya. Jadi memang kita itu merekrut tenaga pendidik itu karena kebutuhan. Karna tidak ada lagi guru yang mengajar di bidang studi itu sehingga kita rekrutlah tenaga pendidik. Dan biasanya itu karena guru tersebut sudah pensiun. Kalau dibilang melebihi jam ya tentu tidak tapi memang kebutuhan.”⁸⁴

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh dan mengatakan bahwa:

“Setau kami memang pengajar disini mereka tidak melebihi jam justru malah ada sebagian pengajar yang banyak memiliki waktu kosong. Dan memang guru disini sudah punya komitmen atau kontrak dengan Dinas Dayah jadi memang pengajar disini mereka mengajar sesuai dengan kesepakatan.”⁸⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan bahwa memang tenaga pendidik yang ada di MAS MUQ Pagar Air ini mereka sudah memiliki kontrak mengajar dengan Dinas Dayah langsung. Dan tenaga pendidik disini mereka juga mengajar sesuai dengan jam nya tidak melebihi jam mengajar. Dan semuanya pun sudah dilakukan dengan baik.

⁸³Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

⁸⁴Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁸⁵Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

b. Hambatan

Pertanyaan selanjutnya tentang faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Adapun butir pertanyaannya yaitu “Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?” Rais (Ketua Perekrutan) mengemukakan bahwa:

“Selama ini sih belum ada penghambat apapun ya dalam prose rekrutmen karena memang seperti yang dikatakan tadi bahwa dari awal itu memang kita sudah melakukan semuanya dengan baik. Mulai dari perencanaan sampai diterimanya tenaga pendidik. Jadi memang tidak ada penghambat apapun.”⁸⁶

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh dan mengatakan bahwa:

“Tidak, Kita selama perekrutan itu tidak ada faktor yang menghambat. Jadi semuanya berjalan dengan mulus dan sesuai dengan peraturan dan syarat yang telah kita ajukan dan tidak ada kendala atau hambatan apapun.”⁸⁷

Hal tersebut dikuatkan lagi dengan jawaban Pengurus Dayah sebagai pihak yang merasakan langsung dan menjalaninya selama proses pelaksanaan itu terjadi. dan Pengurus Dayah mengemukakan bahwa: “Ketika dibuka perekrutan untuk tenaga pendidik itu belum ada hambatan yang kami alami karena semuanya sudah dipersiapkan dengan sebaik mungkin.”⁸⁸

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa dari ketiga subjek yang diwawancarai peneliti tidak memperoleh jawaban yang bahwa adanya hambatan ketika proses pelaksanaan rekrutmen itu. Oleh sebab itu peneliti

⁸⁶Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

⁸⁷Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

⁸⁸Hasil wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh, 16 Juni 2021

menyimpulkan bahwa proses yang dilakukan sudah sangat baik sehingga tidak ditemukan hambatan apapun.

c. Pendukung

Pertanyaan selanjutnya tentang faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Adapun butir pertanyaannya yaitu “Apa saja faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?” Rais (Kepala Perekrutan) mengemukakan bahwa:

“Yang mendukung itu karna memang sekarang kita sudah berada di bawah Dinas Dayah ya bukan lagi dari pimpinan Dayahnya, jadi kita mendapat dukungan langsung juga dari Dinas Dayah. dan sekarang pun mendaftarnya itu sudah melalui web ya, kalau dulu itu masih manual, jadi mereka datang langsung ke tempat kita dan nanti baru kita bagikan formulirnya . tapi sekarang sudah ada link jadi sudah mudah.”⁸⁹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh dan mengatakan bahwa:

“Yang menjadi pendukung itu karena adanya dukungan dari Dayah, terus juga sudah adanya Teknologi Informasi yang memudahkan dalam proses rekrutmen dan banyak tokoh-tokoh yang membantu dari perguruan tinggi, seperti ada Dosen dari Unsyiah dan ada juga Dosen dari UIN.”⁹⁰

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa memang ada beberapa faktor yang mendukung berjalannya proses rekrutmen di MUQ Pagar Air Aceh ini. Salah satunya karena adanya dukungan dari Dinas Dayah, adanya teknologi informasi dan juga dilibatkan tokoh-tokoh dari perguruan

⁸⁹Hasil Wawancara dengan Rais (ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh, 8 Juni 2021

⁹⁰Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh, 7 Juni 2021

tinggi. Sehingga dengan adanya faktor pendukung tersebut mampu terlaksana dengan baik dan sesuai yang diinginkan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang peneliti lakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh mengenai strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, maka peneliti akan bahas sebagai berikut:

1. Perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh

Perencanaan rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dengan tujuan utama untuk mencari dan memikat para pelamar pekerjaan dengan memberikan mereka motivasi untuk bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka demi menutupi kekurangan posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dalam sebuah perusahaan ataupun suatu instansi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh dapat dilihat dari perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik. Yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash [28] ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya

orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”

a. Perencanaan

Perencanaan adalah patokan yang dijadikan oleh suatu organisasi agar tercapainya sebuah tujuan, dan menjadikan suatu kegiatan yang dilakukan menjadi lebih mudah, cepat dan tepat. Perencanaan juga mampu memberikan informasi untuk mengkoordinasikan pekerjaan dengan akurat dan efektif. Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan manajemen atau administrasi. Tanpa perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah dilakukan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya persiapan yang dilakukan oleh pihak sekolah dan adanya pembentukan kepanitiaan dalam perekrutan tenaga pendidik. Dan semua perencanaan sudah disusun dengan sebaik mungkin. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ahmad Sabri dalam buku Pendidikan Islam Modern.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah usaha untuk mewujudkan kerjasama antar manusia yang terlibat kerjasama. Suatu keseluruhan proses pengelompokan orang, alat-alat, tugas, tanggung jawab atau wewenang

sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan.

Pengorganisasian kegiatan rekrutmen di MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah dilakukan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya tata cara mulai dari awal pendaftaran dan juga disertai dengan persyaratan yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik hingga sampai pendaftaran ulang bagi calon tenaga pendidik yang dinyatakan lulus. Dan semua sudah diinformasikan ke berbagai sosial media. Namun hanya saja Rais dan Kepala Sekolah mereka hanya menerima calon tenaga pendidik yang memiliki ijazah lulusan sarjana. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ahmad Sabri dalam buku Pendidikan Islam Modern.

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah proses dilakukan dan digerakkannya perencanaan yang berfungsi untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun. Pelaksanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah berjalan dengan baik. Rais dan Kepala Sekolah sudah melaksanakan proses rekrutmen dengan mengatur semua proses dan kegiatan ketika tes ujian berlangsung. Namun dalam pelaksanaannya pengujian dalam melaksanakan tes tersebut tidak berdasarkan prosedur tetapi sesuka hati apa yang ingin diberikan oleh pengujian.

d. Evaluasi

Evaluasi bertujuan untuk melihat hasil pekerjaan yang sudah dilaksanakan, serta menilai dan melakukan pembaharuan yang diperlukan, dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian di MAS MUQ Pagar Air Aceh menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Rais dan Kepala Sekolah serta Pengurus Dayah sudah sangat baik. Pengawasan yang dilakukan yaitu dengan membentuk sebuah tim agar ketika proses rekrutmen itu berlangsung dapat berjalan dengan baik. Namun dikarenakan banyaknya calon tenaga pendidik yang melamar dan mengikuti tes panitia kelelahan dalam mengawasi proses pelaksanaan rekrutmen tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh, strategi yang digunakan Rais dan Kepala Sekolah dalam perencanaan kegiatan rekrutmen adalah sebagai berikut: 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Pelaksanaan dan 4) Evaluasi.

2. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah proses melaksanakan kegiatan yang sudah direncanakan. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam penelitian ini dapat dilihat dari bagaimana cara Kepala Sekolah melaksanakan seleksi rekrutmen, dan upaya agar proses rekrutmen berjalan

dengan baik serta tahapan apa saja yang dilakukan, dan pelaksanaan yang dilakukan. Hal ini sekaligus menguatkan teori yang dikemukakan oleh Roestiyah dalam buku Strategi Belajar Mengajar.

a. Cara

Cara pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah perbuatan yang dilakukan agar perencanaan itu dapat dilaksanakan dengan baik. Cara yang dilakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah dilakukan dengan baik. Dan sudah ada panitia yang mengatur dan mengkses semua kegiatan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Hanya saja panitia sedikit kelelahan apabila banyaknya calon tenaga pendidik yang melamar.

b. Upaya

Upaya adalah proses untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik tentunya harus memiliki upaya agar tidak terjadi hal-hal yang diinginkan.

Upaya yang dilakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh yaitu dengan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pelamar dan untuk menunjang proses kegiatan rekrutmen tersebut juga dilakukan upaya seperti pembuatan soal. Selain itu juga Kepala Sekolah dan Rais tersebut mengundang dosen-dosen dari Unsyiah dan UIN dalam kegiatan perekrutan di MAS MUQ Pagar Air Aceh ini.

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen sangat perlu agar kegiatan tersebut bisa berjalan dengan baik. Adapun pelaksanaan yang dilakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh adalah menunjuk panitia, dan juga melibatkan tenaga administrasi serta Dosen baik itu dari Unsyiah maupun Dari UIN untuk memudahkan pelaksanaan itu terjadi. Namun dalam pelaksanaan ini guru-guru yang ada di MAS MUQ Pagar Air Aceh ini tidak dilibatkan dalam proses perekrutan tenaga pendidik. Jadi guru tersebut tidak tahu mengenai perekrutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh adalah dengan melihat berbagai macam cara, upaya dan bagaimana proses perekrutan itu terjadi. dan juga melihat berbagai macam tahapan apa saja yang dilakukan agar semua pelaksanaan dalam proses perekrutan berjalan dengan baik.

3. Peluang dan tantangan proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh

Peluang dan tantangan dapat membuat terhambatnya seorang pemimpin menjalankan tugasnya, sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak terjadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Peluang dan hambatan biasanya berasal dari sudut pandang yang berbeda, ada kendala yang disebabkan oleh diri sendiri dan ada juga kendala yang datang dari luar. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari bagaimana Rais dan Kepala Sekolah menyelesaikan kendala dan hambatan dalam proses rekrutmen tenaga

pendidik serta hal apa saja yang dapat menjadi pendukung dalam proses rekrutmen tersebut.

a. Kendala

Kendala adalah faktor yang mencegah dalam pencapaian suatu sasaran. Kendala yang terjadi di MAS MUQ Pagar Air Aceh ketika perekrutan tenaga pendidik tidak banyak hanya saja ada sebagian berkas yang diberikan oleh calon tenaga pendidik tidak sesuai dengan yang diminta oleh panitia. Dan tidak ada kendala khusus ketika proses perekrutan itu terjadi.

b. Hambatan

Hambatan adalah hal yang menjadi kendala dalam perekrutan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh tidak ada hambatan ketika melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik. Karena memang dari awal perencanaan sudah dilakukan dengan sangat baik sehingga tidak ada hambatan yang menjadi penghambat ketika melakukan rekrutmen bagi calon tenaga pendidik.

c. Pendukung

Dukungan adalah pemberian dorongan, motivasi atau semangat. Dan dalam hal ini yang menjadi pendukung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh adalah adanya teknologi informasi, dan mendapatkan dukungan dari Dayah serta adanya tokoh-tokoh dari Unsyiah dan UIN. Sehingga dengan adanya dukungan tersebut

dapat menjadikan proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah tersebut menjadi lebih baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah dilakukan dengan baik. Mulai dari penyebaran melalui sosial media, tata cara dan persyaratan yang dibutuhkan serta hal-hal yang dianggap perlu dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik berjalan dengan baik.
2. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh yaitu adanya cara, upaya, dan tahapan dalam proses pelaksanaan perekrutan tenaga pendidi. Proses pelaksanaan yang dilakukan sudah sangat baik. Namun dikarenakan banyaknya calon tenaga pendidik yang melamar dan mengikuti ujian sehingga dalam proses pelaksanaannya panitia menjadi kelelahan.
3. Peluang dan tantangan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh. *Pertama*, mengatasi berbagai macam kendala yang terjadi. *kedua*, tidak adanya hambatan dalam proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. *Ketiga*, adanya faktor pendukung yang dapat membantu terlaksananya proses rekrutmen dan dapat membuat pelaksanaan itu berjalan dengan baik. Namun yang menjadi kendala dalam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik yaitu jumlah tenaga pendidik yang

dibutuhkan tidak sesuai dengan jumlah pelamar. Seperti guru tahfiz, karena kurangnya minat menjadi guru tahfiz sehingga jumlah calon tenaga pendidik pun sangat sedikit.

B. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas dan berbagai keterbatasan yang dimiliki penulis dalam penelitian ini, serta implikasinya dalam upaya memberikan motivasi dan perhatian yang serius terhadap pendidikan, maka saran yang dapat dikemukakan dari hasil ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada MAS MUQ Pagar Air Aceh diharapkan agar dapat menentukan jadwal kepada para tenaga pendidik agar ketika proses ujian berlangsung tidak kelelahan karena banyaknya tenaga pengajar yang mengikuti ujian. Dan agar tidak dilakukan satu hari saja tetapi bisa dua atau tiga hari jika banyaknya calon tenaga pendidik yang melamar.
2. Kepada peneliti diharapkan semoga bisa menjadi pengetahuan dan menambah wawasan mengenai tenaga pendidik yang ada di MAS MUQ Pagar Air Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Admowiboro, (2000), *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Bandung : Alfabeta.
- B.Suryosubroto, (2004), *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- EdySoetrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Hanifah Harsono, (2002), *Implementasi Kebijakan dan Politik*, Jakarta: PT Rosdakarya.
- Ibrahim bafadal, (2003), *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu S.P.Hasibuan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Moh.User Usman, (2006) , *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Mohamad Mustari,(2015), *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Muhammad Ali ZainalAbidin, (2015), *Manajemen Pendidikan* , Bandung : Alfabeta.
- Murnawati, *Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik Pada SD Kalam Kudus Pekanbaru*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No. 2, (Fakultas Ekonomi Fakultas Lancang Kuning. September, 2014).
- Nadwa, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9, No 1, (Institut Agama Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. April, 2015).

Nurjaya.dkk, *Sistem Pendukung Keputusan Pada Sistem Seleksi Penerimaan Guru Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*, Jurnal Kajian Ilmu dan Teknologi. Vol. 7, No. 2, (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. September, 2018).

