

**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MAS  
DARUZZAHIDIN ACEH BESAR**

**S K R I P S I**

**Diajukan Oleh:**

**MARWAN**

**NIM: 140206046**

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



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY DARUSSALAM,  
BANDA ACEH 2018 M/1439 H**

**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN  
PROFESIONALISME GURU DI MAS DARUZZAHIDIN ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**MARWAN**  
NIM : 140206046  
Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



**Syabuddin gade, M.Ag**  
NIP. 196808021995031001

Pembimbing II,



**Ainul mardiah, MA.Pd**  
NIP. 197510122007102001

REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN  
PROFESIONALISME GURU DI MAS DARUZZAHIDIN ACEH BESAR

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:  
Sabtu,

30 Juni 2018 M  
16 Syawwal 1439 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,



Dr. Basidin Mizal, M.Pd



Dr. Murni, M.Pd

Penguji I,

Penguji II,



Drs. Yusri M. Daud, M.Pd



Ainul Mardhiah, MA.Pd

Mengetahui,

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



  
Dr. Mujiburrahman, M.Ag

NIP. 197109082001121001

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini saya:

Nama : Marwan  
NIM : 140206046  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin** adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 17 Juli 2018

Yang menyatakan



(Marwan)

NIM: 140206046

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**“sungguh bersama kesulitan ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai (dari satu urusan), Tetaplah kejakeras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap”**

**Syukur Alhamdulillah, akhirnya sebuah perjalanan telah berhasil ku tempuh, walau kadang tersandung jatuh, namun semangat tak pernah rapuh untuk mengejar cita-cita. Dengan mengharap ridha allahswt, setitik ilmu mulai kurangkai menjadi jalan ke syurga dalam pijarnya uraian kasih, ku persembahkan rangkaian bahagia untuk cinta ku yang selalu abadi.**

#### **Ayahnda**

**Curahan keringat adalah berkah, tanpa sekalipun kumendengar keluh kesah mu, petuahmu adalah hikmah hingga ananda mampu melangkah, walau bersimpuh seumur hidupku di hadapanmu belum cukup baktiku padamu.**

#### **Ibunda**

**Besar pengorbanan yang engkau berikan, tak satupun langkah mu yang tak berarti dihidupku, kau keluarkan semua tenaga mu untuk melahirkan, di pangkuanmu ananda membuka mata dalam semua peran yang engkau maikan di bumi ini peran terbaikmu.**

#### **Ayahnda dan Ibunda**

**Inilah kata-kata yang mewakili seluruh rasa, sesungguhnya aku tak pernah sanggup mengatikan kisahmu dengan apapun juga, tidak ada sesuatu apapun yang dapat kuberikan aga setara dengan pengorbanan mu pada ku, kasih sayangmu tak pernah bertepi, cinta mu tak pernah berujung.**

**Dengan Ridha Allah Swt, kupersembahkan karya ini kepada keluarga tercinta. Simpuh sujud an terimakasihku kepada ayahnda MAHMUDE BIN DANG dan ibunda KHADIJAH BINTI MANSUR kesabaran dan keteguhan menjadi kekuatan buatku. Terimakasih kepada abang-abang dan kakak-kakak ku yang**

**telah memberi dukungan dan motivasi kepada ku semoga kita menjadi anak yang berbakti dan berakhlak mulia.**

**Terimakasih kepada Humaira (Surya Dewi, S.Pd.) yang menjadi qurrota a'yun, yang banyak membantu dalam penulisan ini dan kepada Hapidah aini, Zul Kifli, Roslina, Rika Noverta dan teman yang lain khusus nya letting 2014 yang sering menemani dan memberi motivasi dalam menyelesaikan tulisan ini.**

**Ini bukan akhir dari sebuah kisah, melainkan awal dari sebuah perjalanan, aku hanya mampu bersyukur dan bertafakur kepadamu ya Rabbi.**

**Berilah aku setetes hidayah mu yang kian menjadi telaga suci, sejukan jiwa yang membara, dengan menjalani hidup ini dengan hati yang selalu mengagungkan Asma Ilahi.**

**Wassalam  
Marwan, S.Pd**

## ABSTRAK

Nama : Marwan  
NIM : 140206046  
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam  
Judul :Rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAS Daruzzahidin  
Pembimbing I : Syabuddin Gade, M. Ag  
Pembimbing II :Ainul Mardhiah, MA. Pd  
Kata Kunci : Rekrutmen Tenaga Pendidik, Profesionalisme Guru

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. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen, hambatan-hambatan yang timbul dalam proses rekrutmen, dan usaha-usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut di MAS Daruzzahidin Aceh Besar. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui proses rekrutmen, hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses rekrutmen, dan usaha-usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut di MAS Daruzzahidin. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Kepala Tata Usaha dan Staf-staf Tata Usaha bagian tenaga pengajaran. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Prosedur penelitian ini meliputi tahap sebelum di lapangan, tahap selama di lapangan, dan tahap analisis data. Analisis data dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di MAS Daruzzahidin belum maksimal. Kendala-kendala yang ada di antaranya waktu, tempat, mutasi atau pengunduran secara tiba-tiba dan kurangnya fasilitas. Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang ada antara lain menjadikan ruang guru untuk menjadi ruang proses rekrutmen, pihak yayasan memberikan pengarahan kepada kepala madrasah untuk selalu menganalisa atau mengecek anggotanya agar tidak terjadi pengunduran diri secara tiba-tiba.

## KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah swt, yang senantiasa telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada umat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Salawat beriringkan salam kita sanjung dan sajikan kepangkuan Nabi Besar Muhammad saw beserta keluarga dan para sahabatnya sekalian yang karena beliauah kita dapat merasakan betapa bermaknanya dan betapa sejuknya alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini. Adapun judul skripsi ini, yaitu:

**“Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin”** Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi beban studi guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik dari pihak akademik dan pihak non-akademik. Oleh karena itu, melalui kata Pengantar ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Mujiburrahman, M.Ag selaku dekan fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry beserta seluruh civitas akademika Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

2. Bapak Dr. Basidin Mizal, M.Pd selaku ketua prodi MPI dan staf prodi serta para dosen yang telah mendidik, memberi bimbingan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Syabuddin Gade, M.Ag, selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran serta tenaga dalam memberikan bimbingan dan masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Ainul Mardhiah, MA.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan, saran dan mengarahkan penulis selama ini sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala MAS Daruzzahidin, bapak dan ibu guru MAS Daruzzahidin yang telah membantu penelitian serta memberikan data dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibunda tercinta, serta segenap keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan do'a sehingga dapat tercapai dan terselesaikan skripsi ini.
7. Semua teman-teman seperjuangan angkatan 2014 prodi MPI yang telah bekerja sama dalam menempuh dunia pendidikan dan saling memberimotivasi dalam penulisan skripsi ini.

Mudah-mudahan atas partisipasi dan motivasi yang sudah diberikan sehingga menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal di sisi Allah SWT.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan ilmu penulis. Oleh karena itu penulis harapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi

kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang, dan demi berkembangnya ilmu pengetahuan ke arah yang lebih baik lagi.

