

**RANCANG BANGUN SISTEM REKRUTMEN TENAGA  
PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH SWASTA DARUL  
MUTA'ALLIMIN TANAH MERAH  
ACEH SINGKIL**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**MIRNAWATI PINEM  
NIM. 200206091**

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



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2024 M/1445**

**RANCANG BANGUN SISTEM REKRUTMEN TENAGA  
PENDIDIK DI MAS DARULMUTA'ALLIMIN TANAH MERAH  
ACEH SINGKIL**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan Gelar Sarjana  
Dalam Ilmu Pendidikan Islam**

**Oleh:**

**Mirnawati pinem  
NIM. 200206091**

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

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Dr. Ismail Anshari, MA.  
NIP. 196512311994021002**

**Nurussalami, S. Ag., M.Pd.  
NIP. 197902162014112001**

**RANCANG BANGUN SISTEM REKRUTMEN TENAGA  
PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH SWASTA DARUL  
MUTA'ALLIMIN TANAH MERAH  
ACEH SINGKIL**

**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian 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 :

Rabu, 5 Juni 2024 M  
28 Dzulqaidah 1445 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

  
Dr. Ismail Anshari, MA.  
NIP. 196312311994021002

  
Nurussalami, S. Ag., M.Pd.  
NIP. 197902162014112001

Penguji I,

Penguji II,

  
Dr. Basidin Mizal, M.Pd.  
NIP. 195907021990031001

  
Dr. Murni, M.Pd.  
NIDN. 2107128201

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



  
Prof. Saiful Mulya, S. Ag., MA., M. Ed., Ph.D.  
NIP. 197401021997031003

LEMBARAN PERNYATAAN  
KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mirnawati Pinem  
Nim : 200206091  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Rancang Bangun Sistem Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil" adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sebagai sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 30 Januari 2024

Yang Menyatakan,



Mirnawati Pinem  
NIM. 200206091

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*“Dia memberikan hikmah (ilmu yang berguna)  
kepada siapa yang dikehendaki-Nya.  
Barang siapa yang mendapat hikmah itu  
Sesungguhnya ia telah mendapat kebajikan yang banyak.  
Dan tiadalah yang menerima peringatan melainkan orang- orang yang berakal”.*  
(Q.S. Al-Baqarah: 269)

*“...kaki yang akan berjalan lebih jauh, tangan yang akan berbuat lebih banyak,  
mata yang akan menatap lebih lama, leher yang akan lebih sering melihat ke  
atas, lapisan tekad yang seribu kali lebih keras dari baja, dan hati yang akan  
bekerja lebih keras, serta mulut yang akan selalu berdoa...*

**” Ungkapan hati sebagai rasa Terima Kasihku**  
*Alhamdulillahrabbi’alamin.... Alhamdulillahrabbi  
‘alamin....Alhamdulillahrabbi’alamin.... Akhirnya saya sampai ke titik ini,  
sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb  
Tak henti-hentinya aku mengucapkan syukur pada Mu ya Rabb  
Serta shalawat dan salam kepada idola ku Rasulullah SAW dan para sahabat  
yang mulia Semoga sebuah karya mungil ini menjadi amal shaleh bagiku dan  
menjadi kebanggaan  
bagi keluargaku tercinta*

*Ku persembahkan karya mungil ini...  
untuk belahan jiwa ku bidadari surgaku yang tanpamu aku bukanlah siapa-siapa  
di dunia fana ini Ibundaku tersayang (MANIS)  
serta orang yang menginjeksikan segala idealisme, prinsip, edukasi dan kasih  
sayang berlimpah dengan wajah datar menyimpan kegelisahan ataukah  
perjuangan yang tidak pernah ku ketahui, namun tenang dengan penuh  
kesabaran dan pengertian luar biasa Ayahandaku tercinta (ALM ABU SAMAH)  
yang telah memberikan segalanya untukku*

*Kepada Abang-abangku tersayang (Sahrul Pinem), (Rahmadinsyah Pinem),  
(Darmawansyah Lembong), dan Adikku (Siti Mawaddah).  
terima kasih tiada tara atas segala support yang telah diberikan selama ini dan  
semoga Abang-abangku dan Adikku tercinta selalu dalam lindungan Allah SWT  
dan selalu diberkahi dengan keberhasilan.  
Kepada teman-teman seperjuangan khususnya rekan-rekan “2020” yang tak bisa  
tersebutkan namanya satu persatu, terima kasih yang tiada tara ku ucapakan  
Sahabat perjuangan yaitu Ariska Nadira yang telah memberikan dukungan  
moral dan inspirasi yang sangat membantu dalam penulisan skripsi ini  
Akhir kata, semoga Karya Tulis Ilmiah ini membawa kebermanfaat.*

*Jika hidup bisa kuceritakan di atas kertas, entah berapa banyak yang dibutuhkan  
hanya untuk kuucapkan terima kasih*

## ABSTRAK

Nama : Mirnawati Pinem  
NIM : 200206091  
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Rancang Bangun Sistem Rekrutmen Tenaga pendidik  
Tebal Skripsi : 87  
Pembimbing I : Dr. Ismail Anshari, MA.  
Pembimbing II : Nurussalami, S Ag., M.Pd.  
**Kata Kunci** : *Rancang Bangun, Rekrutmen Tenaga pendidik*

Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil sudah mencakupi, akan tetapi masih banyak ditemukan tenaga pendidik yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Karena itu, hal ini dapat berdampak bagi para peserta didik dalam menerima pembelajaran dari tenaga pendidik tersebut. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, implementasi rekrutmen tenaga pendidik, dan apa saja hambatan sistem rekrutmen tenaga pendidik. Metode yang digunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan dengan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil. Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin, dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pengarah dalam memulai perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik, selanjutnya melakukan musyawarah atau rapat bersama wakil bidang kurikulum beserta tenaga pendidik lainnya untuk di diskusikan mengenai perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi kegiatan perekrutan tenaga pendidik. Analisis kebutuhan rekrutmen dilihat dari sisi jumlah siswa keseluruhan profesi/ tenaga pendidik, kualifikasi staf pengajar, yang dibutuhkan staf mengajar. Kemudian membentuk penanggung jawab rekrutmen tenaga pendidik, menetapkan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik baru. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas yang berguna untuk peningkatan mutu pendidikan. Hambatan yang terjadi dalam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik yaitu kurangnya koordinasi pada kegiatan rekrutmen tenaga pendidik hal ini disebabkan karena setiap satuan kerja dalam malakukan kegiatan, tergantung atas bantuan dari satuan kerja lain.

## KATA PENGANTAR



Segala puji serta syukur kepada Allah SWT yang telah memberi nikmat sehat sehingga kita dapat menjalankan aktivitas seperti biasa. Shalawat serta salam tak lupa tercurah pada Nabi Muhammad SAW yang akan selalu menjadi panutan bagi setiap manusia

Puji syukur Alhamdulillah penulis telah dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Rancang Bangun Sistem Rekrutmen Tenaga pendidik Di Madrasah Aliyah Swasta Darulmuta’alimin Tanah Merah Aceh Singkil”**. Untuk semua bantuan dan bimbingan yang telah diberikan dalam penyelesaian Skripsi ini, ucapan terima kasih penulis kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag. Selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Safrul Muluk, S. Ag., MA., M. Ed. Ph. D Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Dr. Safriadi, S.Pd.I., M.Pd, Selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
4. Dr. Ismail Anshari MA. Selaku pembimbing I skripsi penulis, yang sudah memberikan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan sripsi ini.

5. Nurussalami, S.Ag, M.Pd. Selaku Pembimbing II skripsi penulis, yang sudah memberikan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Aminunsyah Selaku Kepala Madrasah dan staf yang terlibat, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melangsungkan penelitian.

Penulis berharap semoga yang telah dilakukan, dapat memberikan manfaat dan pengaruh baik untuk kedepannya bagi semua pihak. Atas segala bantuan dan partisipasinya. semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak, dan semoga dapat bermanfaat untuk kita semua. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, maka dari itu penulis memohon kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahimatullahi Wabarakatuh

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 15 Mei 2024

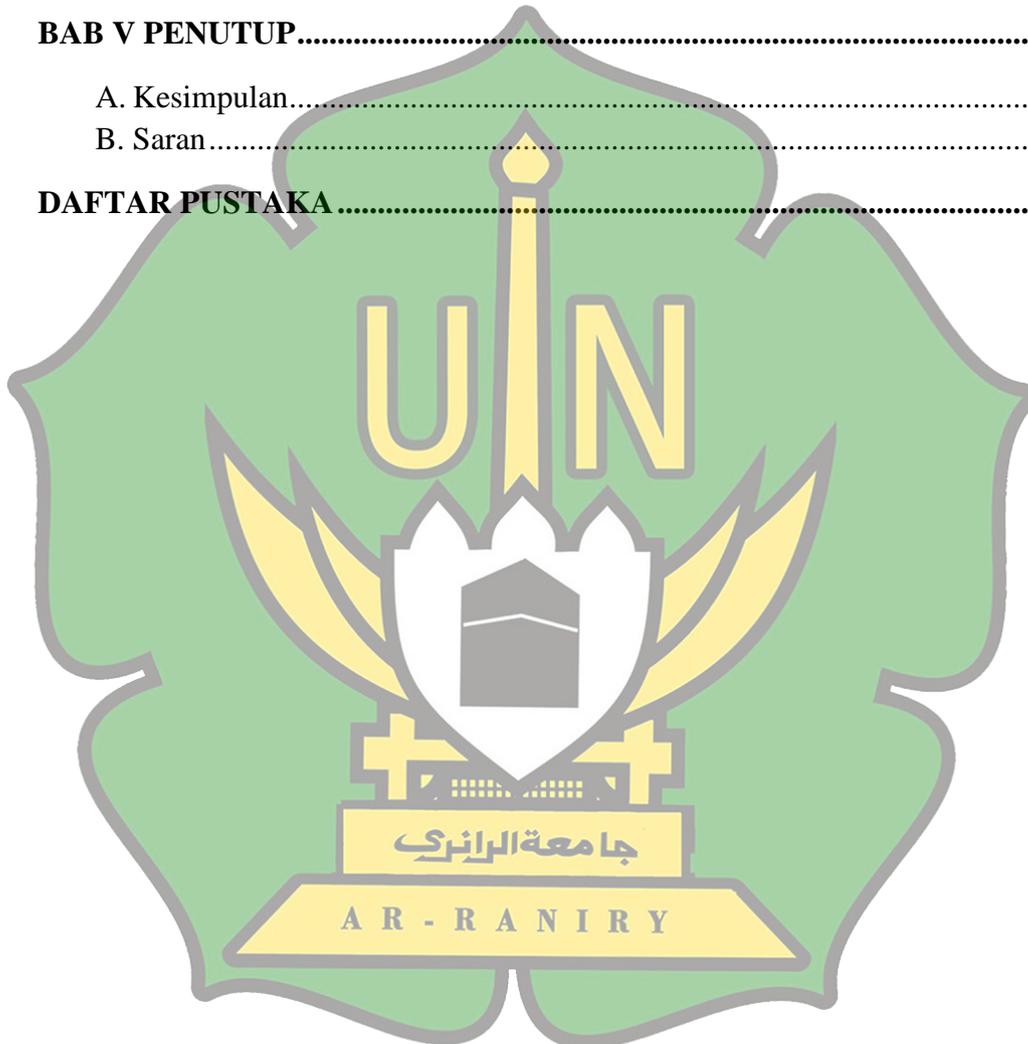
Penulis

Mirrawati Pinem

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Definisi Operasional.....	6
F. Kajian Terdahulu Yang Relevan .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>15</b>
A. Rekrutmen Tenaga Pendidik .....	15
1. Pengertian Rekrutmen Tenaga Pendidik .....	15
2. Kompetensi Pendidik.....	17
3. Kompetensi Pedagogik.....	17
4. Kompetensi Profesional.....	17
5. Kompetensi Kepribadian.....	18
6. Kompetensi Sosial .....	19
7. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik .....	21
8. Prinsip Rekrutmen Tenaga Pendidik .....	21
9. Macam-macam Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	22
10. Persyaratan Rekrutmen Tenaga Pendidik .....	26
B. Rancang Bangun Sistem Rekrutmen Tenaga pendidik .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitin .....	30
C. Subjek Penelitian .....	31
D. Instrumen Pengumpulan Data .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisi Data .....	33
G. Uji Kaabsahan Data .....	35

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	36
B. Hasil Penelitian .....	46
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	52
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan sesuatu usaha sadar yang dilakukan oleh pemerintah, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan. Yang berlangsung disekolah dengan bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai Lingkungan hidup secara tepat yang akan datang. Selain itu pendidikan adalah pengalaman pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal disekolah, dan diluar sekolah yang berlangsung seumur hidup dan bertujuan untuk optimalisasi pendidikan adalah modal yang lebih jauh bernilai jika dibandingkan dengan harta yang melimpah sekalipun Nilai ekonomi sebesar apapun tanpa pengetahuan dan manajemen tersebut jawaban tak lain dan tak bukan adalah pendidikan.<sup>1</sup>

Rancang bangun tata kelola guru yaitu perbaikan kualitas Lembaga Pendidikan dan Tenaga pendidik yang sudah ada dibutuhkan agar menghasilkan lembaga pencetak guru yang berkualitas Rancang bangun tata kelola pendidikan harus dimulai dengan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan dan pendidik yang sudah ada.

Sekolah merupakan akses menimba ilmu pendidikan mulai dari jenjang SD, SMP, dan SMA untuk melaksanakan proses kualitas sumber daya manusia dan menciptakan sumber daya manusia yang berpendidikan sesuai hakikatnya dan

---

<sup>1</sup> Meylan, *Peran Guru Dalam Menanamkan Pendidikan Karakter Anak Usia Dini di Paud Se-Kecamatan Limboto.*

tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia yang berpotensi dalam bidang akademik dan berkualitas adalah cita-cita bangsa Indonesia yang belum bisa di capai.

Pendidikan juga memiliki tujuan tersendiri untuk mencerdaskan peserta didik serta membentuk karakter manusia ke arah yang lebih baik. Proses pendidikan diwajibkan memiliki hubungan antara peserta didik dengan tenaga pendidik seperti hubungan saling percaya. Pendidik juga harus memiliki cara membimbing dan mengajar peserta didik atau kondisi sosial peserta didik. Pendidikan adalah proses belajar dan mengajar bagi peserta didik dengan pola pikir yang rasional dan mendidik tingkah laku dari peserta didik mampu berperilaku sesuai dengan nilai dan norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Tenaga pendidik merupakan salah satu bagian terpenting dan tidak bisa di pisahkan, pendidik merupakan faktor salah satu menentukan keberhasilan peserta didik. Guru yang memiliki jiwa profesional yang tinggi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan atau keberhasilan mutu pendidikan. Oleh karena itu, dalam menyiapkan tenaga pendidik yang profesional, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi sesuai dengan bidang dan profesinya.

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan didapatkan apabila mengikuti pendidikan profesi. Untuk meningkatkan tenaga pendidik yang profesional dapat dilakukan dengan proses terstruktur mulai dari berbagai pelatihan

profesional guru. Dengan demikian untuk mencapai predikat guru profesional perlu dilakukan pembimbingan yang sesuai dengan bidang keahliannya.

Tujuan adanya proses rekrutmen tenaga pendidik (Guru) adalah mencari sumber daya manusia atau memilih tenaga kependidikan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga pendidik mampu mengajar secara optimal dan dapat bertahan di sekolah maupun di lembaga PNF dalam waktu yang lama. Adanya Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan formal maupun non formal untuk memilah tenaga pendidik yang berkompetensi dan juga berpengalaman hal tersebut merupakan tugas yang penting untuk pengelola lembaga pendidikan karena sangat krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar. Karena kualitas sumber daya manusia sangat memiliki ketergantungan pada prosedur rekrutmen yang dilaksanakan tersebut.