Pupuh Fatturohman, (2007), *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, Jakarta: Refika Aditama.

Qurrata A'yun.dkk, *Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA*, Jurnal Pendidikan. Vol. 4, No. 7, (Universitas Negeri Malang Indonesia. 2019).

Ramayulis, (2000), *Metodelogi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.

Ramayulis, (2000), *Metodelogi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.

Rony, *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*, Jurnal Studi Islam, Vol. 1, No. 1, (Institut Keislaman Abdullah Faqih. Gresik. Maret, 2018).

Simamora, (2003), *Rekrutmen dan Seleksi*, Jakarta : Bulan Bintang.

Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami, Jakarta : Refika Aditama.

Sugiyomo, (2014), *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D* Bandung : Alfabeta.

Suharsimi Arikunto, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Reneka Cipta.

Sumadi, (2009), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Media Pustaka .

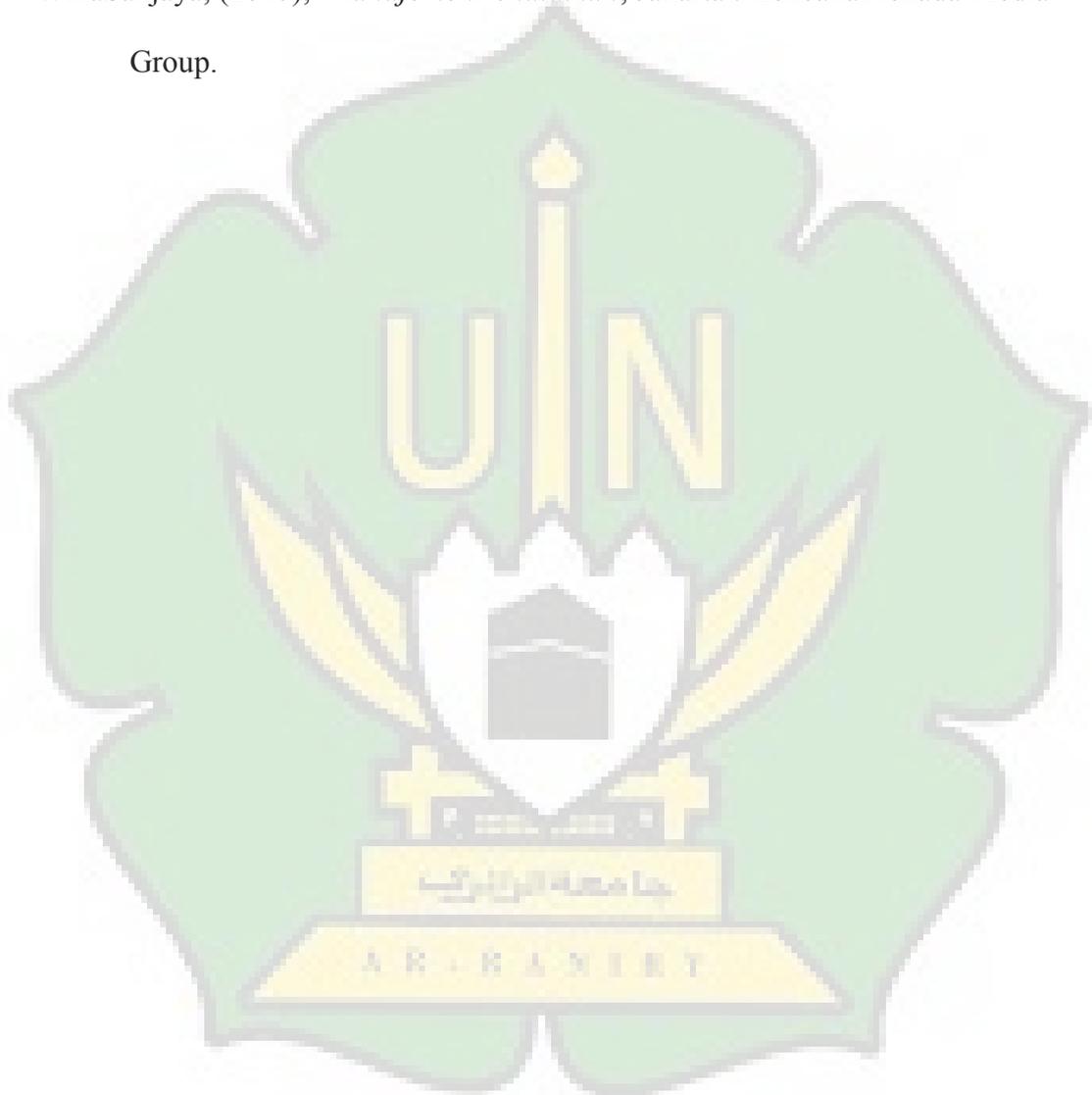
Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003

Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undnag RI nomor 14 tahun 2005 dan peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun,2008.

VeitzalRivai, (2009), *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta :GrafindoPersada.

WinaSanjaya, (2017), *ManajemenPendidikan*, Jakarta : KencanaPrenada Media Group.



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-11429/Un.08/FTK/KP.07.6/10/2020**

**TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 8 September 2020

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara:
1. Mujiburrahman sebagai Pembimbing Pertama
2. Syafuddin sebagai Pembimbing Kedua

untuk membimbing Skripsi:
Nama : Reka Novita
NIM : 160 206 050
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MUQ Pagar Air Banda Aceh

KEDUA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh

KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2020/2021

KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada tanggal : 26 Oktober 2020
An. Rektor
Dekan,

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;


Muslim Razali




**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-3420/Un.08/FTK.1/TL.00/03/2021
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
MAS MUQ Pagar Air Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **REKA NOVITA / 170206050**
Semester/Jurusan : **VIII / Manajemen Pendidikan Islam**
Alamat sekarang : **Jl. Kampus Ummuha Gampoeng Batoh Jr. Puskesmas Banda Aceh**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Mas MUQ Pagar Air Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 16 Maret 2021
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 16 Mei 2021

Dr. M. Chalis, M.Ag.



PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN DAYAH ACEH
UPTD PENGELOLAAN DAYAH PERBATASAN DAN MUQ PAGAR AIR
DAYAH MADRASAH ULUMUL QUR'AN (MUQ) PAGAR AIR



Jln. Rel Kereta Api Lama Desa Bineh Blang Kem.Pagar Air Kec. Ingin Jaya Kab. Aceh Besar Kode Pos 23371 Telp. (0651) 637271

SURAT KETERANGAN

Nomor : 180 / Dyh-MUQ/VI/2021

Rais'Am Dayah Madrasah Ulumul Qur'an (MUQ) Pagar Air Aceh dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Reka Novita
Npm : 170206050
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jln. Kampus Unmuha, Batoh Kota Banda Aceh

Benar nama yang tersebut di atas telah mengadakan Penelitian (Research) di Dayah Madrasah Ulumul Qur'an (MUQ) Pagar Air- Aceh terhitung mulai tanggal 03 Juni 2021 s/d 22 Juni 2021 untuk keperluan pembuatan Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan Judul : " **Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh**".