Dengan harapan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 17 juli 2018 Penulis

Marwan

## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN SIDANG</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Defenisi Operasional .....	6
F. Kajian Terdahulu Yang Relevan .....	9
G. Sistematika Penulisan.....	10

### BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Dasar Manajemen .....	12
B. Perencanaan Proses Rekrutmen .....	21
C. Prinsip Prinsip Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	27
D. Tingkat Profesionalisme Tenaga Pendidik .....	28
E. Hambatan-Hambatan Dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	29

### BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	32
B. Subjek Penelitian .....	32
C. Lokasi Penelitian .....	33
D. Instrument Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Analisis Data .....	36

## **BAB IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN**

A. Deskriptip Lokasi Penelitian .....	41
1. Sejarah singkat MAS DARuzzahidin	41
2. Perkembangan MAS Daruzzahidin	42
3. Keunggulan dan Prestasi	44
4. Pasilitas Pendidikan	45
5. Alumni Daruzzahidin	46
6. Letak Geografis	46
7. Keadaan Guru dan Pegawai MAS DARuzzahidin	47
8. Keadaan Siswa MAS Daruzzahidin	49
9. Keadaan Fisik Sekolah	50
10. Visi dan Misi Madrasah	50
B. Hasil Penelitian .....	51
1. Proses rekrutmen	51
2. Hambatan-Hambatan dalam Melaksanakan Rekrutmen	54
3. Usaha-Usaha yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan	56

## **BAB V : PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	59
B. Saran.....	60

## **DAFATAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR TABEL**

TABEL 4.1 :Keadaan Guru dan Pegawai MAS Daruzzahidin ..... 50

TABEL 4.2 :Keadaan Siswa MAS Daruzzahidin ..... 51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
- LAMPIRAN 3 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- LAMPIRAN 4 : Instrumen Penelitian
- LAMPIRAN 5 : Instrumen Dokumentasi
- LAMPIRAN 6 : Dokumentasi Penelitian
- LAMPIRAN 7 : Daftar Riwayat Hidup Penulis

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan sekarang ini masih banyak yang memiliki standar yang kurang berkualitas, terlebih lagi dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) masih sangat kurang dan juga banyak lembaga pendidikan yang memiliki sarana prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya di atas rata-rata, akan tetapi gagal dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas, hal ini disebabkan berbagai faktor yang mempengaruhi salah satunya sumber daya manusianya. Guna menciptakan tenaga pendidik yang professional.

Maka mengingat sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pembangunan bangsa, sekolah dituntut harus mampu menghasilkan *out put* yang berkualitas yaitu SDM yang pandai, trampil dan berbudi pekerti luhur.

*Out put* yang berkualitas tidak terjadi begitu saja di lembaga pendidikan, diperlukan suatu sistem yang efektif dan efisien. Kualitas yang baik di suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh suatu perencanaan yang baik, oleh karena itu menentukan tujuan yang baik di suatu lembaga pendidikan untuk menghasilkan *out put* yang berkualitas dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik.<sup>1</sup> Untuk melaksanakan sesuatu dengan tertib, teratur dan terarah diperlukan adanya manajemen. Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang.

Berdasarkan kenyataan manajemen mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 88.

<sup>2</sup>Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, cet. IX (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 3.

Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas calon-calon pelamar, untuk menemukan calon pelamar yang memang sesuai dengan kriteria yang diinginkan diawali dari rekrutmen, suatu proses untuk menarik dan menemukan pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi maupun lembaga tertentu. Proses ini dimulai ketika suatu lembaga mencari calon-calon karyawan baru dan berakhir ketika surat lamaran kerja diserahkan. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang kemudian diseleksi untuk mendapatkan karyawan atau tenaga pendidik baru.<sup>3</sup>

Ketika melakukan perekrutan guru yang ideal membutuhkan banyak tenaga, waktu dan biaya yang banyak, sering kali setelah terjadi perekrutan guru banyak sekali ketidakbaikan dalam memilih guru, aspek yang ditempuh dalam perekrutan hanya mengandalkan faktor kognitif, ujian penyaringan (seleksi) calon pegawai negeri sipil hanya mengandalkan ujian tertulis, mestinya banyak hal yang harus diuji seperti ujian akhlak lewat wawancara, pengamatan lapangan, dan ujian cara mengajar yang baik, baru yang terakhir adalah ujian pengetahuan (kognitif). Kalau hal itu bisa terlaksana maka akan dapat memperoleh guru yang baik dan militan.

Dari pemaparan di atas pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh calon-calon tenaga kerja yang baru dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, terlebih lagi dalam lembaga pendidikan sangat diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi pendidikan, akhlak, moral dan lebih penting lagi kemampuan untuk bisa mengarahkan para peserta didiknya, agar dapat dibina dengan baik.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di beberapa sekolah dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik, yaitu masalah dalam melakukan perencanaan rekrutmen tenaga

---

<sup>3</sup>Herman sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 99.

pendidik yang kurang matang, sehingga sering terjadi diskualifikasi dan ketidakefektifan tujuan sekolah. Karena banyak pendidik yang kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki kemudian dipaksakan untuk tetap dilakukan, misalnya menerapkan guru kesenian hanya berdasarkan pengalaman dan bakat si pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan atau akademis si pelamar.

Setelah melakukan proses rekrutmen langkah selanjutnya adalah proses seleksi, proses ini merupakan salah satu bagian teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena, apakah dalam organisasi atau lembaga terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Di samping itu dalam penentuan langkah-langkah dalam proses seleksi empat macam tantangan perlu diperhatikan oleh para petugas seleksi, yaitu :

1. Penawaran tenaga kerja
2. Tantangan etis
3. Tantangan organisasional, dan
4. kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.<sup>4</sup>

Berbeda dengan Lembaga pendidikan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto berdasarkan hasil kajian lembaga pendidikan al irsyad ini berbeda dengan lembaga–lembaga pendidikan lain, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan, memiliki keunikan tersendiri dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan, dimulai dari proses perekrutan para pelamar sampai pembinaan selama satu bulan dilakukan karantina guna menggembeleng para calon guru yang sudah terseleksi.

Pada saat ini di mana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat, mengingat ada banyak

---

<sup>4</sup>Sondong P. Siagian, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta : Bumi Aksara, 1999), h. 131.

kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggungjawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan lembaga sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan.

Maka penulis ingin melakukan penelitian terkait dengan rekrutmen tenaga pendidik dan profesionalisme guru, dengan judul: *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mas Daruzzahidin Aceh Besar.*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin Aceh Besar?
2. Apa saja hambatan-hambatan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin Daruzzahidin Aceh Besar?
3. Bagaiman Usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang pelaksanaan rekrutmen, dan seleksi guru di MAS Daruzzahidin, sehingga dapat mengetahui gambaran secara deskriptif mengenai :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahin Daruzzahidin Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui usaha-usaha dalam mengatasi hambatan-ambatan proses rekrutmen tenaga

pendidik di MAS Daruzzahidin Daruzzahidin Aceh Besar

#### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian yang dilakukan ini dapat dibagi menjadi dua yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis. Adapun uraian kegunaan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah khazanah ilmiah dan wawasan keilmuan kaitannya dengan pengelolaan arsip di lembaga pendidikan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam upaya mengelola rekrutmen guru sehingga terbentuk manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang baik di sekolah .