Proses rekrutmen tenaga pendidik (Guru) dimulai dari waktu mencari atau memilih pelamar dan berakhir ketika pengumuman hasil rekrutmen tenaga pendidik (Guru). Proses rekrutmen tenaga pendidik (Guru) bisa saja dilakukan dengan empat bagian yang diawali dari persiapan rekrutmen guru, merekap semua lamaran dalam format rekapitulasi pelamar, seleksi pelamar. Keberhasilan yang dapat diukur dari rekrutmen tenaga pendidik dapat dilihat dari banyaknya pelamar yang datang untuk melamar ke lembaga pendidikan, banyak pilihan-pilihan calon tenaga pendidik yang memiliki potensi, kualitas, keterampilan dan banyak pelamar yang berhasil<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Novan Ramadani Agia, *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*, Sanskara Pendidikan dan Pengajaran, Vol. 01, No. 02, Mei 2023 Hal 41.

Dengan adanya pendidikan diharapkan dapat melahirkan generasi penerus bangsa dengan pribadi yang cerdas dan berkualitas yang artinya generasi yang mampu memanfaatkan kemajuan yang ada dengan sebaik mungkin. Dan juga tercipta generasi yang memiliki sifat nasionalisme yang tinggi. Tanpa adanya pendidikan, tidak akan ada yang namanya kemajuan. Maka dari itu, pendidikan sangat penting dan wajib diberikan kepada setiap warga negara sejak dini. Pendidikan juga merupakan suatu hal penting bagi sebuah negara agar dapat berkembang pesat. Negara-negara yang maju biasanya negara yang memprioritaskan pendidikan bagi warga negaranya. Dengan harapan dengan adanya pendidikan, maka kesejahteraan warga negaranya akan terjamin. Tetapi, pendidikan juga tidak akan berbuah kemajuan apabila sistem dari pendidikan tersebut tidak tepat. Sama halnya seperti di Indonesia.

Madrasah Aliyah Swasta Darulmuta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang MA di Tanah Merah, Kecamatan. Gunung Meriah, Kabupaten Aceh Singkil. Dalam menjalankan kegiatannya, Madrasah Aliyah Swasta Darulmuta'allimin Tanah Merah berada di bawah naungan Kementerian Agama. Alamat MAS Darulmuta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil, Aceh Akreditasi B.

Berdasarkan Observasi awal menunjukkan bahwa di Madrasah Aliyah Swasta Darulmuta'allimin Tanah merah aceh singkil Sudah memiliki tenaga pendidik yang mencakupi. Akan tetapi, masih banyak ditemukan tenaga pendidik yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Oleh sebab itu, hal ini dapat berdampak bagi para peserta didik dalam menerima pembelajaran

dari tenaga pendidik tersebut karena tidak memberikan pengajaran berdasarkan dengan kualifikasi dan kompetensi secara efektif sesuai dengan kurikulum

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Rekrutmen Tenaga pendidik di MAS Darulmuta'allimi Tanah Merah Aceh Singkil?
2. Bagaimana Impementasi Rekrutmen Tenaga pendidik di MAS Darulmuta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil?
3. Apa Saja Hambatan Rancang Bangun Sistem dalam Rekrutemn Tenaga pendidik?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Menegetahui Bagaimana Perencanaan dalam Rekrutmen Tenaga pendidik di MAS Darulmuta'allimi Tanah Merah Aceh Singkil
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Impelmentasi Rekrutmen Tenaga Pendidik di MAS Darulmuta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil
3. Untuk Mengetahui Apa Saja Hambatan Rancang Bangun Sistem dalam Rekrutemn Tenaga pendidik.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Di harapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan serta panduan bagi tenaga pendidik dalam membangun dan memperbaiki sistem rancangan mutu di lembaga pendidikan

### 2. Manfaat Praktis

Untuk memecahkan masalah dengan adanya penelitian ini diharapkan tenaga pendidik yang ada di MAS darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil akan menjadi berkualitas serta berkompeten sesuai dengan bidang pendidikan

## E. Definisi Operasional

Supaya dalam penyampaian skripsi ini tidak terjadi kesalah pahaman di dalam menafsirkan makna yang terkandung dalam judul skripsi yang penulis buat, maka penulis akan menjelaskan istilah-istilah dalam judul skripsi di atas sebagai berikut:

Rekrutmen Tenaga pendidik Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan beberapa definisi atau pengertian mengenai rekrutmen yaitu sebagai berikut:

- a. Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
- b. Proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam suatu organisasi.
- c. Proses yang dilakukan suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan.

Jadi, berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian rekrutmen, yang dimaksud dengan rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari, menemukan dan

mendorong para calon pelamar yang memiliki kriteria atau kualifikasi yang tepat untuk bekerja pada suatu organisasi atau lembaga tertentu.

Maka yang dimaksud rekrutmen dalam skripsi ini adalah proses pencarian, menemukan, dan mendorong para calon-calon karyawan yang memiliki kriteria yang tepat untuk mengisi atau bekerja di suatu lembaga maupun organisasi. Dimulai ketika organisasi mencari para pelamar kerja sampai dengan penyerahan surat lamaran kerja.

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Tujuan dari setiap program adalah untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan menilai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik<sup>3</sup>

Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Langkah-langkah ini mencakup pemantuan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi melalui berbagai tahap yang ditentukan organisasi tersebut, sampai dengan para pelamar diterima menjadi tenaga pendidik diterima menjadi tenaga pendidik tetap. Guru dalam bahasa sang sekerta yang berarti guru, tetapi arti secara harfiah adalah “berat” adalah seorang pengajar suatu ilmu Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya

---

<sup>3</sup> Ariadna Mulyati, *Rekrutmen Seleksi Pegawai*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Guru merupakan pendidik dan pengajar pada pendidikan jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi forma. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru. Jadi yang dimaksud seorang guru atau tenaga pendidik adalah seseorang yang memiliki kemampuan mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik kearah yang lebih baik.

Dapat disimpulkan rekrutmen dan seleksi guru merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari, menemukan para calon pelamar sampai dengan penyerahan surat lamaran kemudian, diseleksi dari sekumpulan pelamar yang sudah menyerahkan berkas lamaran, yang melalui beberapa tahap seleksi sampai dengan penerimaan menjadi guru atau pegawai tetap yang memang sudah sesuai dengan kriteria yang diinginkan, disuatu organisasi maupun lembaga pendidikan.

#### **F. Kajian Terdahulu Yang Releven**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah

terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis teliti.

**Pertama**, Lisnandari, Manajemen Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah, Jurnal Islamic Education Manajemen Vol. 3, No. 2, Desember 2018, Penelitian ini bertujuan mengetahui manajemen rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Perencanaan yang matang yang dilakukan oleh panitia rekrutmen tenaga pendidik. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen. Pengawasan yang efektif dan kondusif yang dilakukan oleh petugas pengawas rekrutmen tenaga pendidik. Evaluasi rekrutmen tenaga pendidik oleh ketua panitia rekrutmen dengan memeriksa kembali persyaratan peserta pelamar.

Hasil dari proses rekrutmen secara kuantitatif: pencapaian rekrutmen yang dilaksanakan Madrasah Aliyah Al-Inaayah mencapai 23 tenaga pendidik, dan secara kualitatif: rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan Madrasah Aliyah Al-Inaayah; yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional.<sup>4</sup>

**Kedua**, Devia Ainin Nugrah, Perekrutan Tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul ‘Ulum Padang, Jurnal Administrai dan Manajmen Volume No 2 Desember 2022. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana perekrutan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik di Pondok Pesantren

---

<sup>4</sup> Lisnandari, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah*, Jurnal Islamic Education Manajemen Vol. 3, No. 2, Desember 2018, hal 77-79

Darul 'Ulum Padang. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif data dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber datanya yaitu, data primer dan data sekunder. Teknik analisis datanya menggunakan data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), conclusion drawing/ verification (penarikan kesimpulan). Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa proses perekrutan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik di pondok pesantren Darul 'Ulum Padang dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang dilakukan 1x dalam setahun.

Metode perekrutan untuk menarik calon tenaga pendidiknya menggunakan metode terbuka dan tertutup (eksternal dan internal), metode eksternal/terbuka digunakan untuk merekrut tenaga pendidik matapelajaran umum, sedangkan metode tertutup/internal digunakan untuk merekrut tenaga pendidik mata pelajaran kitab kuning. Sedangkan persyaratannya untuk tenaga pendidik mata pelajaran umum adalah tenaga pendidik yang lulusan dari jurusan yang dibutuhkan, sedangkan untuk tenaga pendidik mata pelajaran kitab kuning persyaratannya adalah seseorang yang telah menamatkan pendidikannya di pondok pesantren dan mampu membaca kitab kuning secara lancar. Tujuan dilakukannya perekrutan adalah untuk ditempatkan dalam mengajar mata pelajaran yang belum ada tenaga pendidik<sup>5</sup>

**Ketiga,** Achmad Budairi, Strategi Kepala Madrasah dalam Mendayagunakan Tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Al-Bazariyyah

---

<sup>5</sup> Devia Ainin Nugrah, *Perekrutan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Darul 'Ulum Padang*, Jurnal Administrai dan Manajmen Volume No 2 Desember 2022, Hal 322.

Tempusari Wungu Madiun Journal of Islamic Education & Management Volume: 1, Nomor :1, Tahun 2021. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menganalisis hal-hal berikut: (1) Peran Kepala Madrasah Diniyah Al-Bazariyyah Tempursari Wungu Madiun dalam Mendayagunakan Tenaga pendidik, (2) Strategi Kepala Madrasah Diniyah AlBazariyyah Tempursari Wungu Madiun dalam Mendayagunakan Tenaga pendidik, (3) untuk menemukan dan menganalisis hambatan dan solusi Kepala Madrasah Diniyah Al-Bazariyyah Tempursari Wungu Madiun dalam Mendayagunakan Tenaga pendidik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Data yang dikumpulkan melalui metode: wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Pada data penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan diperoleh dari observasi langsung, ikut berpartisipasi aktif, wawancara, catatan lapangan dan dokumen. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (field research) berupa penelitian studi kasus

Ide pentingnya adalah bahwa peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah atau 'in situ'.

13 Alasan memilih jenis penelitian ini adalah karena peneliti berupaya menggali data berupa pandangan informan dalam bentuk cerita rinci atau asli dan data hasil pengamatan di lapangan terkait implementasi kurikulum muatan lokal di Madrasah Diniyah Al-Bazariyyah Tempursari Wungu Madiun.

Hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa 1) Guna memaksimalkan potensi tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Al-Bazariyyah, maka peran kepala madrasah sebagai seorang manajer, motivator dan supervisor telah melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, Pengadaan tenaga pendidik (recruitment), proses seleksi, pelatihan dan pengembangan, Penilaian prestasi kerja, Peningkatan kesejahteraan, dan Membangun dan meningkatkan hubungan kerja yang efektif. 2) Strategi kepala madrasah dalam pendayagunaan tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Al-Bazariyyah Tempursari Wungu Madiun adalah dengan mengambil langkah-langkah sebagai strategi pendayagunaan tenaga pendidik, yakni perekrutan dan penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensi, pemberian kompensasi, proses pelepasan atau pemberhentian tenaga pendidik secara adil dan transparan, serta pembinaan dan pengembangan pendidik.<sup>6</sup>

*Keempat*, K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, Rekrutmen Tenaga pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi, Jurnal Pendidikan Islam Vol. 9, Nomor 1, April 2015. 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. Metode Penelitian ini tergolong dalam penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu studi yang berusaha mengungkapkan, mencari, menemukan serta menggali informasi dan fakta dengan interpretasi yang tepat tentang rekrutmen

---

<sup>6</sup> Achmad Budairi, *Strategi Kepala Madrasah dalam Mendayagunakan Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyah Al-Bazariyyah Tempusari Wungu Madium*, Journal of Islamic Education & Management Volume: 1, Nomor :1, Tahun 2021, Hal 100

tenaga pendidik dalam peningkatan mutu sekolah pada MAN Insan Cendekia Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang menggambarkan gejalagejala, fakta-fakta atau kejadian yang terjadi pada objek penelitian secara apa adanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru yang dilakukan sudah baik. 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. Peneliti menyarankan agar kegiatan rekrutmen tenaga pendidik pada MAN Insan Cendekia Jambi di pertahankan, bila perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. Terutama dalam pengumuman lowongan guru diperpanjang dan berkas-berkas yang berkaitan dengan rekrutmen guru sebaiknya diarsipkan.<sup>7</sup>

*Kelima*, Hidayat, Analisis Pola Rekrutmen Tenaga pendidik, Jambura Journal of Educational Management Volume 1 Nomor 2, September 2020, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pola rekrutmen tenaga pendidik di MTs ‘Aisyiyah 1 Palembang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif. Informan Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah MTs ‘Aisyiyah 1 Palembang dan kepala tata usaha sebagai key informan dan waka-waka sekolah serta tenaga pendidik sebagai informan pendukung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data,

---

<sup>7</sup> K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, | Jurnal Pendidikan Islam Vol. 9, Nomor 1, April 2015. Hal 30.

verikasi atau penarikan kesimpulan. Metode penelitian ini Pola rekrutmen tenaga pendidik mengutip dari teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Lijan Poltak adalah sebagai berikut: Perencanaan atau Identifikasi rekrutmen SDM, Evaluasi sumber-sumber rekrutmen Tenaga pendidik, Penentuan kebutuhan tenaga pendidik, Seleksi tenaga pendidik, Penempatan tenaga pendidik, Orientasi tenaga pendidik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pola Rekrutmen tenaga pendidik di MTs 'Aisyiyah 1 Palembang dari proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, evaluasi sumber-sumber tenaga pendidik, penentuan kebutuhan tenaga pendidik seleksi, penempatan, orientasi tenaga pendidik sudah cukup baik. Karena sekolah sudah melakukan proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik sampai kegiatan orientasi tenaga pendidik, namun kurang dalam proses pengawasan yang dilakukan kepala sekolah karena, masih ditemukan tenaga pendidik yang mengajar bukan pada keilmuannya serta masih ada tenaga pendidik yang memiliki tugas lebih dari satu sehingga kurangnya akan keprofesionalismenya, sehingga menyebabkan proses pengelolaan tenaga pendidik belum maksimal<sup>8</sup>

Dari beberapa hasil kajian terdahulu diatas sama-sama menggunakan variabel perekrutan tenaga pendidik dan metode penelitian kualitatif.

---

<sup>8</sup> Hidayat, Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik, Jambura Journal of Educational Management Volume 1 Nomor 2, September 2020, Hal 60.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Rekrutmen Tenaga pendidik

#### 1. Pengertian Rekrutmen Tenaga pendidik

Rancang bangun tata kelola guru dapat dimulai dari hulu, yaitu perbaikan kualitas Lembaga Pendidik dan Tenaga yang menjadi "produsen" pencetak guru. yang sudah ada sangat dibutuhkan agar menghasilkan lembaga pencetak guru yang berkualitas

Rancang bangun secara umum mempunyai pengertian yaitu suatu garis besar acuan dalam melakukan tindakan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. dikaitkan dengan pembelajaran atau belajar mengajar, maka strategi bisa diartikan sebagai pola umum kegiatan antara guru dan murid dalam suatu kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah diwariskan<sup>9</sup>

Mulyasa dalam bukunya yang berjudul menjadi kepala sekolah profesional mengatakan bahwa kebutuhan akan aplikasi konsep strategic management & strategic planning dalam pengelolaan pendidikan amat diperlukan. Aplikasi konsep tersebut diharapkan dapat mengurangi adanya stagnasi bagi akselerasi pembangunan pendidikan<sup>10</sup>

Rancang Bangun dirumuskan sebagai pola perilaku yang dirancang untuk meraih kerjasama dari para pengikut dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

---

<sup>9</sup> Ngalimun, Muhammad Fauzani Dan Ahmad Salibi, *Strategi Dan Model Pembelajaran* (Banjarbaru, Scripta Cendikia, 2012) h. 1

<sup>10</sup> 26 Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2013) h. 216

Setiap strategi memandang sekolah dengan kacamata berbeda, dengan memberikan penekanan pada sifat tertentu dan memandang baik tindakan tertentu

Sehingga dari uraian penjelasan diatas dapat dipahami bahwa Rancang Bangun adalah segala macam usaha, taktik dan cara yang dilakukan oleh seorang untuk mencapai tujuan pendidikan pada umumnya dan tujuan sekolah pada khususnya strategi yang baik adalah strategi yang direncanakan secara matang dan akan berhasil dengan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik

Rekrutmen adalah proses pencarian dan ‘pemikatan’ para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja di mana para karyawan baru diseleksi. Rekrutmen adalah serangkaian aktifitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses ini dimulai dengan upaya menemukan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus di kerjakan.<sup>11</sup>

Dari uraian diatas rekrutmen kegiatan yang dilakukan oleh sebuah lembaga pendidikan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik sesuai dengan kriteria yang didapatkan dan juga potensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik.