Demikian surat keterangan ini kami keluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya,-

RAIS 'AM DAYAH MADRASAH ULUMUL QUR'AN
(MUQ) PAGAR AIR - ACEH



DRS.H. SULIP KHAM SIN

**INSTRUMEN PENELITIAN STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK
DI MAS MUQ PAGAR AIR ACEH**

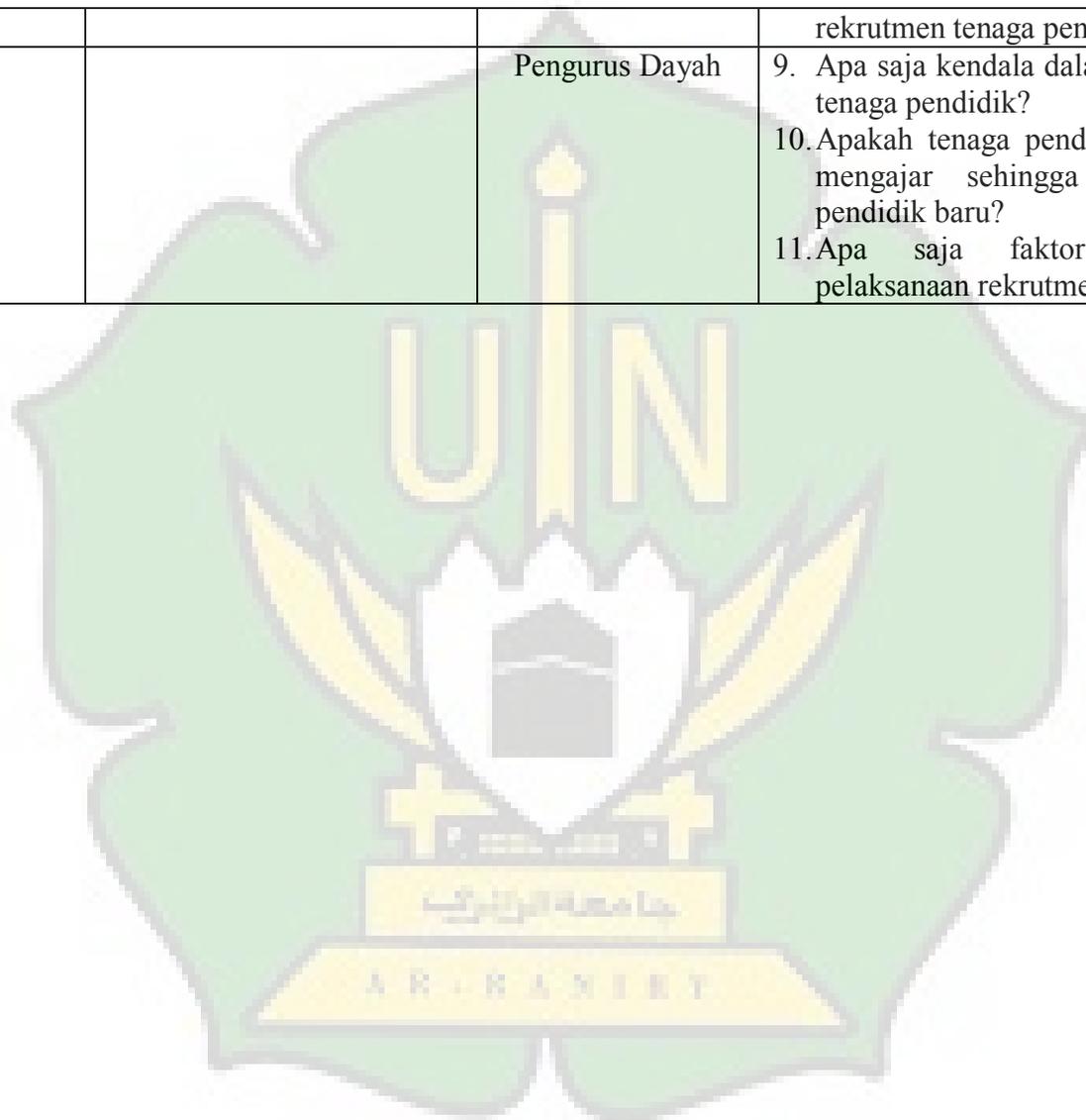
No	Rumusan Masalah	Indikator	Sumber Data	Pertanyaan
1	Bagaimana perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Pelaksanaan 4. Evaluasi 	Rais (Ketua Perekrutan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana persiapan yang dilakukan pihak dayah dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru ? 2. Apakah ada pembentukan kepanitiaan dalam perekrutan tenaga pendidik di sekolah ini ? 3. Bagaimana persyaratan dan tata cara pendaftaran bagi calon tenaga pendidik baru ? 4. Bagaimana kewenangan pihak dayah dalam merekrut tenaga pendidik baru ? 5. Bagaimana proses seleksi tenaga pendidik baru di sekolah ini ? 6. Apakah calon tenaga pendidik harus memiliki skill/kemampuan ketika proses seleksi ? 7. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pihak sekolah dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen kepada calon tenaga pendidik baru ? 8. Bagaimana kebijakan dan penentuan lulus bagi calon tenaga pendidik baru di dayah ini ?
			Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 9. Bagaimana persiapan perencanaan yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini ? 10. Apakah ada pembentukan kepanitiaan dalam

				<p>perekrutan tenaga pendidik di sekolah ini ?</p> <p>11. Bagaimana persyaratan dan tata cara pendaftaran bagi calon tenaga pendidik baru ?</p> <p>12. Bagaimana kewenangan pihak sekolah dalam merekrut tenaga pendidik baru?</p> <p>13. Bagaimana proses seleksi tenaga pendidik baru di sekolah ini ?</p> <p>14. Apakah calon tenaga pendidik harus memiliki skil/kemampuan ketika proses seleksi ?</p> <p>15. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pihak sekolah dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen kepada calon tenaga pendidik baru ?</p> <p>16. Bagaimana kebijakan dan penentuan kelulusan bagi calon tenaga pendidik baru di sekolah ini ?</p>
			Pengurus Dayah	<p>17. Bagaimana persiapan perencanaan yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini ?</p> <p>18. Apakah ada pembentukan kepanitiaan dalam perekrutan tenaga pendidik di sekolah ini ?</p> <p>19. Bagaimana tata cara pendaftaran bagi calon tenaga pendidik baru ?</p> <p>20. Apakah pengurus dayah memiliki kewenangan dalam rekrutmen tenaga pendidik baru ?</p> <p>21. Apakah pengurus dayah juga terlibat dalam pengawasan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?</p>

				22. Apakah pengurus dayah ikut serta dalam memutuskan kelulusan bagi calon tenaga pendidik?
2	Bagaimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cara 2. Upaya 3. Pelaksanaan 	Rais (Ketua Perekrutan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara pelaksanaan seleksi rekrutmen tenaga pendidik baru di dayah ini ? 2. Upaya seperti apa yang dilakukan agar proses dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan sesuai yang diinginkan? 3. Bagaimana tahapan yang dilakukan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru ? 4. Kapan saja dilakukannya perekrutan tenaga pendidik baru? Apakah ada waktu tertentu?
			Kepala sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 5. Bagaimana implementasi proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini? 6. Upaya seperti apa yang dilakukan agar proses dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan sesuai yang diinginkan? 7. Bagaimana tahapan yang bapak lakukan ketika pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru ? 8. Upaya seperti apa yang bapak lakukan agar proses dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan sesuai yang diinginkan ? 9. Kapan saja dilakukannya perekrutan tenaga pendidik baru ? Apakah ada waktu tertentu ?