##### 2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi yang bermanfaat bagi sekolah. Dan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman bagi tenaga pendidik khususnya tenaga kependidikan di bagian pengelolaan tenaga pendidik. Kemudian juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya yang lebih komprehensif.

#### **E. Defenisi Operasional**

Supaya dalam penyampaian proposal 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:

## 1. Rekrutmen dan Seleksi Guru

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.<sup>5</sup>

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 penyerahansurat 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>6</sup>

Jadi proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Langkah-langkah ini mencakup pemanduan

---

<sup>5</sup> Herman sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 101.

<sup>6</sup> T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, (yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), h. 85.

kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.melalui berbagai tahap yang ditentukan organisasi tersebut, sampai dengan para pelamar diterima menjadi tenaga pengajar diterima menjadi tenaga pengajar tetap.

## 2. Guru

Guru dalam bahasa sang sekerta yang berarti guru, tetapi arti secara harfiah adalah “berat” adalah seorang pengajar suatu ilmu.

Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal.Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.<sup>7</sup> 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.

Dan 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.

---

<sup>7</sup><https://id.wikipedia.org/wiki/Guru> (di akses pada Tanggal 29-September-2015 Pukul 19:12.)

## F. Kajian Terdahulu Yang Relevan

T. Hani Handoko menyatakan, bahwa proses rekrutmen dimulai dengan perencanaan sumber daya manusia dan permintaan-permintaan khusus dari para manajer, menyediakan lowongan pekerjaan, analisis informasi jabatan dan pendapat manajer, persyaratan – persyaratan jabatan metode metode penarikan dan pelamar-pelamar yang memuaskan.<sup>8</sup>

Tb Sjafrri Mangkuprawira menyatakan, kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang dari dalam perusahaan dan posisi lainnya sangat mungkin diisi dari sumber luar, metode rekrutmen internal meliputi: Penempatan pekerjaan, investasi keahlian, penawaran pekerjaan, rekomendasi karyawan. Rekrutmen eksternal meliputi: Institut pendidikan, iklan, agen pemerintah, perusahaan pencari tenagaeksekutif.<sup>9</sup> Fatah Syukur Menyatakan bahwa, Proses seleksi dilakukan dalam pengambilan keputusan, memutuskan dari proses administrasi, wawancara, dan tes untuk menyeleksi para calon pelamar.<sup>10</sup>

T. Hani Handoko, proses seleksi tergantung pada 3 masukan penting. Informasi analisis jabatan memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia memberikan kepada manajer personalia bahwa ada lowongan kerja. Akhirnya, penarikan perlu agar manajer personalia harus menghadapi sekelompok orang yang akan dipilih. Adapun penelitian mengenai rekrutmen sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Septiyani Rizky tentang Rekrutmen dan Seleksi Guru Pendidikan Anak Usia dini di lembaga pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.<sup>11</sup> Skripsi ini membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi yang di lakukan oleh lembaga pendidikan istiqomah sambas, sumber rekrutmen yang digunakan adalah sumber eksternal, dan

---

<sup>8</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia ...*, h. 27.

<sup>9</sup>Tb Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor, Ghalia Indonesia. 2011). h. 94.

<sup>10</sup>Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang, Pustaka Rizki Putra, 2012). h. 90.

<sup>11</sup>T. Hani Handoko. *Manaje men Personalia ...*, h.85-86.

metode yang digunakan adalah metode *walk-in*. Seleksi yang digunakan ada empat tahap, seleksi yang dilakukan oleh lembaga pendidikan istiqomah sambas purbalingga sudah efektif, karena mampu menghasilkan sumber daya manusia yang produktif.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi yang akan diteliti penulis terdiri dalam beberapa bab. Bab I pendahuluan, bab II kajian teori/pustaka dan bab III metode penelitian. Bab-bab yang akan disajikan dalam penulisan proposal ini yaitu sebagai berikut:

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

Dalam bab II penelitian akan membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul, yaitu mengenai rekrutmen, kepala sekolah, dan guru.

Bab III mengenai uraian tentang jenis penelitian, subjek penelitian, lokasi penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji keabsahan data dan daftar pustaka.

Bab IV peneliti akan membahas tentang hasil penelitian yang berkaitan dengan judul, yaitu mengenai rekrutmen, kepala sekolah, dan guru. Bab V peneliti membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Konsep Dasar Manajemen

Manusia adalah makhluk sosial yang setiap saat harus berhubungan dengan makhluk yang lain. Oleh karena itu sebenarnya manusia adalah anggota organisasi, yang selalu bekerjasama dan selalu mengadakan aktivitas. Aktivitas-aktivitas tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan. Agar organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya dalam mencapai tujuan dapat efektif dan efisien, maka perlu dikelola dan diatur dengan sebaik-baiknya, yaitu dengan ilmu yang disebut manajemen.<sup>1</sup>

Oleh karena itu kita perlu memahami hal-hal yang berhubungan dengan manajemen, di antaranya yaitu:

##### 1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen memiliki banyak arti, tergantung pada orang yang mengartikannya. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur.<sup>2</sup> Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.<sup>3</sup> Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Henry *management is the coordination of allresources through the processes of planning, organizing, directing, and controlling in order to attain stated objectives.*<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Musfirotn Yusuf, *Manajemen Pendidikan Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h.1.

<sup>2</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. X (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 1-2.

<sup>3</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Cet. VI (Jakarta: Bumi Aksara, 2007.), h. 1.

<sup>4</sup> Henry L. Sisk, *Principles of Management: a System Approach to the ManagementProcess*, (England: South-Western Publishing Company, 1999), h. 10.

Manajemen diartikan sebagai koordinasi semua sumber tenaga melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian bimbingan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

M. Ngalim Purwanto mengutip dari Arifin Abdurachman mengartikan manajemen sebagai kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana.<sup>5</sup>

Pengertian lain mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>6</sup>

Di dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Rasulullah bersabda:

تعني ضاذا تمام الةعاسلارظ تناف لاق ف يك اتم عا ضا لوسر يا ؟ الله لاق اذا سارم الادن له اء رخلها  
ةعاسارظ تناف نع بء اقرء ره لاق لاق لوسر الله مع لصل

*“Dari Abu Hurairah r.a., katanya: Rasulullah saw., bersabda: “Kalau amanah tidak lagi dipegang teguh, maka tunggulah saat kehancuran. ”Ia bertanya: “Bagaimana orang tidak memegang teguh amanah itu , ya Rasulullah? ”Beliau menjawab: “Kalau suatu urusan telah diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancura”. (HR. Bukhari)*

Hadits tersebut menunjukkan betapa Islam sangat menekankan pentingnya manajemen dan kepemimpinan dalam setiap aktivitas, termasuk di dalamnya aktivitas pendidikan. Suatu aktivitas akan berjalan lancar dan teratur apabila didasarkan pada manajemen yang sehat dan didukung oleh kepentingan yang tepat dan handal.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Cet. VII (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), h. 7.

<sup>6</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 2-3.