## 2. Kompetensi Pendidik

Kompetensi Pedagogik Kompetensi ini mempelajari dan mempertanyakan pengetahuan, kemampuan/ keterampilan, dan kinerja pendidik dalam mengelola proses pembelajaran (Syahrudin, Ernawati, Ede, Rahman, Sihes, & Daud, 2013). Ilmu-ilmu yang berlandas pada kependidikan harus dimiliki oleh pendidik sehingga

---

<sup>11</sup> M. Setiadi. Hartoko, Rekrutmen calon karyawan tetap (studi kasus politeknik LP3I Jakarta kampus pasar minggu, jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis, vol, 4, No. 2, Desember 2016, hal 2.

dalam memilih pendekatan pembelajaran tetap berbasis pada perihal kemunusiaan yang unik dan universal agar otorisasi pendidik pada “kehendak kehendak” tertentu dapat dihindari. Konsepsi kependidikan yang baik membantu pendidik agar mengenali secara utuh setiap peserta didiknya. Menjadikannya tidak arogan saat membuat pemerataan terhadap kelebihan dan keterbatasan peserta didiknya. Pemahaman yang baik atas kemampuan peserta didik, mengantarkan pada pembelajaran yang diselaraskan dengan karakterisasi pembelajar. Seperti capaian tertinggi seorang peserta didik dapat berbeda satu sama lainnya, yang lainnya bisa superior dan disaat yang sama ada juga yang masih terbatas. Namun untuk ukurannya (peserta didik dimaksud), itu bisa saja adalah kemampuan terbaiknya.<sup>12</sup>

### **3. Kompetensi pedagogik**

Yang baik juga ditandai dengan peran aktifnya pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran yang seturut dengan kebutuhan era. Ia perlu mengumpulkan data-data yang bertalian dengan pengembangan konsep belajar kekinian. Menurut Musfah (2011), pendidik harus dapat membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk menghadapi masa depan. Peran pendidik hanya memfasilitasi semua aktifitas belajar.<sup>13</sup>

### **4. Kompetensi Profesional**

Pendidik yang profesional bertanggung jawab terhadap profesi yang diembannya. Mengerahkan segala kemampuan terbaik untuk memberi pelayanan

<sup>12</sup> Herawati, *Meningkatkan Kompetensi Pendidik*

<sup>13</sup> M. Rambu P. Wasak, *penilaian formatif peserta didik atas kompetensi pendidik dalam proses pembelajaran*, Vol. 33, No. 2. Desember 2017 hal, 121

dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Ia selalu memvisikan agar peserta didik yang diajari dan dampungnya harus lebih baik dan berguna dari dirinya (pendidik) kelak, dengan membhaktikan kemampuan terbaiknya. Ia juga bertanggung jawab atas setiap keberhasilan peserta didik untuk itulah penguasaan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang mutakhir dalam bidang kelimuan dan pengembangan media pembelajaran adalah bagian dari upaya pengembangan kompetensi profesional. Ia mencari solusi atas setiap masalah-masalah yang dijumpainya dengan membaca kajian-kajian terkini melalui buku, prosiding, dan jurnal yang diedarkan secara lokal, nasional, regional, maupun internasional.

#### **5. Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Berdasarkan pasal 28 ayat 3 butir b Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kepribadian yang arif, stabil, berwibawa, dewasa, berakhlak mulia, serta menjadi teladan peserta didik. Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan. Walaupun berat tantangan dan rintangan dalam pelaksanaan tugas-nya, harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru

Beberapa kompetensi kepribadian yang harus dimiliki seorang guru meliputi kepribadian yang utuh, kemampuan mengaktualisasikan diri, dapat berkomunikasi dengan orang lain, dan mampu mengembangkan profesi. Jadi, kemampuan kepribadian menyangkut jati diri seorang guru sebagai pribadi yang

baik, bertanggung jawab, dan terbuka, sekaligus mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik dan memiliki kemampuan memperlakukan secara individual

Secara khusus, kemampuan kepribadian ini dapat dijabarkan melalui beberapa indikator yang menjadi gambaran dan ciri khas profesionalisme guru yaitu sebagai berikut.

1. Berjiwa pendidik dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku.
2. Jujur, berakhlak mulia, dan menjadi teladan.
3. Dewasa, stabil, dan berwibawa
4. Memiliki etos kerja, tanggung jawab, dan percaya

Guru dituntut harus mampu membelajarkan peserta didiknya tentang kedisiplinan diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap, mental, watak, dan kepribadian siswa yang kuat<sup>14</sup>

#### **6. Kompetensi Sosial**

Komunikasi yang pendidik gunakan dalam proses pembelajaran tidak boleh searah dan terbatas dalam lingkup pembelajaran. Namun bangunlah keintiman dengan peserta didik, sejawat, tenaga kependidikan, serta orang tua yang telah mempercayakan anak mereka kepada kita, inilah indikator yang dipakai Hakim untuk mengukur kompetensi sosial pendidik. Bangunlah komunikasi yang efektif agar setiap perkembangan belajar peserta didik dapat terpantau dengan baik.

<sup>14</sup> Nurdayanti. A Rahman, *Suversi Akademik dan Kompentensi Pendidik*, 21.

Selama pendidik tidak terbuka dengan peserta didik, ada banyak masalah tidak terungkap dengan baik dihadapan pendidik.

Mengenali peserta didik secara baik adalah salah satu ciri dari matang kompetensi sosial yang sepatutnya pendidik bangun. Ia peduli dengan peserta didik atau orang lain, sehingga orang lain dikenalnya secara baik. Minimal nama setiap peserta didik Ia ketahui, sehingga saat melangsungkan aktivitas pembelajaran, untuk kepentingan tertentu pendidik dapat memanggil atau mengucapkan nama peserta didiknya secara tepat, Pendidik perlu mempertimbangkan toleransi atas peserta didik. Apakah itu soal keterlambatan masuk kelas, ataukah keterlambatan mengumpulkan tugas. Yang paling penting ialah kejujuran peserta didik untuk menyampaikan alasan-alasan yang melatarbelakanginya. Kejujuran inilah yang patut diutamakan pendidik sebagai nilai toleransi atas keterbatasan peserta didik dalam proses pembelajaran. baik di hadapan pendidik, sehingga merekomendasikan agar pendidik juga seharusnya menjadi orang tua bagi peserta didik selama berada di sekolah. Jika tidak, peserta didik lebih memilih berdiam diri sambil terus terkukung dengan masalah yang Ia derita sehingga menghambat aktualisasi dirin peserta didik dalam aktivitas pembelajaran.

Mengenali peserta didik secara baik adalah salah satu ciri dari matang kompetensi sosial yang sepatutnya pendidik bangun. Ia peduli dengan peserta didik atau orang lain, sehingga orang lain dikenalnya secara baik. Minimal nama setiap peserta didik Ia ketahui, sehingga saat melangsungkan aktivitas pembelajaran, untuk kepentingan tertentu pendidik dapat memanggil atau mengucapkan nama peserta didiknya secara tepat, ini memberi kesan yang positif pada diri peserta

didik. Minimal Ia merasa bahwa pendidik mempedulikan dirinya atau setidaknya pendidik tahu bahwa Ia adalah bagian dari kelas belajar. Sesekali ajaklah mereka bercanda, agar mereka merasa bahwa pendidik adalah orang tua, kakak, sekaligus mitra bagi mereka dalam merencanakan hal-hal akademiknya.

### **7. Tujuan Rekrutmen Tenaga pendidik**

Tujuan rekrutmen tenaga pendidik adalah menerima pelamar sebanyak banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Tujuan berikutnya adalah dalam rangka memenuhi prinsip rekrutmen Melalui rekrutmen akan diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya.<sup>15</sup>

Tujuan lain dari rekrutmen adalah menjamin ketika terjadi lowongan, organisasi sudah memiliki sejumlah pelamar yang berkualitas yang siap dipilih. Tujuan rekrutmen menurut Armstrong adalah memperoleh SDM yang berkualitas dengan biaya seminimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi.<sup>16</sup>

Dari uraian diatas rekrutmen tenaga pendidik bertujuan untuk memenuhi tenaga pendidik yang ada pada sebuah lembaga pendidikan

### **8. Prinsip Rekrutmen Tenaga pendidik**

Ketika dilakukan proses menemukan calon tenaga pendidik yang memiliki sikap profesionalitas, memenuhi ekspektas terhadap kualifikasi bidangnya, da

<sup>15</sup> Syarifah Ida Farida, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2021, hal 39.

<sup>16</sup> Prayogo kusumaryoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia di era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta:Deepublish,2021), Hal 29

nantinya akan menduduki jabatan di posisi tertentu sudah pasti tidak seperti membalikkan telapak tangan. Calon guru tersebut haruslah memegang beberapa prinsip baik dalam perencanaan dan pelaksanaan pada rekrutmen, diantaranya :

1. Proses Rekrutmen harus dirancang secara matang dan serius agar
2. Rekrutmen pastinya harus bersifat objektif, yang berarti ada keterbukaan dari panitia siapa yang berhasil lanjut ke proses selanjutnya dan juga pelamar yang tidak bisa melanjutkan prosesnya secara objektif. bagi calon tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ditentukan maka tidak lulus, begitu pula sebaliknya pelamar yang sesuai dengan persyaratan di anggap lulus.
3. Agar mendapatkan calon guru yang profesional, maka materi seleksi calon guru harus bersifat komprehensif yakni materi tersebut mencakup segala aspek persyaratan<sup>17</sup>

## 9. Macam-macam Rekrutmen

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, terdapat dua macam rekrutmen yang dapat dilakukan yaitu dari dalam (internal) dan dari luar (eksternal)<sup>18</sup> Pemilihan sumber rekrutmen perlu diperhatikan dan dipertimbangkan karena hal tersebut menyangkut persoalan keahlian tenaga rekrutmen dalam menentukan dan memilih calon guru yang akan direkrut.

### a. Rekrutmen Internal

Rekrutmen yang bersumber dari dalam memiliki arti bahwa sekolah hanya menginformasikan lowongan pada guru yang sudah ada di sekolah tersebut dengan

<sup>17</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta : Bumi Aksara), cet. 4, 2008 h. 22

<sup>18</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h,144

alasan lebih mengenal kepribadian, kemampuan dan keterampilan guru secara mendalam.

Alasan lain dari penarikan melalui sumber internal ialah sebagai rangsangan persiapan pemindahan atau promosi pekerjaan, meningkatkan moral tenaga kerja dan menghargai guru yang mempunyai prestasi kerja yang baik Informasi mengenai lowongan dari dalam sekolah dapat dilakukan melalui pengumuman pekerjaan, baik yang ditempel di papan pengumuman, maupun disampaikan secara lisan dalam rapat yang diadakan sekolah yang disebarluaskan di lingkungan internal sekolah. Dalam perekrutan yang bersumber dari dalam mempunyai sisi positif dan negatif, yaitu sebagai berikut:

1. Sisi positif :
  2. Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan
    1. Biaya penarikan relatif kecil, karena tidak perlu memasang iklan. Waktu penarikan relatif singkat.
    2. Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi.
    3. Kestabilan karyawan semakin baik.
3. Sisi negatif :
  1. Kewibawaan karyawan yang dipromosikan itu kurang.
  2. Kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan.

Dari uraian diatas dapat memastikan bahwa kompetensi tetap menjadi prioritas utama dapat memberikan stabilitas dan kualitas tambahan jika dikelola dengan cermat

- b. Rekrutmen Eksternal Upaya memikat calon guru yang berkualitas lebih besar peluangnya melalui rekrutmen yang berasal dari luar atau eksternal sekolah, karena sumber eksternal biasanya mendatangkan pelamar yang bervariasi sehingga sekolah mendapatkan banyak pilihan yang tentunya sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan yang telah ditetapkan

Menurut Sondang. P. Siagian sumber-sumber rekrutmen calon tenaga kerja secara eksternal meliputi: Pelamar langsung, Lamaran tertulis, Lamaran tertulis, lamaran berdasarkan informasi orang dalam, iklan, instansi pemerintah menepatkan tenaga pendidik profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, dan balai latihan kerja milik pemerintah

Proses rekrutmen tenaga pendidik merupakan sesuatu yang krusial dan diperlukan tanggung jawab yang besar. Dikarenakan proses rekrutmen yang dilaksanakan dapat mempengaruhi kualitas tenaga pendidik yang ada dalam sekolah. Menurut Bafadal dalam Romatun Lukluk proses rekrutmen tenaga pendidik dapat dilakukan dalam lima tahap sebagai berikut.

- a. Tahap persiapan rekrutmen tenaga pendidik.

Persiapan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan secara optimal maka dapat diperoleh tenaga pendidik yang tepat. Berikut ini proses persiapan yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga pendidik, yaitu:

1. Membentuk struktur kepengurusan rekrutmen tenaga pendidik;
2. Mengkaji undang-undang atau peraturan-peraturan rekrutmen tenaga pendidik
3. Menentukan kualifikasi-kualifikasi untuk melamar menjadi tenaga pendidik;
4. Menentukan prosedur untuk mendaftar menjadi pelamar; dan

5. Melakukan persiapan sarana dan prasarana yang dibutuhkan selama proses rekrutmen tenaga pendidik berlangsung.

b. Tahap penyebaran informasi rekrutmen tenaga pendidik.

Penyebaran informasi rekrutmen tenaga pendidik dapat dilakukan melalui media cetak, elektronik, dan internet. Adapun kriteria informasi rekrutmen tenaga pendidik yang baik berisikan informasi berupa tempat, waktu, persyaratan atau kualifikasi, dan tahapan-tahapan dalam mengajukan lamaran.

c. Tahap penerimaan lamaran.

Pada proses penerimaan lamaran yang dapat dilakukan oleh pengurus, yaitu melakukan pelayanan terhadap masyarakat yang melamar kerja serta melakukan pemeriksaan terhadap seluruh kelengkapan administrasi dan persyaratan yang telah ditentukan oleh pihak rekrutmen.

Sebagai upaya untuk memperoleh tenaga pendidik yang profesional ada beberapa prinsip yang harus diterapkan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, yaitu:

- a. Proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik harus dilakukan secara matang dan optimal.
- b. Proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik harus dilaksanakan secara objektif.
- c. Proses seleksi calon tenaga pendidik harus bersifat komprehensif.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Lisnandari, Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah, Jurnal Islamic Education Manajemen, , Vol. 3, No. 2, 2018, h. 195.

Belajar dari pengalaman melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik sebelumnya, bahwa ada kekurangan dari proses rekrutmen. Kekurangan tersebut mempengaruhi proses rekrutmen berjalan tidak optimal sehingga hasil yang diharapkan kurang memuaskan sekolah. Oleh karena itu, diperlukan tindakan yang efektif untuk meningkatkan proses rekrutmen tenaga pendidik yang akan dilaksanakan. Berikut ini tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan rekrutmen tenaga pendidik.