			Pengurus Dayah	<p>10. Siapa saja yang terlibat dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ?</p> <p>11. Upaya seperti apa yang Bapak/ibu lakukan agar proses dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan sesuai yang diinginkan?</p> <p>12. Bagaimana tahapan yang dilakukan ketika pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru ?</p> <p>13. Kapan saja dilakukannya perekrutan tenaga pendidik baru ? Apakah ada waktu tertentu</p>
3.	Bagaimana peluang dan tantangan proses rekrutmen tenaga pendidik di MUQ Pagar Air Aceh ?	<p>1. Kendala</p> <p>2. Hambatan</p> <p>3. Pendukung</p>	Rais (Ketua Perekrutan)	<p>1. Apakah ada kendala dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik? Jika ada, apa saja kendalanya ?</p> <p>2. Apakah tenaga pendidik itu harus memiliki komitmen ketika sudah ditempatkan di sekolah ini?</p> <p>3. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?</p> <p>4. Apa saja faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?</p>
			Kepala Sekolah	<p>5. Apa saja kendala dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik?</p> <p>6. Apakah tenaga pendidik disini melebihi jam mengajar sehingga membutuhkan tenaga pendidik baru?</p> <p>7. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?</p> <p>8. Apa saja faktor pendukung dalam pelaksanaan</p>

				rekrutmen tenaga pendidik?
			Pengurus Dayah	<p>9. Apa saja kendala dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik?</p> <p>10. Apakah tenaga pendidik disini melebihi jam mengajar sehingga membutuhkan tenaga pendidik baru?</p> <p>11. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?</p>

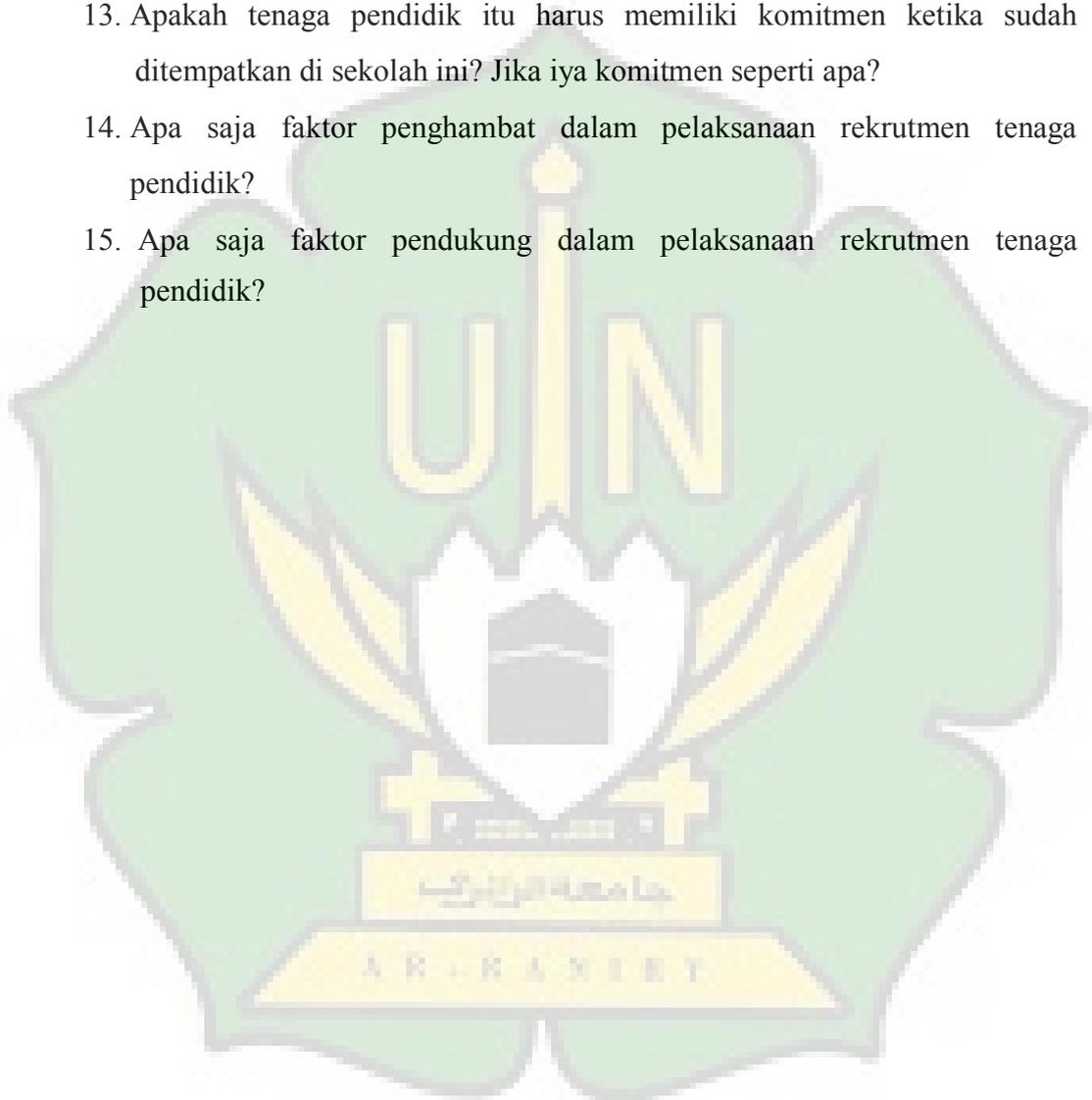


Daftar Wawancara dengan Rais (Ketua Perekrutan) MAS MUQ Pagar Air

Aceh

1. Bagaimana persiapan yang dilakukan pihak dayah dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik?
2. Apakah adanya pembentukan kepanitiaan dalam perekrutan tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh?
3. Bagaimana persyaratan dan tata cara pendaftaran bagi calon tenaga pendidik baru?
4. Bagaimana kewenangan pihak dayah dalam merekrut tenaga pendidik baru?
5. Apakah calon tenaga pendidik harus memiliki skill/kemampuan ketika proses seleksi?
6. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pihak sekolah dalam melakukan rekrutmen kepada calon tenaga pendidik baru?
7. Bagaimana kebijakan dan penentuan kelulusan bagi calon tenaga pendidik baru di dayah ini?
8. Bagaimana cara pelaksanaan seleksi rekrutmen tenaga pendidik di MUQ Pagar Air Aceh?
9. Upaya seperti apa yang dilakukan agar proses dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan sesuai yang diinginkan?
10. Bagaimana tahapan yang dilakukan ketika pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru?