<sup>7</sup>Habib Thoha, *PBM DAI di Sekolah (Eksistensi dan PBM PAI)* cet. I Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang Bekerjasama (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), h. 126.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang melibatkan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien melalui sumber daya manusia yang ada.

## 2. Fungsi Manajemen

Berbicara mengenai fungsi berarti berbicara pula masalah kegunaan manajemen dalam mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya langkah-langkah yang harus ditempuh.

Dari pengertian manajemen yang berbeda-beda yang diungkapkan oleh pakar manajemen. Maka fungsi manajemen pun berbeda-beda pula tergantung pada sudut pandang mereka. Para ahli manajemen mempunyai pendapat yang beraneka ragam tentang fungsi manajemen yang paling awal pendapat Fayol yaitu: *planning, organizing, commanding, coordinating* dan *controlling*. Gulich membagi fungsi manajemen menjadi 7 yang dikenal dengan POSDCORB (*planning, organizing, staffing, directing, controlling, reporting, dan budgeting*). Sedangkan Terry menyatakan 4 fungsi manajemen yang dikenal dengan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*).<sup>8</sup>

Pendapat di atas merupakan sebagian dari sekian banyak pendapat yang dikemukakan oleh para ahli. Para ahli tersebut memberikan pendapat yang beragam, namun pada intinya mempunyai kesamaan.

Untuk memahami lebih jauh tentang fungsi-fungsi manajemen, di bawah ini akan dipaparkan tentang fungsi-fungsi manajemen, meliputi:

### a. Perencanaan (*Planning*)

---

<sup>8</sup>Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 23-24.



*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Hasyr: 18)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa hendaklah kamu memperhatikan apa yang telah dikerjakan untuk akhirat yang dapat memberi manfaat kepadamu pada hari hisab dan pembalasan. Hendaklah masing-masing diri memperhitungkan semua perbuatannya sebelum Allah nanti memperhitungkannya.<sup>9</sup>

Ayat di atas mengandung anjuran supaya kita senantiasa memperhatikan apa yang berguna bagi masa yang akan datang.

#### b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Soebagoio pengorganisasian diartikan sebagai keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun prinsip-prinsip pengorganisasian meliputi:

- 1) Memiliki tujuan yang jelas.
- 2) Adanya kesatuan arah sehingga dapat terwujud kesatuan tindakan dan pikiran.
- 3) Adanya keseimbangan antara wewenang dengan tanggungjawab.
- 4) Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat masing-masing, sehingga dapat menimbulkan kerja sama yang harmonis dan kooperatif.
- 5) Bersifat relatif permanen, dan terukur sederhana mungkin, sesuai kebutuhan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian.
- 6) Adanya jaminan keamanan pada anggota.
- 7) Adanya tanggungjawab serta tata kerja yang jelas dalam struktur organisasi.<sup>10</sup>

#### c. Penggerakan (*actuating*).

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru

---

<sup>9</sup> Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur 5*, cet. II, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2000), h. 4178.

<sup>10</sup> Soebagoio Admodiworo, *Manajemen Pendidikan di Indonesia* (Jakarta : Ardy Jaya, 2000), h. 100.

lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Penggerakan (*Actuating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Sedangkan menurut Terry sebagaimana yang dikutip Syaiful sagala, mendefinisikan penggerakan (*actuating*) berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. Tugas mengerakan dilakukan oleh pemimpin, Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakan personelya melaksanakan program kerja sekolah. Menggerakan adalah tugas pemimpin, dan kepemimpinan.

Menurut Keith Davis menggerakan adalah kemampuan pemimpin membujuk orang-orang mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat. Jadi, pemimpin menggerakan dengan penuh semangat, dan pengikut juga bekerja dengan penuh semangat.<sup>11</sup>

#### d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah usaha pimpinan untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja, khususnya untuk mengetahui kelancaran kerja para pegawai dalam melakukan tugas mencapai tujuan.<sup>12</sup>

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang secara dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapannya dimaksud adalah tujuan-tujuan

---

<sup>11</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, h. 52.

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, cet. I (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), h. 13-14.

yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.<sup>13</sup>

e. Pemberdayaan (*Empowering*)

Pemberdayaan adalah kemampuan berbagai informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan *reward* bagi peningkatan kerja.<sup>14</sup>

Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktifitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian pemberdayaan berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas. Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

f. Pemfasilitasian (*Fasilitating*)

---

<sup>13</sup>M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Cet. IX (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 173.

<sup>14</sup>Tim Peneliti BKN, *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan PegawaiNegeri Sipil*, [http:// WWW. BKN.go. id](http://WWW.BKN.go.id). 8 juli 2010.

*Fasilitating* adalah kemampuan menyatukan orang untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama, termasuk dalam memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi dan mengatasi konflik. *Fasilitating* merupakan pelayanan khususnya bagi para karyawan yang bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi para karyawan tersebut. Tujuan utamanya bukanlah untuk meningkatkan produksi tetapi untuk gairah dan semangat untuk bekerja.

g. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kemampuan seseorang untuk memberikan dukungan, semangat bekerja untuk mendapatkan gagasan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.

h. Evaluasi (*Evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Evaluasi ini dapat dilakukan pada waktu proses kegiatan

sedang berlangsung atau pada akhir suatu program itu untuk melihat sampai seberapa jauh keberhasilannya.<sup>15</sup>

## **B. Perencanaan dan Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik**

### **1. Perencanaan Rekrutmen**

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

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

Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.<sup>16</sup>

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

Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*jobspekifikasi*). Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

---

<sup>15</sup>Omar Hamalik. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2008) h. 34.

<sup>16</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 28-29.

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

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

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

## 2. Proses Rekrutmen

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

### a. Persiapan rekrutmen guru

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

Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

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

8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.<sup>17</sup>

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

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

c. Penerimaan lamaran guru baru

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

Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.<sup>18</sup>

d. Seleksi pelamar

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

---

<sup>17</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, op.cit, h. 28-29.

<sup>18</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar...*, h. 30-32.

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

### 3. Proses Seleksi Calon Guru Baru

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

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

#### Tahap 1: Wawancara saringan pendahuluan

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

#### Tahap 2: Pengisian formulir lamaran

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

#### Tahap 3: Wawancara kerja

Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, peragai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.<sup>19</sup>

#### Tahap 4: Tes seleksi

---

<sup>19</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, Cet. II (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), h. 222-229.

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

#### Tahap 5: Pemeriksaan referensi dan latar belakang

Sebelum perusahaan membuat keputusan hasil seleksi, biasanya diadakan terlebih dahulu penyelidikan tentang latar belakang pelamar. Penyelidikan latar belakang disebut dengan pengecekan referensi dan dapat mencakup penelitian pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas kriminal, dan karakter umum lainnya.

#### Tahap 6 : Pemeriksaan fisik

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

#### Tahap 7 : Keputusan pengangkatan

Keputusan seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan setelah departemen sumber daya manusia memberikan rekomendasi.<sup>20</sup>

#### 4. Alasan-Alasan Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*varancy*) dengan beraneka ragam alasan, antara lain:<sup>21</sup>

- a. Berdirinya organisasi baru berdirinya kelas baru atau penambahan kelas karena meningkatnya jumlah siswa, jadi membutuhkan guru baru pula.