#### **10. Persyaratan Menjadi Tenaga pendidik**

Menurut Sardiman A.M. untuk menjadi tenaga pendidik harus memenuhi empat syarat. Keempat syarat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Persyaratan administratif yang mencakup: berkewarga-negaraan Indonesia, usia minimum 18 tahun, berkelakuan baik dan lain-lain.
2. Persyaratan teknis yang mencakup: harus berijazah pendidikan guru, menguasai cara dan teknik mengajar, ampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi untuk memajukan pendidikan
3. Persyaratan psikis yang mencakup: sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen, bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian.

Menurut Sardiman A.M. untuk menjadi tenaga pendidik harus memenuhi empat syarat. Keempat syarat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Persyaratan administratif yang mencakup: berkewarga-negaraan Indonesia, usia minimum 18 tahun, berkelakuan baik dan lain-lain.

2. Persyaratan teknis yang mencakup: harus berijazah pendidikan guru, menguasai cara dan teknik mengajar, ampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi untuk memajukan pendidikan.
3. Persyaratan psikis yang mencakup: sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen, bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian.

#### **B. Rancang Banung Sistem Rrekrutmen Tenaga Pendidik**

Rancang bangun tata kelola guru dapat dimulai dari hulu, yaitu perbaikan kualitas Lembaga Pendidik dan Tenaga Pendidik yang menjadi "produsen" pencetak guru. guru agar sesuai kebutuhan. agar menghasilkan lembaga pencetak guru yang berkualitas. Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 14/2005 tentang Guru bahwa lembaga pendidikan tenaga diberi tugas oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, atau pendidikan menengah, serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan non-kependidikan. Untuk menghasilkan guru yang berkualitas, pemerintah dapat menerapkan polaikatan dinas berasrama di yang ditunjuk. Hal tersebut sebagaimana amanat pasal 23 UU nomor 14/2005 bahwa pemerintah mengembangkan sistem pendidikan guru ikatan dinas berasrama di lembaga pendidikan tenaga kependidikan untuk menjamin efisiensi dan mutu pendidikan.

Tenaga pendidik memiliki tiga tugas pokok, yaitu pendidikan dan pengajaran,serta pengabdian kepada masyarakat, harus melaksanakan kegiatan

penunjang tugas pokok tersebut. Tenaga pendidik juga dituntut untuk memberikan kontribusi yang besar agar tersebut dapat lebih maju. Dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi maka terus menerus melakukan pengembangan kualitas SDM tenaga pendidik. Dengan melakukan tahapan seleksi tenaga pendidik yang lebih ketat dan peningkatan kualitas tenaga pendidik akan terus menerus dilakukan guna memenuhi kompetensi, dan profesionalisme tenaga pendidik pada masa-masa yang akan datang. Melihat kondisi diatas maka pimpinan sangatlah membutuhkan dukungan dalam mengambil keputusan penerimaan tenaga pendidik guna memperlancar jalannya pengelolaan organisasi, karena kekeliruan dalam penerimaan tenaga pendidik akan mempengaruhi proses institusi untuk mencapai visi, misi dan tujuan



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan metode yang pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan sebuah pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada kejadian atau fenomena yang bersifat alami. Karena orientasinya demikian, sifatnya juga bisa di bilang sangat naturalistik atau mendasar, sehingga tidak bisa dilakukan di laboratorium, harus dilakukan secara langsung atau dilapangan

Fokus dari penelitian kualitatif adalah pada proses dan pemaknaan hasil akhirnya. penelitian ini lebih berfokus atau tertuju pada elemen manusia, institusi dan objek, serta hubungan diantara elemen-elemen tersebut dapat memahami suatu perilaku, peristiwa, atau sebuah kejadian (fenomena) yang bersifat naturalistik atau alami dalam penelitian kualitatif Fokus utama terletak pada proses dan pemaknaan hasil akhir hal ini dikarenakan penelitian kualitatif berusaha untuk memahami fenomena secara mendalam dan menyeluruh dengan memperhatikan makna yang terkandung di dalamnya.<sup>20</sup>

Jenis metode penelitian deskriptif bisa digunakan untuk menganalisis isu dan topik yang sulit atau jarang dan menyimpang dalam lingkungan masyarakat. metode ini juga dapat digunakan juga untuk sebuah pengamatan dalam keadaan sosial yang alami, riset kualitatif yang deskripsinya menggunakan fenomena dan kenyataan atau fakta yang akan di dapatkan melalui data-data yang

---

<sup>20</sup> Tanzeh ,A., & Arikunto, S.(2004). *Metode kualitatif.Metode penelitian*, 22-34

akurat dan valid, penelitian ini berfungsi untuk memberikan sebuah gambaran secara jelas atau nyata dengan sistematis yang tentunya berhubungan dengan objek yang akan diteliti dengan memberikan berbagai informasi dan juga data-data yang sudah terkumpulkan dengan sangat baik yang terkait dengan data kejadian atau fenomena yang ada di lapangan, supaya dapat mudah dipahami secara keseluruhan mengenai kejadian yang telah terjadi.

Jadi dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, diharapkan agar mendapatkan data dan informasi yang sangat detail sehingga tujuan dari penelitian ini dapat tercapai, yang mana pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Rancang Bangun Sistem Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darulmuta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil.

### **B. Lokasi Penelitian**

Menurut rujukan primernya, penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bertujuan untuk mengumpulkan data langsung dari informan. Penelitian kualitatif juga didefinisikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian, seperti perilaku, motivasi tindakan dan lain-lain<sup>21</sup>

Penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan gejala, peristiwa atau kejadian yang sebenarnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali fakta-fakta dengan menggunakan pertanyaan khusus didalam observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan penafsiran yang mendalam tentang makna, kenyataan dan fakta yang relevan dengan kondisi

---

<sup>21</sup> Meleong, *metodologi penelitian* kualitatif, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2018 Hal, 6

Rancang Bangun Sistem Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil kesimpulan yang lengkap dan akurat yang disajikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat.

Penelitian ini berlokasi di MAS Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil. Alasan ketertarikan peneliti terhadap lokasi ini karena ingin mengetahui tentang Rancang Bangun Sistem Rekrutmen Tenaga pendidik untuk kemajuan mutu pendidikan dengan tenaga pendidik yang berkualitas.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian merupakan pihak yang menjadi sampel atau subjek yang dituju oleh peneliti untuk diteliti. Yang mana subjek penelitian ini dipilih secara sengaja oleh peneliti yang akan menjadi informan atau pemberi informasi mengenai hal-hal yang diperlukan oleh peneliti selama penelitian. dalam penelitian kualitatif memiliki makna yang lebih dalam dibandingkan dengan pemahaman umum subjek penelitian yang sering disebut informan bukan hanya sekedar sampel atau objek yang diteliti informan dalam penelitian kualitatif memiliki peran dalam peneliti memahami fenomena yang diteliti secara mendalam dan menyeluruh.<sup>22</sup>

Pada penelitian kualitatif subjek penelitian dikenal dengan informan adalah orang yang mampu memberikan informasi atau tempat memperolehnya informasi yang dikumpulkan sebagai upaya untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan nantinya akan membuahkan hasil. penelitian kualitatif menggunakan informan sebagai sumber data utama informan adalah orang-orang yang mampu memberikan informasi atau membantu peneliti dalam memperoleh informasi dalam

---

<sup>22</sup> Sugiyono, *metode penelitian pendidikan...*, Hal 171.

relevan dengan topik penelitian. Data yang dikumpulkan informan kemudian dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan<sup>23</sup>

Informan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu sampel yang ditetapkan secara sengaja oleh peneliti<sup>24</sup> Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Kepala Madrasah Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil.

#### **D. Instrumen Pengumpulan Data**

Sejalan dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan sebagai instrumen kunci partisipasi penuh sekaligus pengumpul data, sedangkan instrumen yang lain berfungsi sebagai penunjang. Menjadi instrumen kunci dalam penelitian mengharuskan peneliti untuk memiliki teori dan pemahaman yang luas sehingga mampu menjadi "human instrument" yang berwawasan yang luas sesuai dengan yang diteliti. Jika peneliti tidak memiliki wawasan yang luas maka peneliti akan mengalami kesulitan dalam melakukan analisis secara induktif terhadap data yang diperoleh.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Data penelitian diperoleh dari sumber data dengan melalui:

1. Wawancara mendalam (in-depth interview). Wawancara akan peneliti lakukan terhadap kepala sekolah dan sejumlah guru untuk mengetahui gambaran tentang

<sup>23</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Erlangga, 2018), h. 92

<sup>24</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Aneka Cipta, 2019), hal. 67

strategi yang telah dilakukan kepala sekolah sejak proses penyusunan hingga evaluasi program.

2. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pengimplementasian program, kualitas penyampaian program oleh kepala sekolah, kualitas dan kuantitas kontroling kepala madrasah terhadap pelaksanaan program yang telah direncanakan sebelumnya dan lain sebagainya.
3. Dokumentasi digunakan sebagai bahan pendukung upaya pengumpulan data. Dengan sejumlah sumber tersebut, data yang diperoleh diupayakan lebih komprehensif sehingga nantinya dapat menggambarkan hasil penelitian yang seobyektif mungkin. Hal ini sekaligus merupakan karakteristik dasar dari penelitian kualitatif. Dalam hal ini Soemargono menegaskan bahwa “Penelitian kualitatif memusatkan perhatian pada sesuatu yang menjadi obyek penelitian secara intensif dan terperinci mengenai latar belakang keadaan sekarang yang dipermasalahkan.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Berdasarkan analisis deskriptif data yang diperoleh berupa kata-kata atau kalimat yang dipisah menurut katagorinya kemudian dianalisis untuk mendapatkan gambaran mengenai fakta yang ada untuk memperoleh kesimpulan. Miles dan Huberman mengungkapkan bahwa aktivitas dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap

tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Komponen dalam analisis data yang akan digunakan adalah<sup>25</sup>

### 1. Reduksi Data

Reduksi data dalam hal ini sebagai proses merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu sehingga dapat ditarik kesimpulan. Data yang telah direduksi akan memberikan gambar-gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari data bila diperlukan.

### 2. Penyajian Data

Penyajian data biasanya dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan hubungan antar kategori. Penyajian data ini harus mengacu pada rumusan masalah yang dijadikan sebagai pernyataan penelitian sehingga yang tersaji adalah deskripsi mengenai kondisi yang menceritakan dan menunjukkan pada permasalahan yang ada

### 3. Penarikan Kesimpulan

Pada penarikan kesimpulan penelitian, setelah data terkumpul dan disajikan kemudian dapat diambil makna, tafsiran, argument membandingkan data dan menjadi korelasi antara satu komponen dan komponen lainnya dan semua itu ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari setiap permasalahan yang ada.

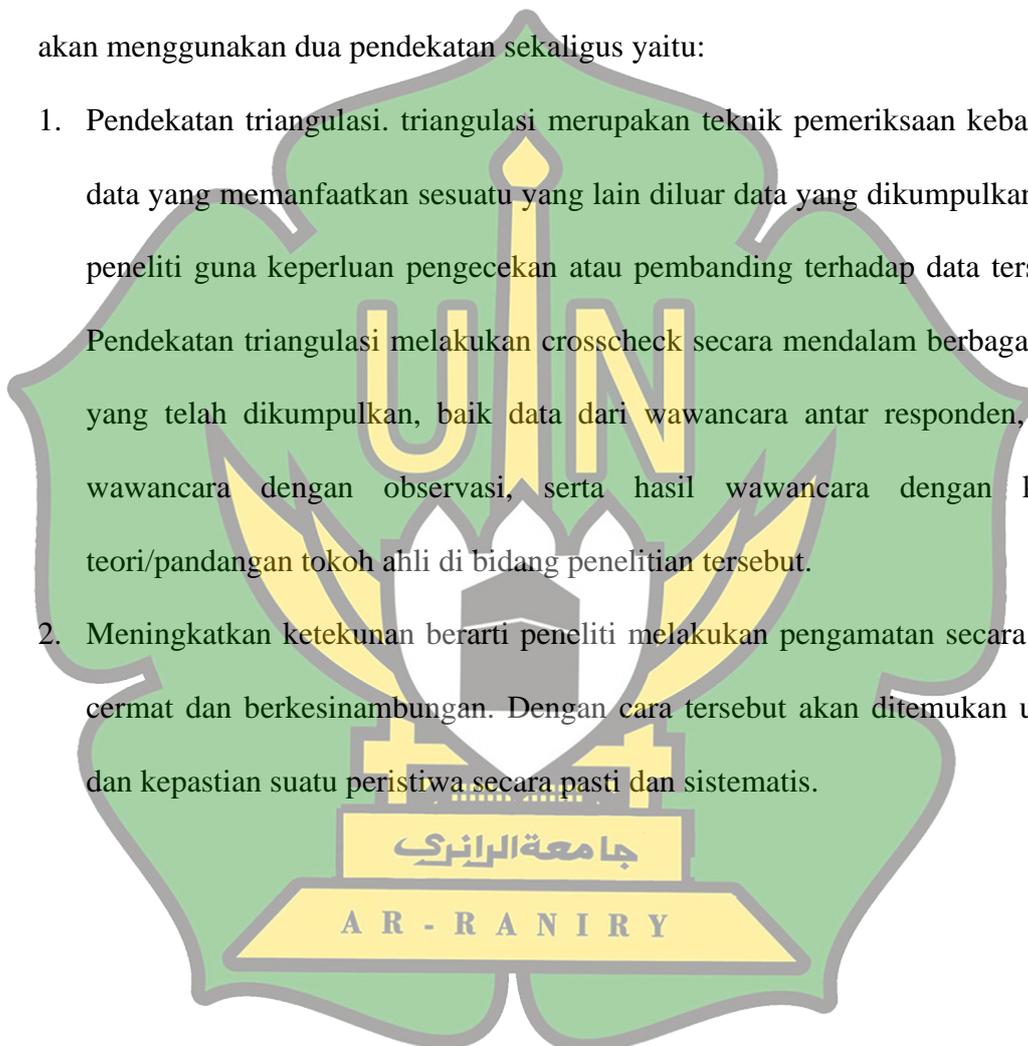
---

<sup>25</sup> Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: alfabeta,2008), IV, hal. 346-352

## G. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang dipengaruhi konsep validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan dua pendekatan sekaligus yaitu:

1. Pendekatan triangulasi. triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang dikumpulkan oleh peneliti guna keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data tersebut. Pendekatan triangulasi melakukan crosscheck secara mendalam berbagai data yang telah dikumpulkan, baik data dari wawancara antar responden, hasil wawancara dengan observasi, serta hasil wawancara dengan kajian teori/pandangan tokoh ahli di bidang penelitian tersebut.
2. Meningkatkan ketekunan berarti peneliti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut akan ditemukan urutan dan kepastian suatu peristiwa secara pasti dan sistematis.



## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

#### **1. Deskripsi Lokasi Penelitian dan Sejarah Singkat Madrasah Aliyah Salafiyah Darul Muta'allimin Tanah Merah**

Lokasi Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin terletak di dalam lingkungan pesantren yang berada di Desa Tanah Merah Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil. Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin adalah bagian dari lembaga pendidikan pondok pesantren Darul Muta'allimin Tanah Merah yang dimana Pondok Pesantren tersebut didirikan dan dipimpin oleh Syekh H. Bahauddin Tawar, pada tanggal 6 September 1962 M, setelah beliau meninggal dunia pada hari Kamis tanggal 03 April 2008 M/ 26 Rabi'ul Awal 1429 H. Pesantren ini dipimpin oleh anak tertua beliau yaitu Syekh. Drs. H. Khazali Tawar<sup>26</sup>

Pendirian Pondok Pesantren Darul Muta'allimin Tanah Merah ini dikenal dengan peristiwa teluk gambir, di mana sebelum mendirikan lembaga tersebut ketika masih mondok di pesantren Darussalam Labuhan Haji beliau sudah terlebih dahulu mendirikan lembaga pendidikan Islam di tempat kelahirannya yaitu kuta Niur atau Seping lama. Lembaga pendidikan tersebut beliau percayakan sebagai pimpinan kepada Tgk. Abd Mujib alumnus Yaman asal Minang Kabau. Namun setelah menyelesaikan pendidikan di Pondok Pesantren Darussalam Labuhan Haji pada tahun 1957 beliau langsung memimpin lembaga itu. Namun tak berselang

---

<sup>26</sup> Dokumentasi Arsip Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah

lama, Syekh H. Bahauddin Tawar memindahkan lokasi pesantren dengan beberapa alasan, mulai dari rawan banjir hingga banyak hambatan dari masyarakat setempat.