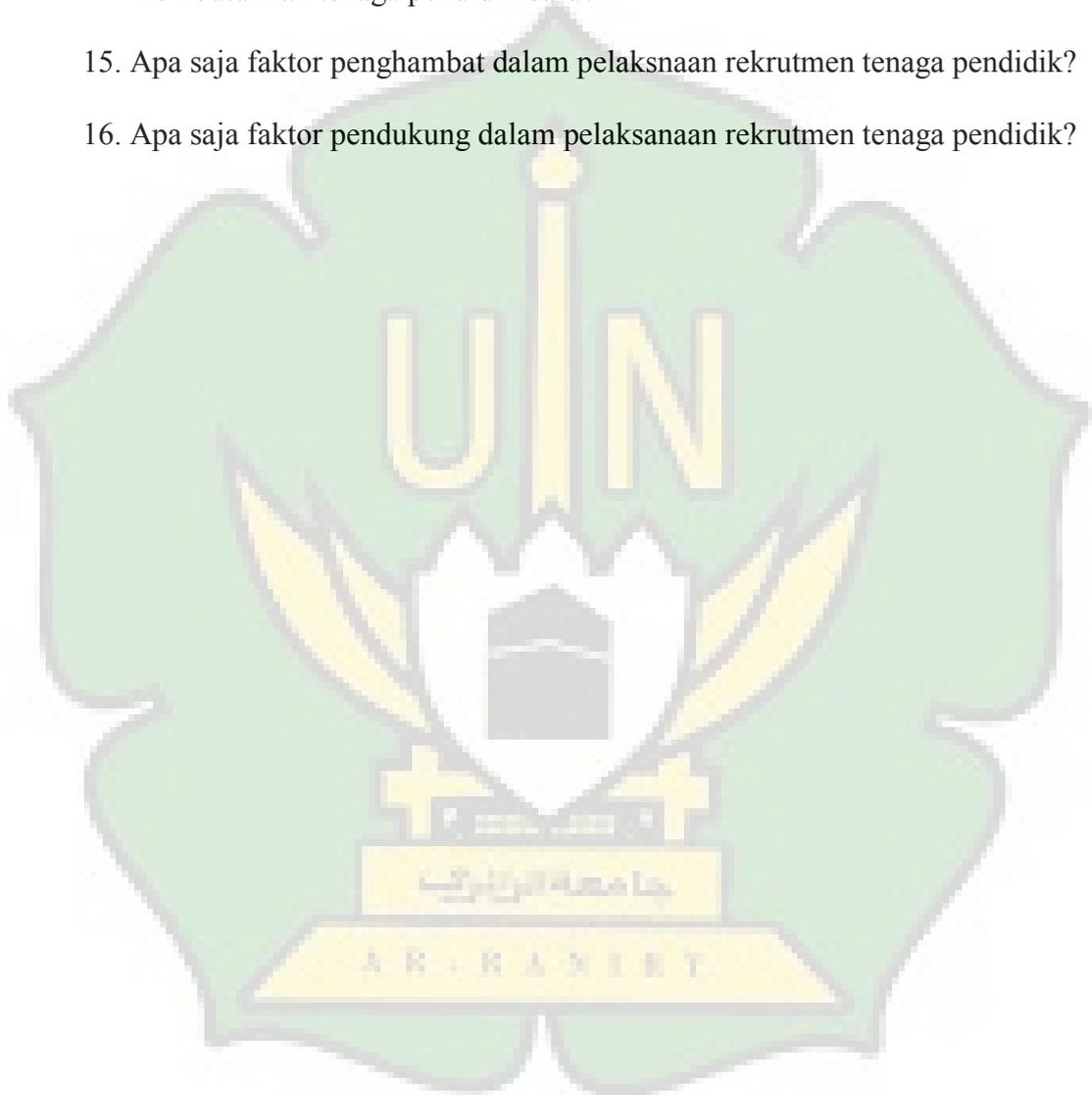
11. Kapan saja dilakukannya perekrutan tenaga pendidik baru? Apakah ada waktu tertentu?
12. Apakah ada kendala dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik? Jika ada, apa saja kendalanya?
13. Apakah tenaga pendidik itu harus memiliki komitmen ketika sudah ditempatkan di sekolah ini? Jika iya komitmen seperti apa?
14. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?
15. Apa saja faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?



Daftar Wawancara dengan Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh

1. Bagaimana persiapan perencanaan yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh?
2. Apakah adanya pembentukan kepanitiaan dalam perekrutan tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh?
3. Bagaimana persyaratan dan tata cara pendaftaran bagi calon tenaga pendidik baru?
4. Bagaimana kewenangan pihak sekolah dalam merekrut tenaga pendidik baru?
5. Bagaimana proses seleksi tenaga pendidik baru di MAS MUQ Pagar Air Aceh?
6. Apakah calon tenaga pendidik harus memiliki skill/kemampuan ketika proses seleksi?
7. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pihak sekolah dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen kepada calon tenaga pendidik baru?
8. Bagaimana kebijakan dan penentuan kelulusan bagi calon tenaga pendidik baru di sekolah ini?
9. Bagaimana implementasi proses rekrutmen tenaga pendidik?
10. Upaya seperti apa yang dilakukan agar proses dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan sesuai yang diinginkan?
11. Bagaimana tahapan yang dilakukan ketika pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru?
12. Kapan saja dilakukannya perekrutan tenaga pendidik baru?

13. Apa saja kendala dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?
14. Apakah tenaga pendidik disini melebihi jam mengajar sehingga membutuhkan tenaga pendidik baru?
15. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?
16. Apa saja faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?



Daftar Wawancara dengan Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh

1. Bagaimana persiapan perencanaan yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh?
2. Apakah adanya pembentukan kepanitiaan dalam perekrutan tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh?
3. Bagaimana persyaratan dan tata cara pendaftaran bagi calon tenaga pendidik baru?
4. Apakah pengurus dayah memiliki kewenangan dalam rekrutmen tenaga pendidik baru?
5. Apakah pengurus dayah juga terlibat dalam pengawasan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?
6. Apakah pengurus dayah ikut serta dalam memutuskan kelulusan bagi calon tenaga pendidik?
7. Siapa saja yang terlibat dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?
8. Upaya seperti apa yang dilakukan agar proses dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan sesuai yang diinginkan?
9. Bagaimana tahapan yang dilakukan ketika pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru?
10. Kapan saja dilakukannya perekrutan tenaga pendidik baru?
11. Apa saja kendala dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?

12. Apakah tenaga pendidik disini melebihi jam mengajar sehingga membutuhkan tenaga pendidik baru?
13. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?



**INSTRUMEN DOKUMENTASI PENELITIAN STRATEGI REKRUTMEN DAN
SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI MAS MUQ PAGAR AIR ACEH**

NO	Aspek Yang Didokumentasi	Kondisi			
		Ada	Tidak Ada	Baik	Kurang Baik
1.	Struktur Tenaga Pengajar Sekolah	✓		✓	
2.	Membuat Perencanaan pengajar	✓		✓	
3.	Menentukan jadwal mengajar tenaga pendidik	✓		✓	
4.	Membuat jadwal kegiatan/ agenda kegiatan mengajar	✓		✓	
5.	Melakukan/ menyelenggarakan pengajaran	✓		✓	
6.	Mengevaluasi kinerja pengajar/tenaga pendidik	✓		✓	

Banda Aceh, 26 Juni 2021
Mengetahui,

Pembimbing II



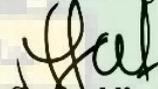
Syafruddin. S. Ag. M. Ag
NIP.197306162014111003

**INSTRUMEN OBSERVASI PENELITIAN STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI
TENAGA PENDIDIK DI MAS MUQ PAGAR AIR ACEH**