---

<sup>20</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III...*, h. 230-231

<sup>21</sup>Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andioffset, 2003) h. 105-106.

- b. Adanya perluasan kegiatan, yang dimaksud perluasan kegiatan seperti halnya kegiatan les atau ekstrakurikuler baru.
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru Adanya rancangan program baru sehingga membutuhkan tenaga baru pula.
- d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain Mutasi atau pekerja yang pindah ke organisasi lain biasanya dikarenakan pindah rumah atau ikut suami/istri ke daerah lain.
- e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan anitive. Pekerja yang berhenti karena cuti hamil atau karena telah melanggar peraturan sehingga diberhentikan oleh pihak lembaga/instansi yang terkait.
- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pension. Usia pensiun atau usia lanjut sudah tidak mungkin melakukan proses belajar mengajar.
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia

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

### **C. Prinsip-Prinsip Rekrutmen Tenaga Pendidik**

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

1. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.

2. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
3. Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.<sup>22</sup>

#### **D. Tingkat Profesionalisme Tenaga Pendidik**

Untuk melihat apakah seorang guru dikatakan profesional atau tidak dapat dilihat dari dua perspektif yaitu:

1. Dilihat dari tingkat pendidikan minimal dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat dia menjadi guru.
2. Penguasaan guru terhadap materi terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain. Dilihat dari perspektif latar belakang pendidikan kemampuan profesional guru SLTP dan SLTA di Indonesia masih sangat beragam, mulai dari yang berkompeten sampai yang tidak berkompeten.

Dari berbagai sumber, dapat diidentifikasi beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional:

- 1) Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik
- 2) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat.
- 3) Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan sekolah.
- 4) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.<sup>23</sup>

Apabila syarat-syarat Profesionalisme guru diatas itu terpenuhi akan mengubah peran guru yang tadinya pasif menjadi guru yang kreatif dan dinamis.

---

<sup>22</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar...*, h. 22.

<sup>23</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru*, (Bandung, : Remaja Rosdakarya, 2007 ), h.18.

## E. Hambaan-Hambatan dalam Rekruten Tenaga Pendidik

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

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

### 1. Kebijakan-Kebijakan Organisasi

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

#### Kebijakan kompetensi dan kesejahteraan

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

#### a. Kebijakan promosi

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

#### b. Kebijakan status Karyawan

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

#### c. Kebijakan Sumber Tenaga Kerja

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

## 2. Persyaratan Jabatan

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

## 3. Metode pelaksanaan penarikan

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

## 4. Kondisi pasar tenaga kerja

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

## 5. Solidaritas perusahaan

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

## 6. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

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

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

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode yang memiliki status. Sekelompok manusia, objek, kondisi dan suatu peristiwa yang terjadi pada masa sekarang.<sup>1</sup> Senada dengan pendapat tersebut Wiharno Surakhmat berpendapat bahwa: Deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan atau memusatkan diri pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang yang aktual dengan jalan mengumpulkan data-data dan menganalisisnya secara efektif.<sup>2</sup>

Penelitian kualitatif adalah penelitian terhadap suatu proses, peristiwa atau perkembangan di mana bahan-bahan atau data-datayang di kumpulkan berupa keterangan kualitatif. Data kualitatif inidi peroleh lewat observasi, wawancara dan dokumentasi mendalam dengan responden yang akan peneliti laksanakan langsung di lembaga pendidikan swasta yaitu di MAS Daruzzahidin Aceh Besar.

#### **B. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti baik orang, benda, ataupun lembaga (organisasi). Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. Di dalam subjek penelitian inilah terdapat objek penelitian.<sup>3</sup>

Adapun yang akan menjadi subjek dalam penelitian ini adalah bapak kepala madrasah MAS Daruzzahidin Aceh Besar, alasan peneliti memilih kepala madrasah sebagai subjek penelitian karena keapala madrasah sangat berperan penting di dalam membentuk sebuah organisasi sekolah, termasuk membentuk bidang pengelolaan rekrutmen tenaga pendidik. Yang

---

<sup>1</sup>Moh Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Glalia Indonesia, 1988), h. 63.

<sup>2</sup>Winarno Surakhmat, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Ikip, 1995), h. 105.

<sup>3</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka pelajar 1998), h. 35.

kedua, ibu kepala bagian tata usaha madrasah, alasan peneliti memilih bapak kepala bagian tata usaha sebagai subjek penelitian, karena kepala bagian tata usaha MAS Daruzzahidin yang mengelola dan mengkoordinir seluruh para staf-stafnya, termasuk staf bagian tenaga pendidik. Yang ketiga, dua orang staff tata usaha MAS Daruzzahidin yang bertugas pada bidang tenaga pendidik, alasan peneliti memilih dua orang staf tata usaha yang bertugas pada bagian tenaga pendidik madrasah, dikarenakan para staf-staf tersebut yang lebih banyak mengetahui tentang tenaga pendidik MAS Daruzzahidin.

### **C. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di lembaga pendidikan swasta yaitu di MAS Daruzzahidin, tepatnya terletak di Desah Lam Ceu Kec. Kuta Baro Aceh Besar. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian MAS Daruzzahidin ini, karena peneliti ingin melihat bagaimana rekrutmen tenaga pendidik di madrasah ini.

### **D. Instrument Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrument penelitian atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrument juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun dilapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek penelitian.

Yang melakukan validasi adalah peneliti itu sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan.<sup>4</sup>

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

---

<sup>4</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014). h. 222.

Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan jenis kajian kepustakaan dan penelitian lapangan. Kajian kepustakaan dilakukan dalam pengumpulan data-data untuk landasan teoritis dengan cara menelaah buku-buku yang berhubungan dengan manajemen kearsipan.

Sedangkan penelitian lapangan akan dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan yang telah ditentukan yaitu di Madrasah Aliyah Swasta Daruzzahidin. Untuk memperoleh data dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain adalah dengan cara:

#### 1. Observasi

Teknik yang di gunakan adalah observasi langsung, seperti yang diungkapkan Sutrisno Hadi dalam buku Metodologi penelitian bahwa: Observasi artinya pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>5</sup> Dalam hal ini penulis mengadakan pengamatan langsung kelokasi penelitian yaitu di MAS Daruzzahidin, untuk memperoleh data yang akurat.

Oleh karena itu, tujuan observasi ini adalah untuk melihat keadaan yang sesungguhnya yang ada di lokasi penelitian.

#### 2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi verbal dengan tujuan untuk mendapatkan informasi penting yang diinginkan. Dalam kegiatan wawancara terjadi hubungan dua orang atau lebih, dimana keduanya berperilaku sesuai dengan status dan peranan mereka masing-masing.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Rusdin Pohan *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Banda Aceh: Ar-Rijal Institut, 2008), h. 71.

<sup>6</sup>Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 179.

Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Dalam implementasinya peneliti akan menyusun pedoman wawancara guna untuk mendapatkan data yang akurat. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Wawancara semi terstruktur ini peneliti lakukan dengan kepala sekolah, dan kepala bagian tata usaha. Adapun wawancara yang peneliti lakukan dengan staf-staf tata usaha adalah jenis wawancara terstruktur, dimana peneliti sudah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan yang sudah ditulis terlebih dahulu. Adapun data yang akan dikumpulkan melalui wawancara ini adalah bentuk-bentuk pengelolaan kearsipan yang dilakukan oleh staf-staf tata usaha yang bertugas pada bagian pengelolaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin. Selain menggunakan metode Observasi dan metode wawancara peneliti juga menggunakan metode dokumentasi.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu teknik yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data tertulis yang diambil dari kepala bagian tata usaha, data-data tersebut berupa gambaran umum lokasi penelitian baik yang berhubungan dengan batas-batas wilayah geografis madrasah, keadaan madrasah, dan data-data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Metode dokumentasi juga dikenal dengan penelitian dokumentasi, yakni penelitian yang berusaha mendapatkan data melalui beberapa arsip dan dokumen, surat kabar, majalah, jurnal, buku dan benda-benda tulis yang relevan.<sup>7</sup>

### F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara,

---

<sup>7</sup> Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 200.

peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Adapun aktifitas dalam analisis data adalah sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti kelapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan keluasan dan kedalaman wawasan. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman menyatakan, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

### 3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah langkah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid saat peneliti ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.<sup>8</sup>

### G. Uji Keabsahan Data

Setelah data yang penulis perlukan terkumpul, langkah selanjutnya adalah dengan menganalisis data. Menganalisis merupakan suatu cara yang digunakan untuk menguraikan data yang diperoleh agar dapat dipahami bukan hanya orang peneliti saja tetapi juga dapat dipahami oleh orang lain.

---

<sup>8</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...*, h. 247-253.

Adapun menganalisis data dalam penelitian kualitatif ini, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Uji kredibilitas

Untuk mencapai kredibilitas data penelitian, antara lain dengan melakukan triangulasi, menurut Wiliam Wiersma, triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini di artikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu, dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknikpen gumpulan data, dan waktu.

Selain triangulasi, upaya untuk memperoleh data yang kredibel juga dilakukan dengan cara mencatat dan merekan secara rinci berbagai temuan dan informasi yang diperoleh dilapangan.

Kredibilitas adalah pengujian data untuk menilai kebenaran dan keabsahan peneliti dengan analisis kualitatif.

### 2. Uji Transferabilitas

Transferabilitas kemampuan hasil kualitatif untuk diberlakukan pada keadaan yang sama dan dalam kehidupan yang nyata transferabilitas diartikan sebagai proses menghubungkan temuan yang ada dengan praktik kehidupan dan prilaku nyata dalam konteks yang lebih luas. Transferabilitas berkaitan dengan sejauh mana hasil penelitian dapat ditetapkan atau digunakan dalam situasi lain. Oleh karena itu agar orang lain dapat memahami hasil penelitian dan ada kemungkinan menerapkannya, maka penelitian harus membuat laporan secara rinci, jelas, sistematis, dan dapat di percaya.

### 3. Uji Dependabilitas

Salah satu hal penting yang harus dipegang oleh peneliti kualitatif adalah mejaga dependabilitas temuan, informasi yang diperoleh merupakan informasi yang saling tergantung sama lain untuk menjalin makna yang lebih akurat, sehingga orang dapat melalukan replikasi,

upaya menjaga dependabilitas ini dapat dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian

#### 4. Uji confirmabilitas

Menguji hasil penelitian dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian maka penelitian tersebut telah memenuhi standar confirmabilitas, oleh karena itu dua pengujian ini sering kali dilakukan bersama-sama.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

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

##### **1. Sejarah singkat MAS Daruzzahidin Aceh Besar**

MAS Daruzzahidin sering dikenal dengan Dayah Daruzzahidin merupakan sebuah wadah Pendidikan Islam yang terletak di Desa Lamceu, Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar, Banda Aceh . Pesantren ini berdiri sejak tahun 1966 yang dipimpin oleh seorang ulama yang bernama Tengku Abdullah, Pesantren ini berdiri kokoh dengan dukungan masyarakat sehingga pembelajaran agama islam berjalan lancar, tidak berbeda dengan mayoritas Dayah di tanah Aceh, Daruzzahidin juga mengadopsi sistem Pendidikan Salafiah. Mempelajari berbagai kaidah ilmu islam dengan sumber kitab-kitab turas atau yang biasa disebut dengan kitab kuning.<sup>1</sup>

Meskipun lokasi Dayah Daruzzahidin berada pada zona saing di Sekelilingnya terdapat berbagai dayah lainnya namun Dayah daruzzahidin terus berkembang dan menjadi kebanggaan masyarakat khususnya di mukim Lam Rabo Kecamatan Kuta Baro. Selain menjadi central pendidikan islam, Dayah ini juga dijadikan sebagai wadah mufakat kegiatan masyarakat atau kegiatan masyarakat. seperti acara memperingati Hari Besar Islam, Maulid Nabi, Isra' Wal Mi'raz, dan lain-lain. sehingga Dayah Daruzzahidin dikatakan dayahnya masyarakat meskipun Dayah ini dipimpin dan dikelola oleh Seorang tokoh.

Hal ini dapat dilihat dari antusias masyarakat yang selalu melibatkan pihak pelajar dan pengajar Dayah Daruzzahidin, jika ada acara adat atau musibah serta kegiatan masyarakat lainnya Dayah Daruzzahidin tak pernah luput dari undangan, tidak jarang para santri mengikuti shalat jenazah bersama masyarakat.

##### **2. Perkembangan MAS Daruzzahidin**

---

<sup>1</sup> Sumber data dokumentasi dari bagian tata usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

Di saat terjadinya musibah besar yang menimpa Nangroe Aceh pada tanggal 26 Desember 2004, sistem ekonomi, pemerintahan dan pendidikan Aceh mulai terganggu dan goyah. Khususnya di wilayah kota Banda Aceh dan Aceh Besar. ribuan anak-anak Aceh terlantar berpisah dengan sanak keluarga. Tidak sedikit juga ditemukan dari masyarakat yang kehilangan harta benda, mereka dilanda kepanikan yang teramat sangat. Keadaan ini meliputi kabupaten Aceh utara, Sigli, Aceh Besar, Sabang, Aceh Jaya dan wilayah Pulo Aceh.<sup>2</sup>

Melihat keadaan yang miris demikian, timbul keinginan Pimpinan Dayah Daruzzahidin untuk merangkul beberapa anak-anak yang memerlukan perlindungan dan pendidikan. Pada masa itu kedudukan pimpinan dikendalikan oleh salah satu dari Putra Tgk Abdullah yang bernama Tgk H. Abdurrazak. Lc. Beliau merupakan seorang tholib yang sudah sukses menyelesaikan Pendidikan di Timur Tengah. Dan beliau juga sebagai Dosen di Fakultas Adab UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Tgk H. Abdurrazak. Lc memiliki jiwa yang sangat peka terhadap generasi anak-anak Aceh, dalam wawancara kami beliau menuturkan "kualitas pendidikanlah yang akan membuat kualitas daerah atau negara menjadi lebih baik atau tidak".