Syekh H. Bahauddin Tawar memindahkan Pondok Pesantren tersebut ke sebuah desa yang bernama Tanah Merah tempat yang belum berpenduduk dan aman dari banjir. Atas bantuan masyarakat sekitarnya, didirikanlah sebuah bangunan madrasah dengan tiga lokal pada tanggal 10 September 1962. Pada tahun 1963 desa tersebut resmi diberi nama Tanah Merah, bersamaan resminya desa tersebut maka madrasah ini berubah menjadi sebuah pesantren yang diberi nama Darul Muta'allimin (tempat para pelajar). Syekh H. Bahauddin dan Nyak Bambe sebagai Panitia Pesantren.<sup>27</sup> Setelah berjalan tiga tahun maka pondok pesantren Darul Muta'allimin Tanah Merah juga mendirikan Madrasah Aliyah Swasta dengan harapan santri yang telah menyelesaikan pendidikan selama tiga tahun dapat menyambung kembali di tempat tersebut.

## **2. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Salafiyah Darul Muta'allimin Tanah Merah**

Visi dan Misi Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin sesuai dengan visi misi pondok pesantren Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil. Adapun Visi dari Madrasah Aliyah Salafiyah Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil ialah:

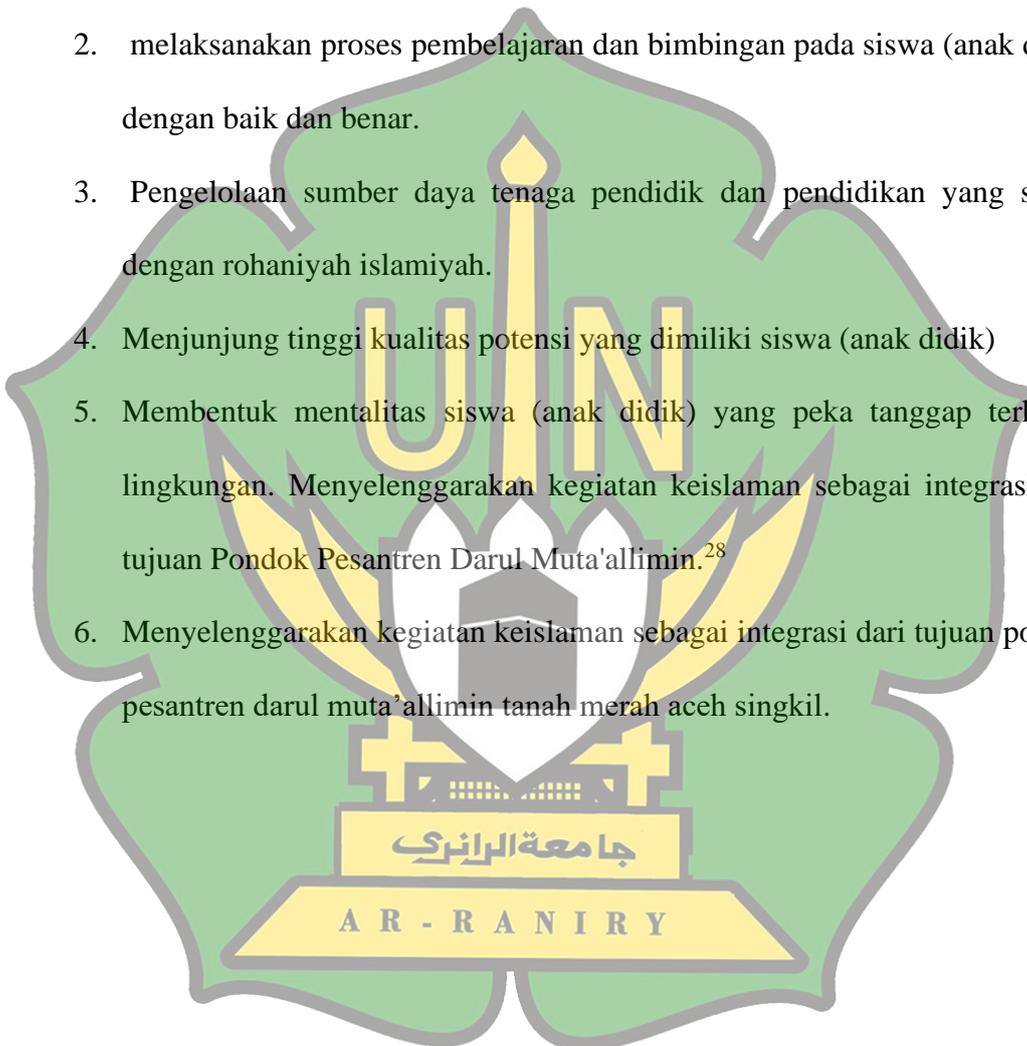
- a. Visi Menciptakan Manusia- manusia yang beriman dan bertaqwa,serta unggul dalam prestasi sesuai dengan nilai-nilai keislaman

---

<sup>27</sup> Dokumentasi Arsip Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah

b. Misi

1. Menanamkan sikap, sifat dan akhlak yang mulia pada siswa (anak didik) melalui penekanan proses pembelajaran.
2. melaksanakan proses pembelajaran dan bimbingan pada siswa (anak didik) dengan baik dan benar.
3. Pengelolaan sumber daya tenaga pendidik dan pendidikan yang sesuai dengan rohaniyah islamiyah.
4. Menjunjung tinggi kualitas potensi yang dimiliki siswa (anak didik)
5. Membentuk mentalitas siswa (anak didik) yang peka tanggap terhadap lingkungan. Menyelenggarakan kegiatan keislaman sebagai integrasi dari tujuan Pondok Pesantren Darul Muta'allimin.<sup>28</sup>
6. Menyelenggarakan kegiatan keislaman sebagai integrasi dari tujuan pondok pesantren darul muta'allimin tanah merah aceh singkil.



---

<sup>28</sup> Dokumentasi Arsip Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah

### Identitas Madrasah

Kepala Madrasa	: M. Aminunsyah, S.Pd.I
Akreditasi	: B
Kurikulum	: K 13
Waktu Belajar	: Siang
NSM:	: 131211100002
NPSN	:10113666
Status	: Swasta
Bentuk Kependidikan	: MAS
Penyelenggara	: Peroangan
SK Pendirian Sekolah	: 29 Tahun 2000
Tanggal SK Pendirian	: 2000-05-08
SK Izin Operasional	: AHU-0035903.AH.01.04. Tahun 2016
Tanggal SK Izin Operasional	:2016-09-07

### 3. Data Obyektif Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah

Tabel 4. 1. Data Siswa Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tahun 2024.

NO	Tingkatan ( Kelas)	Jumlah
1	Kelas X A IPA	32
2	Kelas X B IPA	31
3	Kelas X C IPA	30
4	Kelas X D IPS	28
5	Kelas X C IPS	30
	<b>Jumlah</b>	<b>151</b>
6	Kelas A XI IPA	30
7	Kelas B XI IPA	37
8	Kelas C XI IPS	38
9	Kelas E XI IPS	43
10	Kelas D XI IPS	36
	<b>Jumlah</b>	<b>184</b>

#### a. Struktur Organisasi Madrasah

Struktur organisasi Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah terdiri dari pimpinan yayasan, kepala Madrasah, guru tetap, guru tidak tetap, pegawai tata usaha tetap dan tidak tetap, pesuruh tetap dan tidak tetap. Jumlah keseluruhannya 21 seperti pada tabel berikut.

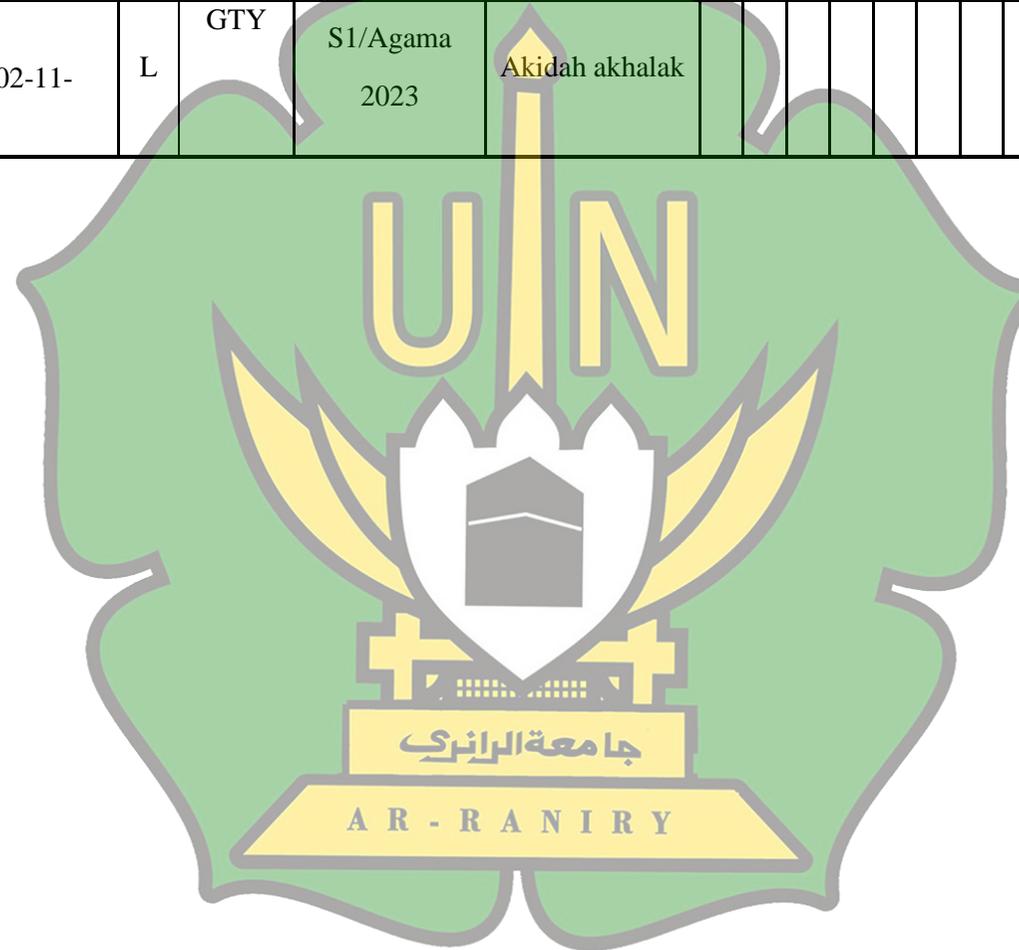
Tabel 4. 2. Data tenaga pendidik dil Madrasah Aliyah Salafiyah Darul Mutal'allimin Tahun 2024

No.	Nama/TTL	L/P	Jabatan	Ijazah/Jrs. Tahun diperoleh	Mengajar Bidang Studi	Jumlah Jam Tatap Muka														JJM	
						X.A	X.B	X.C	X.D	X.E	XI.A	XI.B	XI.C	XI.D	XII.A	XII.B	XII.C	XII.D	XII.E		
1.	M.Aminunsyah,s.Pd.I Sibuasan,24-06-1966	L	Kepala	S1/PAI 2004	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
2.	Fauzan,S.Ag,M.Ag Tanah Merah,15-11-1977	L	PNS	S1/PAI 2001	Fiqih	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	2	12
3.	Diana,S.Pd.I Teluk Ambun,13-06-1980	P	PNS	S1/PAI 2004	Fiqih	-	2	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	12
4.	Baharuddin Bancin,S.Pd.I Bulusema,11-08-1987	L	GTY	S1/PAI 2013	Al-Qur'an Hadist	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	2	12
5.	Syahadat,S.IP Lentong,03-05-1983	L	GTY	S1/Adm Negara 2008	Sosiologi PPKn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	12
6.	Khairuddin,S.H.I,M.Ag Tanah Bara,14-11-1988	L	GTY	S1/SAS 2012	TIK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	10



					Akidah akhlak	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
15.	Srikaya,S.Pd Singkil,22-07-1988	P	GTT	S1/PBSI 2010	Sejarah	-	-	-	-	-	2	2	2	2	-	-	2	2	2	<b>14</b>
16.	Saripah,S.Pd Teluk Ambun,08-08-1992	P	GTT	S1/PBSI 2014	Sejarah	-	2	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>16</b>
					Bahasa Indonesia	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
17.	Santri Rahayuni,S.Pd Kandang,01-12-1990	P	GTT	S1/Biologi 2014	Biologi	2	2	-	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	-	<b>12</b>
18.	Zainuddin,S.H.I Gunung Bakti,02-06-1993	L	GTU	S1/Syariah 2015	T.Mayit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	<b>10</b>
19.	Wiana Sari Bunga,S.Pd	P	GTT	S1/Fisika	Fisika	2	2	-	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	-	<b>12</b>
20.	Syahiruddin,S.Sos,M.S.Ag	L	GTT	S1/Dakwah 2018	SKI	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	<b>14</b>
					Akidah akhlak	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	-	-	-	-	
21.	Sarinawati,S.Pd.I Tanah Bara,15-08-1991	P	GTT	S1/PAI 2015	SKI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	<b>10</b>
22.	Suriyani Manik,S.Pd Rimo,29-04-1994	P	GTT	S1/Kimia 2016	Kimia	2	2	-	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	-	<b>20</b>
					Matematika	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
23.	Muliyana,S.E	P	GTT	S1/Ekonomi	SKI	-	-	2	2	2	-	2	-	2	-	-	-	-	-	<b>10</b>

				2016																	
24	Nurhidayah,S.H.I	P	GTY	S1/Syariah	Al-Qur'an Hadist	2	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	6
.25	Abdi Panglima sahman, 02-11- 1999	L	GTY	S1/Agama 2023	Akidah akhalak																



**Lampiran II : Pembagian Tugas Dalam Proses Belajar Mengajar**

Nomor : B-403/Ma.01.03/PP.01/11.I/20

NO	Nama	L/P	Jabatan	Status
1	Neli Ismawati,S.H.	P	Waka.Kurikulum	GTY
2	Baharuddin Bancin,S.Pd.I	L	Waka.Kesiswaan	GTY
3	Fauzan,S.Ag,M.A	L	Waka.Humas	PNS
4	Diana,S.Pd.I	P	Sarana & Prasarana	PNS
5	Syukron Yuwono,S.E	L	Bimbingan Konseling	GTT
6	Shohibatul Husna,S.Pd	P	Bimbingan Konseling	GTT
7	Maisyarah	P	Ka.Perpustakaan	GTT

**Lampiran III : Pembagian Tugas Dalam Proses Belajar Mengajar**

Nomor : B-403/Ma.01.03/PP.01/11.I/2023

Tanggal : 11 Juni 2023

NO	Nama	L/P	Wali Kelas	Status
1	Suriyani Manik,S.Pd	P	Kelas X.A IPA	GTT
2	Wiana Sari Bunga,S.Pd	P	Kelas X.B IPA	GTT
3	Srikaya,S.PI	P	Kelas X.C IPS	GTT
4	Sarinawati,S.Pd.I	P	Kelas X.D IPS	GTT
5	Erna Yulawati,S.Pd	P	Kelas X.E IPS	GTT
6	Rosdariah,S.Pd.I	P	Kelas XI.A IPA	GTY
7	Tut Wuri Handayani,S.Pd	P	Kelas XI.B IP	GTY
8	Syukriadi,S.Pd	L	Kelas XI.C IPS	GTT
9	Sefti Handayani,S.E	P	Kelas XI.D IPS	GTT
10	Santri Rahayuni,,S.Pd	P	Kelas XII.A IPA	GTT
11	Khairuddin,S.H.I,M.Ag	L	Kelas XII.B IPA	GTY
12	Syahadat,S.IP	P	Kelas XII.C IPS	GTY
13	Zainuddin,S.H.I	L	Kelas XII.D IPS	GTY