NO	Aspek Yang Diobservasi	Kondisi			
		Ada	Tidak Ada	Baik	Kurang Baik
1.	Melakukan perencanaan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik	✓		✓	
2.	Melaksanakan interview mengenai perekrutan tenaga pendidik	✓		✓	
3.	Kepala sekolah melibatkan panitia dalam perekrutan tenaga pendidik	✓		✓	
4.	Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak	✓		✓	
5.	Kepala sekolah menyikapi hasil keputusan Rais (Ketua Perekrutan)	✓		✓	
6.	Kepala sekolah memanfaatkan peluang	✓		✓	
7.	Kepala Sekolah melakukan pengawasan/evaluasi terhadap perekrutan tenaga pendidik.	✓		✓	

Banda Aceh, 26 Juni 2021
Mengetahui,

Pembimbing II



Syahrudin. S. Ag. M. Ag
NIP.197306162014111003

DOKUMENTASI



Gambar 1: Wawancara bersama Kepala Sekolah MAS MUQ Pagar Air Aceh



Gambar 2: Wawancara bersama Rais (Ketua Perekrutan) MUQ Pagar Air Aceh



Gambar 3: Wawancara bersama Pengurus Dayah MUQ Pagar Air Aceh



Gambar 4: Panitia Perekrutan Tenaga Pendidik



Gambar 5: Kegiatan tes wawancara



Gambar 6: Kantor MUQ Pagor Air Aceh



Gambar 7: Struktur Dayah MUQ Pagar Air Aceh

TATA TERTIB PESERTA DIDIK MAS ULUMUL QURAN KOTA BANDA ACEH

A. HAK DAN WAJIB PESERTA DIDIK

1. Mendapat Pendidikan dan Pengajaran Sesuai Dengan Struktur Kurikulum yang telah ditetapkan.
2. Mendapatkan Fasilitas yang Dibutuhkan Sesuai Standar yang telah ditetapkan.
3. Mengikuti Kegiatan Pengembangan Diri/ekstrakurikuler dan Kegiatan Lain yang Diorganisasikan Oleh Sekolah.
4. Mendapatkan beasiswa, beasiswa dan beasiswa.
5. Mengikuti proses pengisian buku pengantar (KBM) sesuai jadwal dan pengantar lainnya.
6. Menjalani tata tertib yang berlaku di MAS MUQ Kota Banda Aceh.
7. Menjalani tata tertib yang ditetapkan serta menggunakan status yang terdaftar di lingkungan Madrasah dan sekitarnya.

B. KEWAJIBAN PESERTA DIDIK

1. Hadir mengikuti Proses Belajar Mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan.
2. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
3. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
4. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
5. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
6. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
7. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
8. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
9. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).

C. KEBERHASILAN PESERTA DIDIK

1. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
2. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
3. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
4. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
5. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
6. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
7. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
8. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
9. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).
10. Peserta didik yang tidak hadir mengikuti pelajaran (bagian) diharuskan menunjukkan keterangan yang sah dari orang tua/keluarga/keluarga (diketahui) dan/atau keterangan lainnya (diketahui) kepada Kepala Madrasah (atau wali).

D. PAKSIAN DAN RAMBUT

1. Peserta didik diberikan berpakaian seragam Madrasah yang bersih, sopan dan Islami:

a. Kestertuan Putra	
1. SERIANG, SELASA	Collar Panjang Abu-Abu, Baju Putih, lengkap Atribut
RABU, KAMIS	Collar Panjang Warna Hitam dan Baju Batik
JUMAT DAN SABTU	Baju seragam Pramuka
Rahmat	Rapi dan Tidak Gendrong
2. Kestertuan Putri	
1. SERIANG, SELASA	Rock Panjang Abu-Abu, Baju Putih, lengkap Atribut
RABU, KAMIS	Rock Panjang Warna Hitam, Baju Batik
JUMAT DAN SABTU	Baju seragam Pramuka
Penutup Kepala	Sesuai dengan Syari
2. Ketentuan lain:
 - a. Baju seragam peserta didik laki-laki ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - b. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - c. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - d. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - e. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - f. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - g. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - h. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - i. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - j. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - k. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - l. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - m. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - n. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - o. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - p. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - q. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - r. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - s. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - t. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - u. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - v. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - w. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - x. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - y. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.
 - z. Baju seragam peserta didik perempuan harus ditunjukkan ke dalam serangga terikat rapat.

E. LARANGAN-LARANGAN

1. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
2. Menggunakan Madrasah sebelum pelajaran berakhir (kecuali tugas lain dari pihak)
3. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
4. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
5. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
6. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
7. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
8. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
9. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
10. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
11. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
12. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
13. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
14. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
15. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
16. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
17. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
18. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
19. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
20. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
21. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)
22. Berkelakuan tidak sopan (baik dan celana panjang ketat, rok ketat, baju berlebihan)

F. SAKSI-SAKSI

1. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 1 sampai dengan 11 akan diberikan peringatan 1, 2 dan 3. Jika sudah pada peringatan 3 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan dan surat peringatan.
2. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 12 s.d 15 Madrasah akan menerima barang-barang tersebut dan tidak akan dipungut kembali.
3. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 16 s.d 17 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
4. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 18 s.d 20 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
5. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 21 s.d 22 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
6. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 23 s.d 24 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
7. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 25 s.d 26 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
8. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 27 s.d 28 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
9. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 29 s.d 30 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
10. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 31 s.d 32 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
11. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 33 s.d 34 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
12. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 35 s.d 36 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
13. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 37 s.d 38 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
14. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 39 s.d 40 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
15. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 41 s.d 42 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
16. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 43 s.d 44 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
17. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 45 s.d 46 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
18. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 47 s.d 48 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
19. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 49 s.d 50 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
20. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 51 s.d 52 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
21. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 53 s.d 54 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
22. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 55 s.d 56 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
23. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 57 s.d 58 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
24. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 59 s.d 60 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
25. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 61 s.d 62 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
26. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 63 s.d 64 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
27. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 65 s.d 66 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
28. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 67 s.d 68 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
29. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 69 s.d 70 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
30. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 71 s.d 72 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
31. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 73 s.d 74 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
32. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 75 s.d 76 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
33. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 77 s.d 78 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
34. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 79 s.d 80 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
35. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 81 s.d 82 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
36. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 83 s.d 84 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
37. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 85 s.d 86 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
38. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 87 s.d 88 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
39. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 89 s.d 90 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
40. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 91 s.d 92 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
41. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 93 s.d 94 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
42. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 95 s.d 96 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
43. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 97 s.d 98 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.
44. Peserta didik yang melanggar peraturan nomor 99 s.d 100 akan diberikan sanksi berupa surat peringatan yang berlaku.