Beliau menampung beberapa anak korban tsunami yang berasal dari berbagai daerah Kabupaten Aceh. Mayoritasnya adalah anak-anak dari Pulau Aceh. mereka diayomi meskipun masih berada di dalam tenda. karena pada masa itu. Dayah Daruzzahidin belum memiliki bangunan yang cukup untuk menampung dari sekian banyak jumlah anak-anak. Tgk H. Abdurrazak. Lc bermaksud menjadikan mereka sebagai peserta didik di Dayah Daruzzahidin, disinilah cikal bakal pembaharuan yang pesat. ide sang pemimpin disambut dan didukung

---

<sup>2</sup> Sumber dokumentasi data dari bagian tata usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

masyarakat dan berbagai instansi pemerintahan baik dalam ataupun luar negeri. sehingga Dayah Daruzzahidin mendapat bantuan pembangunan dari berbagai instansi.<sup>3</sup>

Setelah memimiliki gedung dan sarana prasarana, pimpinan mulai berfikir untuk membuat gebrakan baru. menjadikan Dayah Daruzzahidin sebagai dayah terpadu, memadukan antara pendidikan dayah dan pendidikan pemerintahan. Dalam hal ini tidaklah mudah melaksankannya, berbagai macam tantangan dan kendala yang ditemukan namun Tgk H. Abdurrazak tetap berusaha dan berupaya dengan keyakinan kuat dan pendirian yang teguh dalam dirinya bahwa rakyat aceh harus bisa menjadi generasi yang unggul dalam berbagai disiplin ilmu. mengutip perkataan beliau " *Meskipun nanti para alumni menjadi dokter, namun dia sebagai dokter yang memiliki keimanan dan ketaqwaan yang kuat'.. meskipun dia polisi namun ia adalah polisi yang mengerti, memahami serta mentaati agama islam.*

Pada tahun 2008 tercetuslah Alumni pertama, sejak disahkannya Dayah Daruzzahidin sebagai dayah terpadu. Para Alumni ini sudah berada di berbagai daerah Indonesia melanjutkan studi dan bekerja, namun Alumni pertama ini hanya pada santri putra saja dan Alumni selanjutnya Graduate 2009 barulah keduanya lengkap Putra dan putri. Tercapailah tujuan yang dinantikan sang pimpinan. tercetak dari Dayah ini santri yang memiliki ilmu agama yang kental namun unggul dalam bidang eksat, Bahasa Inggris dan ilmu-ilmu lainnya.<sup>4</sup>

Perkembangan dan pembaharuan yang dilakukan oleh pimpinan tidak terlepas dari dukungan berbagai instansi beliau mampu berakomodasi menjalin kerjasama dengan pihak-pihak yang dianggap mampu membantu untuk menunjang pendidikan di Dayah ini salah satu bentuk akomodasi dari beliau adalah mendatangkan guru (tenaga pengajar) dari berbagai daerah di Aceh dan diluar daerah Aceh sebagian mereka menetap dan tinggal di komplek Dayah Daruzzahidin.

---

<sup>3</sup> Sumber data dokumentasi dari bagian tata usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

<sup>4</sup> Sumber data dokumentasi dari bagian tata usaha Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

### **3. Keunggulan Dan Prestasi**

Pembangunan terus dilakukan perbaikan asrama, pembenahan fasilitas belajar dan menambah jam pelajaran non formal hal ini dilakukan untuk menunjang kualitas pendidikan di Daruzzahidin. berdasarkan data dari pemerintah Aceh Dayah Daruzzahidin terakrditas B.

Salah satu pencapaian yang ditargetkan oleh pimpinan adalah, para santri dan santriwati Dayah Daruzzahidin harus mampu menguasai ilmu-ilmu fiqih yang terkandung pada kitab-kitab turas (Kitab Kuning) di samping itu mereka harus memapu berkomunikasi dengan Bahasa Arab, sehingga mampu menunjang pemahaman mereka.

### **4. Fasilitas Pendidikan**

Sangat jarang ditemukan pesantren memiliki kurikulum seperti ini, biasanya hanya berfokus pada salah satunya. Singkatnya Daruzzahidin mengadopsi pendidikan salafi dan modern. Namun keduanya tidaklah seimbang, menurut pengakuan para guru di sini. Meskipun ke duanya ditangguhkan namun persen untuk salafiah lebih ditinggikan, karena bassik awal pesantren ini adalah dayah salafi. Kegiatan non formalnya lebih banyak mengacu ke salafiah.<sup>5</sup>

Daruzzahidin memiliki dua jenjang Pendidikan Sekolah, yaitu SMPIT Daruzzahidin dan MAS Daruzzahidin ke dua sekolah ini berada pada satu atap Dayah Daruzzahidin. Kegiatan sekolah ini dilaksanakan pada pagi sampai siang hari dan pendidikan salafiahnya diadakan pada malam hari, namun uniknya kelas sekolah dan kelas pengajian berbeda.

Kegiatan Ekstrakurikuler juga melengkapi aktifitas para santri, ekstrakurikuler dipadukan antara Modern dan Salafiah, seperti, seni bela iri, Pramuka Komputer, Kaligrafi, Dalail Khairat, Berjanji, Kesenian Like (zikir) dan kegiatan lain seperti Muhadatsah, Muhadharah lain-lain. Disini juga Para santri dididik untuk bisa berorganisasi. organisasi santri di Daruzzahidin disebut dengan OPDD (Organisasi Pelajar Dayah Daruzzahidin).

---

<sup>5</sup> Sumber data dokumentasi dari bagian tata usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

Tenaga Pengajar di Dayah Daruzzahidin didatangkan dari berbagai lembaga pendidikan, dari aceh dan luar aceh bahkan luar negeri, para guru sekolah berasal dari Universitas-Universitas Besar seperti UIN Syarif Hidayatullah, UII Malaysia, UIN Ar-Raniry, Unsyiah dan Universitas lainnya, sedangkan para guru salafiah dihadirkan dari dayah-dayah ternama, di daerah-daerah yang berbeda, Samalanga, Panton Labu, Selimum, Labuhan Haji dan lain-lain.<sup>6</sup>

## 5. Alumni Daruzzahidin

Saat ini *Alumni Daruzzahidin* sudah berada diberbagai penjuru, tercatat hingga TA ajaran 2015 Daruzzahidin sudah memiliki Alumni tingkat Ke 8, ini dihitung sejak dayah ini menjadi Dayah terpadu, namun jika dihitung sejak berdirinya, jumlahnya tidak terhitung dan belum terdata, menurut pengakuan masyarakat sejak tahun 1966 Para santri yang belajar disini datang dan pergi dari berbagai daerah.

Daruzzahidin Berdiri Kokoh hingga sekarang, di Desa Lamceu Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Di dalamnya terdapat Santri-santri yang berasal dari seluruh Kabupaten di Aceh.