### b. Data Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin

Sarana dan prasarana Madrasah Aliyah Swasta Darul Mut'allimin Tanah Merah adalah bangunan yang ada di dalam kompleks pondok pesantren Darul Mutal'allimin Tanah Merah yang digunakan oleh Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'llimin Tanah Merah. Datanya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Jumlah keseluruhan ruangan kelas

No	Jenis Ruangan	Nama	Kondisi	Tahun dibangun	Panjang (m)	Lebar (m)
1	Ruang Kelas	XI E IPS	Baik	2005	7	8
2	Ruang Kelas	X D	Baik	2000	7	8
3	Ruang Kelas	XI A	Baik	2000	7	8
4	Ruang Kelas	X C	Baik	2000	7	8
5	Ruang Kelas	XI C	Baik	2000	7	8
6	Ruang Kelas	X E	Baik	2000	7	8
7	Ruang Kelas	XII D	Baik	2000	7	8
8	Ruang Guru	Ruang guru	Baik	2000	8	7
9	Ruang Kelas	XI D	Baik	2000	7	8
10	Ruang Kelas	XI B	Baik	2000	7	8
11	Ruang Kelas	XII E	Baik	2015	7	8
12	Ruang Kelas	X E IPS	Baik	2014	7	8
13	Ruang Kelas	Kelas Tambahan	Baik	2010	7	7
14	Ruang Kelas	X A	Rusak Berat	2019	7	5
15	Ruang Kelas	X A	Baik	2000	7	8
16	Ruang Kelas	X B	Baik	2000	7	8
17	Ruang Kelas	XII B	Baik	2000	7	8
18	Ruang Kelas	XII A	Baik	2000	7	8
19	Ruang Kelas	XII C	Baik	2000	7	8
20	Ruang Kepala	Ruang Kepala	Baik	2000	4	3
21	Ruang Kelas	XII E	Baik	2000	7	8
22	Ruang Tata Usaha	Ruang Tenaga Administrasi	Baik	2000	8	7
23	Masjid/Musholla	Mesjid	Baik	2000	75	67
24	Ruang Kelas	XI C	Rusak Bera	2000	7	8

Tabel 4.5 Jenis prasarana

No	Jenis Prasarana	Jumlah		Kondisi
		Baik	Sedang	Rusak
1	Papan Tulis	5	0	10
2	Jam Dinding	1	1	1
3	Dispenser	1	1	1
4	Lemari	3	2	3
5	Alat → Peraga Kimia → Gelas Ukur, Timbangan, dsb)	5	5	5
6	Alat → Peraga Fisika → Katrol, magnet, dsb		3	5
7	Alat → Peraga Biologi → Torso, Mikroskop.		4	3
8	Komputer		2	3
9	Printer		2	2

## B. Hasil Penelitian

Setelah mendapatkan surat izin penelitian, peneliti diizinkan untuk melaksanakan penelitian. Peneliti mengumpulkan data dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil. Untuk memperoleh data, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah.

### 1. Perencanaan Dalam Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil

Perencanaan langkah awal dalam proses suatu dengan menyusun tujuan dan sasaran yang hendak dicapai organisasi. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat perencanaan yang dilakukan dalam Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin.

Proses perekrutan tenaga pendidik tidak terjadwal, tidak menentu. Adapun hasil wawancara dengan kepala Madrasah terkait perencanaan Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin sebagai berikut.

Pertanyaan **Pertama** Bagaimana dilakukan startegi pelaksanaan dalam rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala Madrasah mnejawab:** Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik atau guru yang berkualitas dengan melukan persiapan awal yaitu mengadakan rapat bersama dengan wakil bidang kurikulum beserta guru yang ada di madrasah. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru harus benar- benar direncanakan dengan matang<sup>29</sup>

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan **kedua** Siapa saja yang dilibatkan dalam membuat strategi perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala madrasah menjawab:** Adapun yang terlibat dalam membuat perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, bidang kurikulum dan para dewan guru

**Pertanyaan ketiga:** Bagaimana strategi yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala madrasah Mnejawab:** Adapun pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik setelah penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik berau melalui berbagai media online yang sering digunakan seperti facebook, instragram, Whatsapp. Selanjutnya bisa juga melalui obrolan dari suatu pihak ke pihak lain karna keterbatasan

---

<sup>29</sup> Wawnacara dengan Kepala Madrasah Darul muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil 10 Febuari 2024.

**Pertanyaan keempat** Apa saja yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Aceh Singkil?

**Kepala madrasah menjawab:** Pengumpulan berkas lamaran dilakukan pihak madrasah dengan melihat kriteria-kriteria dari pelamar tenaga pendidik baru sesuai dengan ketentuan dari pihak madrasah. Berkas yang diterima oleh pihak madrasah, dikumpulkan untuk diseleksi oleh panitia agar dapat menentukan tenaga pendidik yang memenuhi kriteria dari madrasah. Selanjutnya menyeleksi berkas calon tenaga pendidik dengan cara mengoreksi terlebih dahulu, wawancara untuk mengetahui kemampuan pelamar, dan pelamar mengisi seperti tes pengetahuan akademik tes psikologis, bakat, dan lainnya.

**Pertanyaan kelima:** Bagaimana cara melakukan dalam pengawasan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala madrasah menjawab:** pengawasan yang dilakukan panitia pengawas pelaksana rekrutmen tenaga pendidik di madrasah sangat baik dan tugas pengawas tidak hanya sebatas tata tertib yang tertulis untuk itu pengawas ruang dilarang merokok, berbiacara dengan teman-teman sesama, pengawas memberi isyarat atau petunjuk jawaban dan memberi bantuan dalam hal apapun. Pengawas juga dengan telitinya memeriksa biodata peserta pada lembar jawaban agar terimput dengan baik

**Pertanyaan Selanjutnya** yang peneliti ajukan yaitu: Bagaimana Analisis kebutuhan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Aceh Singkil?

**Kepala Madrasah Menjawab:** Analisis kebutuhan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Aceh Singkil, dilihat dari sisi jumlah siswa keseluruhan profesi/sesuai dengan kebutuhan kualifikasi staf pengajar yang dibutuhkan staf mengajar”<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Wawancara dengan Kepala Madrasah Darul muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil 10 Februari 2024.

Kemudian peneliti melanjutkan Pertanyaan *Selanjutnya* Bagaimana pemasaran rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala Madrasah menjawab:** pemasaran rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil Adalah dengan menyampaikan kepada komite, selanjutnya pihak komite menyampaikan kepada masyarakat. Selain itu pemasaran juga dilakukan melalui beberapa media sosial seperti, Whats App, Facebook, dan instagram<sup>31</sup>

Berdasarkan hasil wawancara hasil dengan subjek penelitian terkait dengan Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) atau guru yang berkualitas dengan melakukan persiapan awal yaitu mengadakan rapat bersama dengan wakil bidang kurikulum beserta guru yang ada dimadrasah. dibentuk penanggung jawab rekrutmen tenaga pendidik (Guru), penetapan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik baru, penentuan prosedur pendaftaran calon tenaga pendidik

Selanjutnya, peneliti memberikan Pertanyaan kepada kepala madrasah, pertanyaannya adalah: Bagaimana Proses penyaringan atau seleksi rekrutmen tenaga pendidik di MAS darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala Madrasah menjawab:** Proses penyaringan atau seleksi rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil, pengumpulan berkas lamaran dilakukan pihak madrasah dengan melihat kriteria-kriteria dari pelamar tenaga pendidik baru sesuai dengan ketentuan dari pihak madrasah. Berkas yang di terima oleh pihak madrasah, di kumpulkan untuk di seleksi oleh panitia agar dapat menentukan tenaga pendidik yang memenuhi kreteria dari madrasah. Selanjutnya Menyeleksi berkas calon pelamar dengan cara mengkoreksi terlebih dahulu, Wawancara untuk mengetahui kemampuan pelamar, dan pelamar mengisi formulir yang telah dibuat oleh pihak madrasah. Adapun

---

<sup>31</sup> Wawancara dengan Kepala Madrasah Darul muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil 10 Febuari 2024.

seleksi yang dilakukan seperti tes pengetahuan akademik tes psikologis, bakat, dan lainya <sup>32</sup>

Pertanyaan *Selanjutnya* Bagaimana Evaluasi kinerja tenaga pendidik di MAS darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala madrasah menjawab:** Evaluasi di Madrasah Aliyah dilakukan oleh ketua panitia rekrutmen tenaga pendidik. Dalam evaluasi tersebut ketua panitia dan panitia rekrutmen mengecek kembali data pelamar dari mulai surat lamaran, daftar riwayat hidup, pas foto terbaru, foto copy kartu identitas (KTP), foto copy ijazah beserta transkrip nilai, foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki, dan foto copy referensi/pengalaman kerja yang dimiliki. Panitia rekrutmen tenaga pendidik merekap kembali semua nama-nama pelamar dalam format rekapitulasi pelamar sekaligus menentukan siapa yang layak diterima sebagai guru baru di Madrasah.<sup>33</sup>

## 2. Impementasi Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil

Pertanyaan *Selanjutnya* Kapan jadwal rekrutmen tenaga pndidik dimadrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala mdrсах menjawab:** jadwal rekrutmen tenaga pndidik dimadrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil adalah setiap awal semester penerimaan pserta didik baru maka akan dilakukan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik <sup>34</sup>

Pertanyaan *Selanjutnya* Bagaimana bentuk formulir rekrutmen tenaga pendidik dimadrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala Madrasah Menjawab:** bentuk formulir rekrutmen tenaga pendidik dimadrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil (berada dilampiran)

<sup>32</sup> Wawancara dengan Kepala Madrasah Darul muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil 10 Febuari 2024

<sup>33</sup> Wawancara dengan Kepala Madrasah Darul muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil 10 Febuari 2024

Pertanyaan *Selanjutnya* Apa saja pedoman wawancara dalam rekrutmen tenaga pendidik dimadrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil?

(Jawaban berada dilampiran)

Pertanyaan *Selanjutnya* Bagaimana proses pemeriksaan hasil tes dalam rekrutmen tenaga pendidik dimadrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala madrasah menjawab:** Caranya melihat lulusan yang di tempuh sesuai dengan izajah, maksimal merekrut guru sarjana S1 dan melihat potensi pengalaman mengajar di berbagai sekolah dan melampirkan persyaratan sesuai yang dibutuhkan

Pertanyaan *Selanjutnya* bagaimana sistem kontrak kerja dan orientasi tenaga pendidik baru di Madrasah aliyah swasta darulmjuta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala madrasah menjawab:** Tenaga pendidik yang sudah melewati proses seleksi berkas dan wawancara, kemudian dinyatakan lulus maka tahap selanjutnya akan diberikan arahan atau orientasi oleh kepala madrasah. Diberikan kontrak kerja awal selama kurang lebih 1 semester lamanya untuk melihat kinerja guru baru, jika kinerjanya tidak sesuai dengan kriteria madrasah, maka akan di selesaikan kontrak kerja cukup 1 semester saja. Namun jika kinerja guru baru tersebut sangat baik dan sesuai kriteria di madrasah maka akan tetap dilanjutkan.

### **3. Hambatan Rancang Bangun Sistem Rekrutmn Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil**

Pertanyaan *Selanjutnya* Apa saja faktor penghambat dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah aliyah swasta darulmjuta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala madrasah menjawab:** Faktor Penghambat kurangnya koordinasi dalam rekrutmen tenaga pendidik, yaitu kurangnya kerja sama dan sinkronisasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen. Faktor lainnya

adalah keterlambatan proses, yakni informasi tidak mengalir dengan lancar sehingga menyebabkan keterlambatan dalam mengambil keputusan.<sup>35</sup>

Pertanyaan *Selanjutnya* Apa saja faktor pendukung dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darul muta'allimin tanah merah aceh singkil?

**Kepala madrasah menjawab:** Adapun faktor pendukung dalam rekrutmen tenaga pendidik di madrasah yang pertama fasilitas, bahwa fasilitas adalah salah satu faktor pendukung sebagai sarana untuk melancarkan dan memudahkan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik agar dapat berjalan dengan baik. Kedua kerjasama antar tim, dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kerja sama antar tim pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik.<sup>36</sup>

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Perencanaan Dalam Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil

Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi kondisi sumber daya manusia di masa mendatang di lingkungan organisasi. Batasan lain menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga pendidik agar sesuai dengan kebutuhan organisasi serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan perlu dipersiapkan sedemikian rupa oleh pemimpin organisasi, agar pimpinan memiliki pedoman yang berisikan petunjuk tindakan- tindakan apa yang akan atau seharusnya dikerjakan, bagaimana melakukannya, dan hal-hal lainnya direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

<sup>35</sup> wawancara dengan Kepala Madrasah Darul muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil 10 Februari 2024

<sup>36</sup> wawancara dengan kepala madrasah Swasta Darul muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil 10 Februari 2024

Analisis kebutuhan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Aceh Singkil, rekrutmen tenaga pendidik jumlah siswa keseluruhan profesi sesuai dengan kebutuhan kualifikasi staf pengajar yang dibutuhkan staf mengajar

Pemasaran rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil Adalah dengan menyampaikan kepada komite, selanjutnya pihak komite menyampaikan kepada masyarakat. Selain itu pemsaran juga dilakukan melalui beberapa media sosial seperti, Whats App, Facebook, dan instagram

Pemasaran merupakan salah satu bagian yang sangat penting dan memiliki dampak luas serta kuat terhadap kelancaran Mempermudah para pengguna menemukan pilihan lembaga terbaik mereka. Karena strategi pemasaran pendidikan berfokus pada upaya pemenuhan keinginan dan harapan. Sehingga, peningkatan layanan pendidikan perlu dikembangkan mengingat banyaknya persaingan dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya

Proses penyaringan atau seleksi rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil, pengumpulan berkas lamaran dilakukan pihak madrasah dengan melihat kriteria-kriteria dari pelamar tenaga pendidik baru sesuai dengan ketentuan dari pihak madrasah. Berkas yang di terima oleh pihak madrasah, di kumpulkan untuk di seleksi oleh panitia agar dapat menentukan tenaga pendidik yang memenuhi kreteria dari madrasah.

Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada

orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan itu dapat menjadi milik orang tersebut. Adapapun sebagai pendidik merupakan perantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat Seperti yang telah dikemukakan di atas tentang definisi pendidik, maka bukan hanya guru yang dimaksudkan dalam kategori pendidik

Evaluasi di Madrasah Aliyah dilakukan oleh ketua panitia rekrutmen tenaga pendidik. Dalam evaluasi tersebut ketua panitia dan panitia rekrutmen mengecek kembali data pelamar dari mulai surat lamaran, daftar riwayat hidup. Evaluasi kinerja meliputi empat komponen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan program evaluasi kinerja guru.

Tahap perencanaan, disusun tujuan, format dan prosedur pelaksanaan program evaluasi kinerja guru. Tujuan tersebut adalah untuk mengevaluasi profesi terapan, meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan penetapan guru secara menyeluruh. Tahap pengorganisasian, struktur organisasi dalam program evaluasi kinerja guru merupakan bentuk organisasi lini di mana struktur tersebut terdiri dari kepala sekolah, koordinator bidang kurikulum, koordinator bidang kesiswaan, dan koordinator bidang sarana dan prasarana, dengan demikian sudah ada pembagian tugas bagi masing-masing koordinator

Menjadi guru yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya. Hal ini membutuhkan dukungan dari pihak-pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian dan

terwujudnya guru yang profesional sangat bergantung pada kecakapan atau kemampuan manajerial kepala sekolah

Pengadaan (rekrutmen) tenaga pendidik harus dilakukan berdasarkan prioritas kebutuhan sekolah, yakni sesuai dengan tingkat kepentingan dan hasil dari analisis kebutuhan terhadap tenaga pendidik. Perekrutan tenaga pendidik juga disesuaikan dengan ketersediaan dana untuk membayar honorarium tenaga yang direkrut. Untuk itu, dalam merekrut pimpinan terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan supaya tenaga pendidik yang didapatkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan. Dalam hal ini Suprihanto menyatakan bahwa dalam merekrut tenaga kerja harus dilakukan analisis beban kerja, analisis angkatan kerja.