Kepala MAS Ulumul Quran Kota Banda Aceh
/s/ Djamaluddin Husita, S.Pd, M.Pd

Gambar 8: Tata Tertib siswa pendidik



Gambar 9: Dayah Madrasah Ulumul Quran Pagor Air Aceh



Gambar 10: Website Resmi MAS MUQ Pagor Air Aceh

PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN DAYAH ACEH
UPTD PENGELOLAAN DAYAH PERBATASAN DAN MUQ PAGAR AIR
DAYAH MADRASAH ULUMUL QUR'AN (MUQ) PAGAR AIR

Jln. Rel Kereta Api Lama Desa Binéh Blang Kem.Pagar Air Kec. Ingin Jaya Kab. Aceh Besar Kode Pos 23371 Telp. (0651) 637271

PENGUMUMAN
Nomor : 277 /Pan/Dyh-MUQ/XII/2020

TENTANG
HASIL SELEKSI CALON TENAGA PENDIDIK
DAYAH MADRASAH ULUMUL QUR'AN (MUQ) PAGAR AIR-ACEH
TAHUN ANGGARAN 2020

Berdasarkan hasil seleksi perekrutan calon tenaga pendidik dilingkungan Dayah Madrasah Ulumul Qur'an (MUQ) Pagar Air-Aceh tahun anggaran 2020, yang dilaksanakan mulai tanggal 21 s.d 25 Desember 2020, dan hasil keputusan rapat/sidang Tim Penguji pada tanggal 26 Desember 2020 yang bertempat dikomplek Dayah MUQ Pagar Air-Aceh, dengan ini mengumumkan nomor dan nama peserta yang dinyatakan **LULUS** dan **DI TERIMA** sebagai tenaga pendidik pada Dayah Madrasah Ulumul Qur'an (MUQ) Pagar Air-Aceh tahun 2021 adalah sebagai berikut :

I. GURU TETAP TAHFIDZ AL-QUR'AN

NO	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	L/P	KET
1	TF/D/003	M. Khalil Qordhawiy	L	Kontrak UPTD DPDA
2	TF/D/007	Lailatul Hikmah	P	Kontrak UPTD DPDA

II. GURU TETAP BAHASA ARAB

NO	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	L/P	KET
1	BA/D/001	Amrul Shiddiq	L	Kontrak UPTD DPDA
2	BA/D/005	Mufalhal Rahmat, S.Pd	L	Kontrak UPTD DPDA

III. GURU TETAP KITAB KUNING

NO	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	L/P	KET
1	KK/D/017	Muhazir	L	Kontrak UPTD DPDA
2	KK/D/014	Zulkifli	L	Kontrak UPTD DPDA
3	KK/D/013	Bahirah Safriadi	P	Kontrak UPTD DPDA
4	KK/D/028	Rauzatunnafisah	P	Kontrak UPTD DPDA

IV. GURU TETAP BAHASA INGGRIS

NO	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	L/P	KET
1	BI/D/002	Yulia Amira, S.Pd.I	P	Kontrak UPTD DPDA

Dipindai dengan CamScanner

Gambar 11: Pengumuman hasil seleksi calon tenaga pendidik

PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN DAYAH ACEH
UPTD PENGELOLAAN DAYAH PERBATASAN DAN MUQ PAGAR AIR
DAYAH MADRASAH ULUMUL QUR'AN (MUQ) PAGAR AIR

Jln. Rel Kereta Api Lama Desa Binéh Blang Kem.Pagar Air Kec. Ingin Jaya Kab. Aceh Besar Kode Pos 23371 Telp. (0651) 637271

PENGUMUMAN
Nomor : 268 /Dyh-MUQ/XII/2020

TENTANG
PENERIMAAN TENAGA PENDIDIK/GURU KONTRAK PADA DINAS PENDIDIKAN DAYAH ACEH
DAN DAYAH MADRASAH ULUMUL QUR'AN (MUQ) PAGAR AIR- ACEH
TAHUN 2021

Dalam rangka memenuhi kebutuhan guru/tenaga pendidik pada Dayah Madrasah Ulumul Qur'an (MUQ) Pagar Air-Aceh tahun 2021, Dinas Pendidikan Dayah Aceh dan Dayah Madrasah Ulumul Qur'an (MUQ) Pagar Air-Aceh akan melakukan rekrutmen guru baru yang memenuhi persyaratan dan ketentuan sebagai berikut :

A. FORMASI GURU/TENAGA PENDIDIK (KONTRAK DINAS PENDIDIKAN DAYAH ACEH)

NO	NAMA JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	ALOKASI FORMASI		JUMLAH	KET
			LK	PR		
1	2	3	4	5	6	7
1	Guru Tahfidz Al-Qur'an	Minimal SLTA Sederajat	1	1	2	
2	Guru Bahasa Arab	Minimal Sarjana/S1	2	-	2	
3	Guru Bahasa Inggris	Minimal Sarjana/S1	-	1	1	
4	Guru Kitab Kuning	Minimal Sarjana/S1	2	2	4	
5	Tilawah Al-Qur'an	Minimal SLTA Sederajat	1	1	2	
6	Guru Musyriif-Musyriifah (Pengasuhan)	Minimal SLTA Sederajat	4	4	8	

B. FORMASI GURU/TENAGA PENDIDIK (KONTRAK DAYAH MUQ PAGAR AIR)

NO	NAMA JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	ALOKASI FORMASI		JUMLAH	KET
			LK/PR			
1	2	3	4	5	6	
1	Guru Bidang Studi Sejarah	Min. Sarjana/ S1 Pendidikan	1	1	1	Guru MA
2	Guru Bidang Studi Seni	Min. Sarjana/ S1	1	1	1	Guru MA
3	Guru Bidang Studi Akidah Akhlak	Min. Sarjana/ S1	1	1	1	Guru MA
4	Guru Bidang Studi PAI	Min. Sarjana/ S1	1	1	1	Guru MTS
5	Guru Bidang Studi PPKN	Min. Sarjana/ S1	1	1	1	Guru MTS
6	Guru Bidang Studi IPS	Min. Sarjana/ S1	1	1	1	Guru MTS
7	Guru Bidang Studi Bahasa Arab	Min. Sarjana/ S1	1	1	1	Guru MTS

Gambar 12: Pengumuman penerimaan tenaga pendidik

Nomor : Istimewa Pagar Air, _____ 2020
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : **Permohonan menjadi tenaga pendidik/Guru**

Kepada Yth.
Rais'am Dayah MUQ Pagar Air - Aceh
Di -
Tempat.

Assalamu'alikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama :
Tempat/Tgl.Lahir :
Jenis Kelamin :
Guru Bidang : Tahfidz
Pekerjaan :
Alamat :

Dengan ini mengajukan permohonan kepada Ustadz sudikirannya dapat menerima saya sebagai salah seorang tenaga pendidik/guru Tahfidz pada Dayah Madrasah Ulumul Qur'an (MUQ) Pagar Air-Aceh tahun 2021.

Sebagai bahan pertimbangan Ustadz, turut saya lampirkan :

1. Asli dan Fotokopi Sanad Tahfidz dan atau Sertifikat/Syahadah Tahfidz 30 Juz dari lembaga/instansi yang bersangkutan sebanyak 3 lembar
2. Fotokopi Ijazah terakhir dan transkrip nilai yang telah dilegalisir oleh Pejabat berwenang tingkat SLTA sederajat/Sarjana(S1) sebanyak 3 lembar.
3. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) sebanyak 3 lembar
4. Fotokopi Kartu Keluarga (KK) sebanyak 3 lembar
5. Pas Foto dalam bentuk Soft Copy (CD) dan hard copy Ukuran 4 x 6 sebanyak 3 lembar
6. Asli dan Fotokopi Surat Keterangan Berbadan Sehat Jasmani dan Rohani dari Rumah Sakit/Puskesmas/ Klinik Kesehatan sebanyak 3 lembar
7. Daftar Riwayat Hidup/CV
8. Pakta Integritas
9. Sertifikat/Surat Keterangan Pendukung lainnya

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas pertimbangan dan bantuan Ustadz saya ucapkan terima kasih

PEMOHON

(.....)

Gambar 13: Formulir calon tenaga pendidik