Adapun hasil wawancara dengan kepala Madrasah terkait perencanaan Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin sebagai berikut. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) atau guru yang berkualitas dengan melakukan persiapan awal yaitu mengadakan rapat bersama dengan wakil bidang kurikulum beserta guru yang ada dimadrasah. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru harus benar-benar direncanakan dengan matang

Melakukan rapat akan dibentuk penanggung jawab rekrutmen tenaga pendidik (Guru), penetapan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik baru, penentuan prosedur pendaftaran calon tenaga pendidik (Guru) sesuai dengan peraturan yang ada dimadrasah, penetapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik agar tidak menghambat kegiatan lainnya, mempersiapkan fasilitas yang diperlukan dalam prosese rekrutem tenaga pendidik, mempersiapkan ruangan

atau tempat memasukan lamaran calon tenaga pendidik baru dan penyiapan bahan seleksi tenaga pendidik baru.

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik setelah penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru melalui berbagai media online yang sering digunakan seperti Facebook, Instagram, Whatsapp. Selanjutnya bisa juga melalui obrolan dari satu pihak ke pihak lain karena keterbatasan biaya dalam penyebaran pengumuman hanya seadanya, contohnya ada kerabat dari salah satu guru yang baru lulus, itu kami tawarkan untuk mengajar di madrasah

Pengumpulan berkas lamaran dilakukan pihak madrasah dengan melihat kriteria-kriteria dari pelamar tenaga pendidik baru sesuai dengan ketentuan dari pihak madrasah. Berkas yang di terima oleh pihak madrasah, di kumpulkan untuk di seleksi oleh panitia agar dapat menentukan tenaga pendidik yang memenuhi kreteria dari madrasah.. Selanjutnya Menyeleksi berkas calon pelamar dengan cara mengkoreksi terlebih dahulu, Wawancara untuk mengetahui kemampuan pelamar, dan pelamar mengisi<sup>37</sup> formulir yang telah dibuat oleh pihak madrasah. Adapun seleksi yang dilakukan seperti tes pengetahuan akademik tes psikologis, bakat, dan lainnya.

Pengawasan yang dilakukan oleh panitia pengawas pelaksana Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah sangat baik dan tugas pengawas tidak hanya sebatas tata tertib yang tertulis untuk itu pengawas ruang dilarang merokok, berbicara dengan teman-teman sesama, pengawas memberi isyarat atau petunjuk jawaban dan

---

Wawancara dengan Kepala Madrasah Darul muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil 10 Febuari 2024

memberi bantuan dalam hal apapun. Pengawas juga dengan telitinya memeriksa biodata peserta pada lembar jawaban agar terinput dengan baik

Selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi. Evaluasi di Madrasah Aliyah dilakukan oleh ketua panitia rekrutmen tenaga pendidik. Dalam evaluasi tersebut ketua panitia dan panitia rekrutmen mengecek kembali data pelamar dari mulai surat lamaran, daftar riwayat hidup, pas foto terbaru, foto copy kartu identitas (KTP), foto copy ijazah beserta transkrip nilai, foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki, dan foto copy referensi/pengalaman kerja yang dimiliki. Panitia rekrutmen tenaga pendidik merekap kembali semua nama-nama pelamar dalam format rekapitulasi pelamar sekaligus menentukan siapa yang layak diterima sebagai guru baru di Madrasah

## **2. Implementasi Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darulmuta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil**

Implementasi merupakan sebuah penempatan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap.

Implementasi adalah suatu penerapan/pelaksanaan suatu ide, konsep, program, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan dalam pendidikan di madrasah. Implementasi merupakan suatu prose pelaksanaan atau penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap.

Jadwal rekrutemn tenaga pendidik pada madrasah aliyah swasta adalah setiap awal semester penerimaan peserta didik baru maka akan dilakukan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, dapat dianalisis bahwa implementasi rekrutmen guru ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang profesional dan mempunyai kualifikasi yang terbaik. Rekrutmen guru baru ini tidak diadakan tiap tahun karena sesuai dengan kebutuhan sekolah jika ada posisi yang lowong maka diadakan perekrutan guru baru untuk mengisi posisi jabatan yang sesuai bidangnya. Sebelum melakukan kegiatan diperlukan persiapan rekrutmen guru baru, persiapan rekrutmen guru baru ini harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik dalam rangka manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah.

Implementasi rekrutmen tenaga pendidik di madrasah berdasarkan faktor komunikasi sudah berjalan dengan baik, informasi yang diperoleh sudah mencukupi. Komunikasi antara kepala madrasah dengan panitia pelaksana rekrutmen tenaga pendidik berjalan dengan efektif.

Sumber daya dalam implementasi rekrutmen tenaga pendidik di madrasah sudah memiliki kemampuan sebagaimana yang diharapkan. Tenaga pendidik yang sudah diterima di madrasah akan diberikan tugas percobaan mengajar selama satu semester untuk melihat kemampuan dan kompetensi tenaga pendidik baru.

### **3. Hambatan Rancang Bangun Sistem Rekrutmen Tenaga pendidik Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil**

Dalam pelaksanaan kegiatan rekrutman dan seleksi ada beberapa hal yang menjadi hambatan yang dihadapi berikut ini berbagai hambatan yang dimaksud:

- a. Tolak ukur, hal yang dimaksud dengan tolak ukur adalah kesulitan yang dihadapi dalam menentukan standar yang tepat untuk digunakan dalam menggapai berbagai kualifikasi yang ditentukan.

- b. Penyeleksi, hambatan dalam penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang profesional, jujur, dan objektif dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Persepsi tentang seleksi, hakikat proses seleksi tidak semua orang mempersepsikannya sama. Dalam hal ini, terdapat kesenjangan persepsi antara manajemen dengan penyeleksi yang ditugaskan sehingga penerapan prinsip-prinsip seleksi tidak dilakukan dengan baik dan benar.
- d. Kejujuran pelamar. Dalam hal ini, pelamar memperoleh hambatan dengan memberikan jawaban yang jujur.<sup>38</sup>

Rekrutmen Tenaga pendidik dalam Islam Menurut Khalifah Ali bin Abi Thalib RA. Pernah memerintahkan Astar al-Nukhai, gubernur Mesir untuk mendaptkan pekerja-pekerja yang handal. Dalam perintahnya ia mengatakan, Jika engkau ingin mengangkat karyawan, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkatnya karena ada unsur kecintaan dan kemulyaan karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah karyawan karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki sebelum Ali, Umar juga melakukan hal yang sama dengan ucapannya, Barang siapa mengangkat seseorang sebagai pejabat karena kesayangan dan kekerabatannya dan tidak ada alasan pengangkatannya selain itu, berarti ia telah mengkhianati Allah dan Rasul-Nya serta kaum mukminin.

Faktor Penghambat yang ada di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'alimin Tanah Merah Aceh Singkil yaitu Kurangnya Koordinasi, pada hakikatnya Pembentukan Panitia, terdapat beberapa faktor yang penting dalam menyukkseskan suatu pelaksanaan tersebut salah satunya adalah tanggung jawab. Adapun yang

---

<sup>38</sup> Melayu.hasibuan, manajemen dasar, hal. 176

menjadikan tanggung jawab itu penting dalam suatu pelaksanaan adalah agar tidak terjadinya duplikasi pekerjaan yang mana hal tersebut akan menghambat dari pada suatu pelaksanaan.

Adapun faktor pendukung dalam rekrutmen tenaga pendidik di madrasah yang pertama Fasilitas, bahwa fasilitas adalah salah satu faktor pendukung sebagai sarana untuk melancarkan dan memudahkan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik agar dapat berjalan dengan baik. Kedua Kerjasama Antar Tim, dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kerja sama antar tim pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Adapun Sumber Daya Manusia yang terlibat sebagai faktor pendukung kegiatan rekrutmen tenaga pendidik adalah seluruh panitia yang terlibat, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling mendukung dalam terlaksanakannya suatu kegiatan yang baik. Tersedianya sumber daya yang mampu mengoperasikan dalam rekrutmen tenaga pendidik baru merupakan bagian dari komponen pendukung dari sumber daya.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem perencanaan dalam perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil, perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik, secara musyawarah atau rapat bersama wakil bidang kurikulum beserta tenaga pendidik untuk di diskusikan mengenai perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi kegiatan perekrutan tenaga pendidik. Analisis kebutuhan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'allimin Tanah Aceh Singkil, dilihat dari sisi jumlah siswa keseluruhan, profesi / sesuai dengan kebutuhan kualifikasi staf pengajar yang dibutuhkan staf mengajar.

Langkah-langkah rekrutmen tenaga pendidik membentuk penanggung jawab rekrutmen tenaga pendidik (Guru), menetapkan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik baru, menentukan prosedur pendaftaran calon tenaga pendidik, sesuai dengan peraturan yang ada dimadrasah, menetapkan jadwal rekrutmen tenaga pendidik agar tidak menghambat kegiatan lainnya, mempersiapkan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutem tenaga pendidik, serta mempersiapkan ruangan atau tempat memasukan lamaran calon tenaga pendidik baru dan penyiapan bahan seleksi tenaga pendidik baru.

2. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'alimin Tanah Merah Aceh Singkil dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas yang berguna untuk peningkatan mutu pendidikan. Rekrutmen guru baru di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'alimin Tanah Merah Aceh Singkil pengumpulan berkas administrasi diseleksi, pengumuman hasil seleksi, dan tahap terakhir wawancara
3. Hambatan yang terjadi dalam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'alimin Tanah Merah Aceh Singkil adalah kurangnya koordinasi dalam rekrutmen tenaga pendidik, yaitu kurangnya kerja sama dan sinkronisasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen. Faktor lainnya adalah keterlambatan proses, yakni informasi tidak mengalir dengan lancar sehingga menyebabkan keterlambatan dalam mengambil keputusan

#### **B. Saran**

1. Diharapkan sistem rekrutmen tenaga pendidik yang sudah diterapkan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'alimin Tanah Merah Aceh Singkil sudah baik, peneliti menyarankan kepada kepala madrasah untuk terus meningkatkan standar dalam perekrutan tenaga pendidik yang berkualitas, sehingga memperoleh tenaga pendidik yang dapat meningkatkan kualitas mutu pendidikan.
2. Kepada pembinaan sekolah/madrasah supaya perencanaan dalam rekrutmen tenaga pendidik yang direncanakan sudah sangat baik walaupun terkadang dalam implementasinya terdapat banyak hambatan yang mungkin terjadi dan

tidak dapat dihindari, namun pada hakikatnya kepala madrasah harus terus berupaya melakukan perubahan yang bertujuan mewujudkan tujuan pendidikan yang bermutu.

3. Untuk peneliti selanjutnya, penulis harap dapat mengambil variabel lain dan menggunakan metode yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, S. (2019). Professional Competence of Miss-Matched Teacher in Teaching English at the Tenth Grade of Al-Falah Boarding School for Girls Banjarbaru South Kalimantan.
- Azizah, N., Mulyandi, R., & Monica, M. (2013). Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Guru Berbasis Web Pada SMA Negeri 6 Tangerang. *Jurnal Eksplora Informatika*, 2(2), 147-158.
- Blegur, J., Wasak, M. R. P., & Manu, L. (2017). Penilaian formatif peserta didik atas kompetensi pendidik dalam proses pembelajaran. *Satya Widya*, 33(2), 117-127.
- Budairi, A. (2021). *Strategi Kepala Madrasah dalam Mendayagunakan Tenaga pendidik di Madrasah Diniyyah Al-Bazariyyah Tempursari Wungu Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Budianto, A., Esanudin, R., & Hatta, P. (2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Pengolah Nilai Sekolah Dasar untuk Kurikulum 2013. *JEPIN (Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika)*, 5(2), 125-131.
- Donni, J. P. (2017). Menjadi Kepala sekolah dan guru profesional konsep peran strategis, dan pengembangannya. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Fitri, D. A. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Penerimaan Peserta Didik Baru Berbasis Web Pada SDIT Al-Manar Kota Pekanbaru. *Jurnal Fasilkom*, 10(1), 20-24.
- Hartoko, M. S. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 122-127.
- Hidayat, H. (2020). Analisis Pola Rekrutmen Tenaga pendidik. *Jambura Journal of Educational Management*, 60-70.
- Husain, A., Effendi, A. N. A., & Novita, M. N. (2020). Rancang Bangun Model Sistem Informasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Sekolah. *Journal Cerita*, 6(1), 74-85.
- Ibrahim, B. (2003). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Lisnandari, L. (2018). Manajemen Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(2), 193-200.
- Lisnandari, L. (2018). Manajemen Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(2), 193-200.
- Mamdani. *Jurnal Informatika*, 14(1), 61-71.
- Mluyati, S. S. (2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Penyewaan Wedding Organizer Berbasis Web Dengan Php Dan Mysql Pada Kiki Rias. *Jurnal Teknik*, 7(2).
- Muhammad Suhardi *Buku Ajar* hal, 30

- Muspawi, M. (2020). Strategi menjadi kepala sekolah profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402-409.
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.
- Priyandono, L., Poernomo, S. Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Tenaga pendidik Dengan Metode Fuzzy Inference System (FIS)
- Rachmat, N., & Arman, M. (2020). Rancang Bangun Aplikasi Penerimaan Peserta Didik Baru Sekolah Swasta Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Informasi Mura*, 12(2), 99-110.
- Rahman, K. A. (2015). Rekrutmen Tenaga pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 23-38.
- Rahman, N. A., Djafri, N., & Marhawati, B. (2022). *Supervisi Akademik dan Kompetensi Pendidik*. Ideas Publishing.
- Rony, R. (2018). Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 14(2), 37-57.
- Sahara, A. *Strategi Rekrutmen Tenaga pendidik di SDIT Al Manar Jakarta* (Bachelor's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Semiawan, C. R. (2010). *Metode penelitian kualitatif*. Grasindo.
- Semiawan, C. R. (2010). *Metode penelitian kualitatif*. Grasindo.
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., ... & Asfar, A. H. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Taufiq, R., Ummah, R. R., Nasrullah, I., & Permana, A. A. (2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Pegawai Berbasis Web di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Kota Tangerang. *J. Inform. Univ. Pamulang*, 4(4), 119.
- Taufiq, R., Ummah, R. R., Nasrullah, I., & Permana, A. A. (2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Pegawai Berbasis Web di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Kota Tangerang. *J. Inform. Univ. Pamulang*, 4(4), 119.
- Ulum, M., & Fauzi, M. (2019). Sistem Rekrutmen Tenaga pendidik dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MTs Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. *MENARA TEBUIRENG: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 14(02), 123-137.
- Via, D. A. N. (2022). Perekrutan Tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul U'lum Padang. *MATAAZIR: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 322-330.
- Wibawa, J. C. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Akademik (Studi Kasus: SMPIT Nurul Islam Tenganan). *Infotronik: Jurnal Teknologi Informasi dan Elektronika*, 2(2), 75-84.

## LAMPIRAN

### Lampiran I



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Syech Abdur Rauf Kopelma Darussalam, Banda Aceh, 23111  
Telepon. (0651) 7551423, Fax. 0651- 7553020. Situs: ftk.uin.ar-raniry.ac.id

---

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH  
NOMOR: B-8140/Un.08/FTK/KP.07.6/08/2023**

**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, Pemindahan 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 25 Juli 2023

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : **AR - RANIRY**

**PERTAMA** : Menunjuk Saudara:  
1. Dr. Ismail Anshari, MA sebagai Pembimbing Pertama  
2. Nurussalami, S.Ag, M.Pd sebagai Pembimbing Kedua

untuk membimbing Skripsi:  
Nama : Mirawati Pinem  
NIM : 200 206 091  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Rancang Bagun Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik di MAS Darul Mutaalimin Tanah Merah Aceh Singkil

**KEDUA** : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2023

**KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Ganjil tahun Akademik 2023/2024

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

**Tembusan**

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai Laporan)
2. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan
4. Mahasiswa yang bersangkutan

  
Ditetapkan di: Banda Aceh  
Pada tanggal: 04 Agustus 2023  
Dekan

## Lampiran II



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : [uin@ar-raniry.ac.id](mailto:uin@ar-raniry.ac.id)

### SURAT PERNYATAAN SEDANG TIDAK MENERIMA BEASISWA

Nomor :

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MIRNAWATI PINEM  
NIM : 200206091  
Tempat / Tanggal Lahir : ACEH SINGKIL, 16 April 1999  
Semester / Prodi : VIII / Manajemen Pendidikan Islam  
Kebangsaan : Indonesia  
Alamat : Desa Danau Bungara Kecamatan Kota Baharu Aceh Singkil

Saudara yang tersebut namanya di atas adalah benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang terdaftar aktif kuliah semester **Genap** tahun 2023/2024 dan dinyatakan **tidak sedang menerima beasiswa** apapun. Apabila dikemudian hari mahasiswa yang bersangkutan terbukti sedang menerima beasiswa lain, maka surat pernyataan ini dapat ditinjau kembali.

Demikian surat pernyataan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 01 Januari 1970

an, Dekan  
Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan  
Kerja sama,

A R - R A N I R Y



Berlaku sampai :

Dr. Mumtazul Fikri, M.A.

### Lampiran III



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH SINGKIL**  
**MADRASAH ALIYAH SWASTA DARUL MUTA'ALLIMIN**

Jln. Pesantren No. 01 Kampong Tanah Merah Kec. Gunung Meriah Kab. A. Singkil  
Telepon/Faksimili ..... Hp +62 812-4066-6671 Kode Pos 23784  
NSM 13121100002 NPSN 10113666 Email: mrahimunsyahspda@gmail.com

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : B-24/Ma.01.14.03/PP.00.6/II/2024

Sehubungan dengan surat dari dekah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Nomor: B-1808/Un.08/FTK.1/TL.00/2/2024 Tanggal 02 Februari 2024 perihal mohon bantuan izin untuk mengumpulkan data *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*, maka dengan ini Kepala Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'alimin Tanah Merah Aceh Singkil menerangkan sebagai berikut

Nama : MIRNAWATI PINEM  
NIM : 200206091  
Program Studi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry  
Alamat : Darussalam Banda Aceh

Bahwa benar yang namanya tersebut diatas telah melaksanakan pengumpulan data pada Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'alimin Tanah Merah Aceh Singkil Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil, Tanggal 10 s/d 13 Februari 2024 guna memenuhi persyaratan untuk mengumpulkan data dalam proses penyelesaian penulisan Skripsi dengan judul "*Rancang Bangun Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Darul Muta'alimin Tanah Merah Aceh Singkil*"

Demikian surat keterangan penelitian ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Ditetapkan di : Tanah Merah  
Pada Tanggal : 13 Februari 2024  
Kepala Madrasah,

**M. Aminunnsyah, S.PdI**

Nip. 19660624 200604 1 011

**INSTRUMEN PENELITIAN**  
**RANCANG BANGUN SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI**  
**MADRASAH ALIYAH SWASTA DARULMUTA'ALLIMIN**  
**TANAH MERAH ACEH SINGKIL**

No	Rumusan Masalah	Indikator	Kepala madrasah
1	Bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah aliyah swasta Darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?	a. Perencanaan b. Pelaksanaan c. Pengawasan d. Evaluasi	1. Bagaimana dilakukan strategi pelaksanaan dalam rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil? 2. Siapa saja yang dilibatkandalam membuat strategi perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil? 3. Bagaimana strategi yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil? 4. Apa saja yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil? 5. Bagaimana cara melakukan dalam pengawasan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?

			<p>6. Bagaimana analisis kebutuhan tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</p> <p>7. Bagaimana pemasaran rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</p> <p>8. Bagaimana proses penyaringan atau seleksi rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</p> <p>9. Bagaimana evaluasi kinerja tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</p> <p>10. Bagaimana Analisis kebutuhan tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</p> <p>11. Bagaimana pemasaran rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</p> <p>12. Bagaimana Proses penyaringan atau / seleksi rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			13. Bagaimana Evaluasi kinerja tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?
02	Bagaimana implementasi rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah aliyah swasta Darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?	a. Pelaksanaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</li> <li>2. Bagaimana bentuk formulir rekrutmen tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</li> <li>3. Apa saja pedoman wawancara dalam rekrutemen tenaga pendidik di Madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</li> <li>4. Bagaimana proses pemeriksaan hasil tes dalam rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</li> <li>5. Bagaimana sistem kontrak kerja dan orientasi tenaga pendidik baru di Madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</li> </ol>

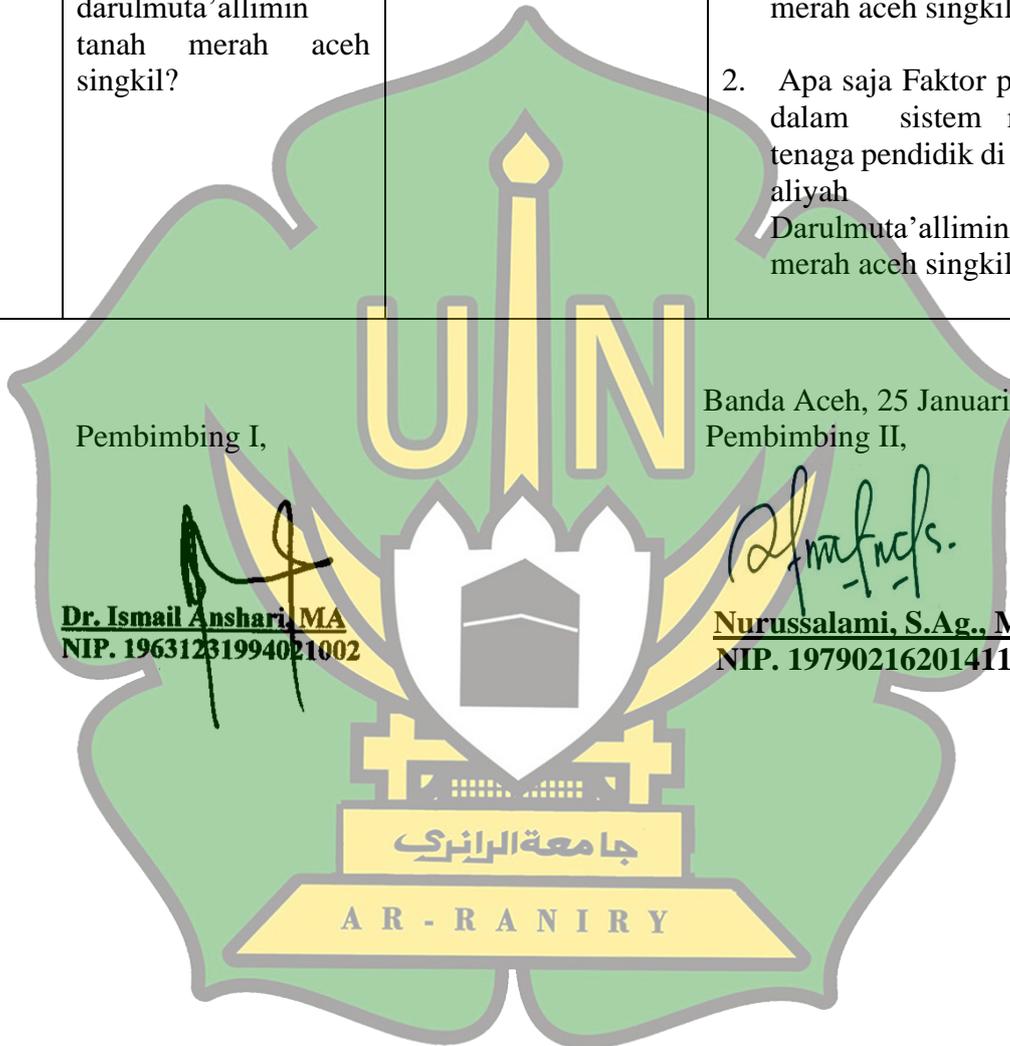
03	Apa saja hambatan sistem rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah aliyah swasta darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?	<p>a. Faktor Pendukung</p> <p>b. Faktor Penghambat</p>	<p>1. Apa saja faktor penghambat dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah aliyah swasta darulmjuta'allimin tanah merah aceh singkil?</p> <p>2. Apa saja Faktor pendukung dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah aliyah swasta Darulmuta'allimin tanah merah aceh singkil?</p>
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pembimbing I,

  
**Dr. Ismail Anshari, MA**  
**NIP. 19631231994021002**

Banda Aceh, 25 Januari 2024  
Pembimbing II,

  
**Nurussalami, S.Ag., M.Pd**  
**NIP. 197902162014112001**



LAMPIRAN V : Formulir Rekrutmen Tenaga Pendidik (Pertanyaan ke 15)

**Hal. : Permohonan Kerja**

Tanah Merah, 1 Mei 2019

Kepada Yth.,  
**Bapak Kepala MA Darul  
Muta`allimin  
Tanah Merah**  
Di\_  
Tempat.

*Assalamu`alaikum Wr. Wb.*

**Dengan Hormat.**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :  
Tempat, Tgl. Lahir :  
Agama :  
Pendidikan Terakhir :  
Handphone :  
Alamat :

Dengan ini saya memohon kepada Bapak Kepala MA Darul Muta`allimin Tanah Merah Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil agar sudi kiranya dapat menerima saya sebagai tenaga kerja Guru Bimbingan Konseling di Madrasah yang Bapak Pimpin.

Sebagai bahan pertimbangan turut saya lampirkan :

1. Pas Photo : 2 Lembar
2. Fhotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP) : 1 Lembar
3. Fhotocopy Ijazah, Transkrip nilai serta akta IV : masing-masing 1 Lembar
4. Daftar Riwayat Hidup : 1 Rangkap

Demikian surat permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, dengan harapan agar Bapak dapat menerima saya di madrasah yang Bapak Pimpin saat ini, atas perhatiannya saya haturkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon,

LAMPIRAN VI : Pedoman Wawancara Tenaga Pendidik (Pertanyaan ke 16)

**Kepala madrasah menjawab:**

1. Silahkan perkenalkan diri anda?

Jawaban calon guru:

.....  
.....

Skor: A, B,C,D,E

2. Mengapa anda ingin menjadi guru, apa motivasi anda?

Jawaban calon guru:

.....  
.....

Skor: A,B,C,D,E

3. Mengapa anda memilih melamar ? disekolah ini?

Jawaban calon guru:

.....  
.....

Skor: A,B,C,D,E

4. Apa yang anda tahu tentang sekolah?

Jawaban calon guru:

.....  
.....

Skor:A,B,C,D,E

5. Darimana info lowongan ini anda ketahui?

Jawaban calon guru:

.....  
.....

Skor:A,B,C,D,E

6. Apakah punya kerabat atau relasi dengan pegawai/pimpinan disekolah ini?

Jawaban calon guru:

.....  
.....

Skor:A,B,C,D,E

7. Apakah anda punya pengalaman mengajar?Dimana, berapa lama?

Jawaban calon guru:

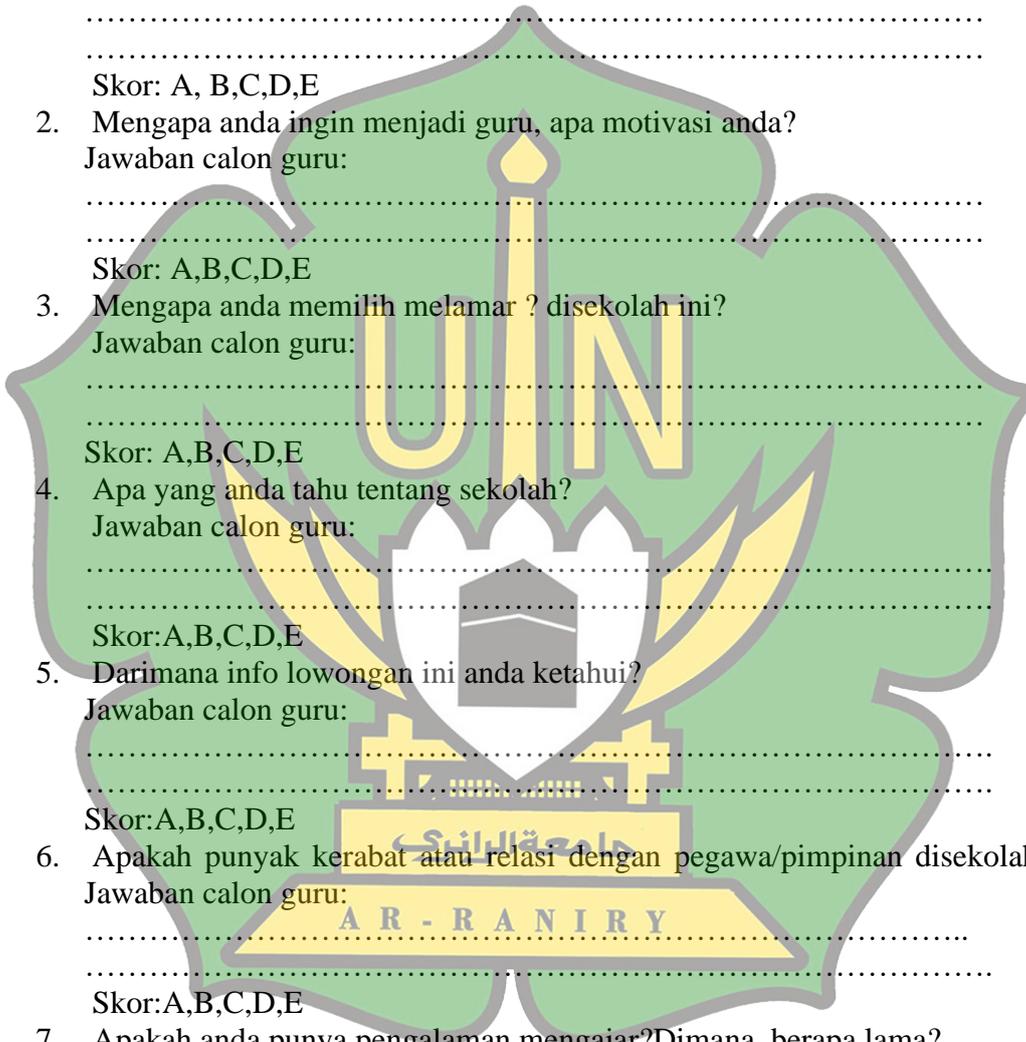
.....  
.....

Skor: A,B,C,D,

8. Apa filosofi anda tentang pendidikan?

Jawaban calon guru?

.....  
.....



## LAMPIRAN

### Wawancara dengan Kepala Madrasah



Poto Madrasah



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

Nama : Mirnawati Pinem  
NIM : 200206091  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Tempat/Tanggal Lahi : Aceh Singkil/ 16 April 1999  
Agama : Islam  
Alamat : Danau Bungara, Kec. Kota Baharu  
Talp/HP : 082165940277  
Email : [200206091@student.ar-raniry.ac.id](mailto:200206091@student.ar-raniry.ac.id)



### Riwayat Pendidikan

SD : SDN Lentong Baru, Lulus tahun 2013  
MTs/SMP : SMP Darul Muta'allimin Tanah Merah Tahun 2016  
MA/SMA : MA Darul Muta'allimin Tanah Merah Tahun 2019

### Data Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Abu Samah Pinem  
Pekerjaan Ayah : -  
Nama Ibu : Manis  
Pekerjaan Ibu : IRT  
Alamat : Danau Bungara, Kec. Kota Baharu