## 6. Letak geografis

Madrasah Aliyah Swasta daruzzahidin terletak di Jln. Blang Bintang Lama Gampong Lamceu, Kec. Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar Madrasah ini di dirikan di tengah-tengah

lingkungan masyarakat dengan rincian sebagai berikut:

Nama Yayasan : Yayasan Daruzzahidin

:Jln. Blang Bintang Lama Gampong Lamceu, Kec. Kuta Baro Kab. Aceh Besar

Jenjang Akreditasi : B

Status Tanah : Milik Yayasan/Wakaf

---

<sup>6</sup> Sumber data dokumentasi dari bagian tata usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

Luas Tanah : 30.000 m<sup>2</sup> (3 Ha)  
 Tahun Pendirian : 2005  
 Nomor Rekening : Bank Bri Unit Kuta Baro  
 Mas Daruzzahidin  
 No Rekening : 3339-01-023395-53-7  
 Kepala Madrasah  
 Nama : Muhammad Hadi, SE,.M.Pd.  
 No. Hp : 085260181443  
 Pendidikan : S-2  
 Email : [masdaruzzahidin@yahoo.co.id](mailto:masdaruzzahidin@yahoo.co.id)

MAS Daruzzahidin mempunyai batas-batas sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan rumah penduduk
- Sebelah Selatan berbatasan dengan persawahan
- Sebelah Timur berbatasan dengan jalan umum
- Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk<sup>7</sup>

## 7. Keadaan Guru dan Pegawai MAS Daruzzahidin

MAS Daruzzahidin merupakan salah satu lembaga pendidikan Madrasah swasta yang ada di Aceh Besar, sampai saat ini jumlah tenaga pengajar dan tenaga administrasi di MAS Daruzzahidin berjumlah 33 orang dengan rincian sebagai berikut:

### 4.1 Keadaan Guru dan Pegawai

No	Nama Guru	Mata Pelajaran	Keterangan
1	Muhammad Hadi, SE,. M.Pd	Ekonomi Sejarah Antropologi	Kepala Madrasah (GTY)

<sup>7</sup>Hasil observasi penulis di MAS Daruzzahidin pada tanggal 19 Februari 2018.

		Sosiologi	
2	Asmaul Husna, S.Pd.I	Fiqih	Wk. Kurikulum (GTY)
3	Hasanuddin, M.Sy	Q/H	Wk. Humas (GTY)
4	Safrizal, A.Md		Kepala TU (GTY)
5	Mawarni, A.Md		Staf TU (GTY)
6	Eli Yusnita, S.Si	Biologi	Pengajaran (GTY)
7	Safrizal, A.Md		Kepala TU (GTY)
8	Mawarni, A.Md		Staf TU (GTY)
9	Merita, S.Pd	Biologi Geografi	Kepala Perpustakaan (GTY)
10	Azhari, SE		Bendahara (GTY)
11	Abidah, S.Si., M.Ed		Kord BK (GTY)
12	Murtadha, S.Pd.I	Bahasa Arab Istima'	( GTY)
13	Linda Aryani, S.Pd	B. Inggris	( GTY)
14	Mariati, S.Pd	Seni Budaya Prakarya	( GTY)
15	Ernila, S.Pd	Bahasa inggris	( GTY)
16	Afrina Sri Hartati, S.Pd.I	Biologi	( GTY)
17	Nurlaili, S.Pd.I	Kimia	( GTY)
18	Nurbadriah, S.Pd	Matematika	( GTY)
19	Dra. Rohamah	Sejarah PPKN	( GTY)
20	Faisal, S.Pd.I	Grammar Composition Listening	( GTY)
21	Julianti, S.Pd	SKI	( GTY)
22	Jauhari, S.pd	B. Indonesia	( GTY)
23	Rahmawati, S.pd.I	Aqidah Akhlak	( GTY)
24	Dra. Warni	Sejarah PPKN	( GTY)
25	Darliyani, S.Pd	Bahasa Indonesia	( GTY)
26	Harjoni, S.Pd	Fisika	( GTY)
27	Ummi Hani, S.Pd	Bahasa Indonesia	( GTY)
28	Nuridawani, S.Pd	Matematika	( GTY)
29	Joni Iskandar, S.Pd	Kimia	( GTY)
30	Marlinda, S.Pd	Matematika	( GTY)
31	Nurul Fajriana, S.Pd.I	Mahfudhat Muthalaah	( GTY)
32	Ida laila, S.Pd.I	Q/H A/A	( GTY)

33	Mayka Morina, S.Pd.I	B. Inggris Grammar	( GTY)	Sum ber
----	----------------------	-----------------------	--------	------------

*data: Dokumentasi rekapitulasi tenaga pendidik MAS Daruzzahidin<sup>8</sup>*

## 8. Keadaan seiswa MAS Daruzzahidin

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari tata usaha, pada tahun ajaran 2017-2018 ini MAS Daruzzahidin memiliki 113 orang siswa-siswi dengan siswa berjumlah 51 dan siswi berjumlah 62 terbagi dalam enam kelas, kelas IV IPA 17 orang, kelas IV IPS 23 orang, kelas V A 27 orang, kelas V B 18 orang, kelas VI A 17 orang dan kelas VI B 11 orang . Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada table dibawah ini:

### 4.2 Keadaan Siswa

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	IV IPA	10	7	<b>17</b>
2.	IV IPS	12	11	<b>23</b>
3.	V A	-	27	<b>27</b>
4.	V B	18	-	<b>18</b>
5.	VI A		17	<b>17</b>
6.	VI B	11	-	<b>11</b>
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>62</b>	<b>113</b>

*Sumber Data: jumlah siswa MAS Daruzzahidin tahun 2018<sup>9</sup>*

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa jumlah total siswa di MAS Daruzzahidin sebanyak 113 siswa termasuk laki-laki dan perempuan yang terdiri dari 6 ruang kelas, yaitu kelas IV IPA dengan jumlah 17 orang , kelas IV IPS 23 orang, kelas V A 27 orang, kelas V B 18 orang, kelas VI A 17 orang dan kelas VI B 11 orang pada tahun 2018

## 9. Keadaan Fisik Sekolah

- 1) Jumlah ruang kelas : 6 ruang kelas
- 2) Bangunan lain yang ada
  - 1 (satu) unit mesjid (Putra)

<sup>8</sup>Sumber Data Dari Tata Usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

<sup>9</sup>Sumber Data Dari Tata Usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

- 1 (satu) unit Musalla (Putri)
- 8 (delapan) unit ruang belajar putra
- 4 (empat) unit ruang belajar putri
- 2 (dua) unit gedung asrama putra
- 1 (satu) unit gedung asrama putri
- 10 (sepuluh) unit MCK (putra/putri)
- 1 (satu) unit kantor dewan guru
- 1 (satu) unit kantor sekretaris /bendahara
- 1 (satu) unit dapur dan ruang makan putra
- 1 (satu) unit ginset
- 1 (satu) unit kamar mandi umum (putra)
- 1 (satu) unit kamar mandi umum (Putri)
- 1 (satu) unit ruang pustaka
- 1 (satu) unit ruang laboratorium komputer
- 1 (satu) unit koperasi putra
- 1 (satu) unit koperasi putri
- 2 (dua) balai pengajian putri
- 3) Lapangan Olah Raga
- Lapangan volly/Basket
- Lapangan Bola
- Lapangan bulu Tangkis

## **10. Visi dan misi madrasah**

### **- Visi MAS Daruzzahidin**

Mewujudkan insan kamil yang unggul dalam prestasi, berkepribadian yang islami dan berpijak pada iman dan taqwa.

### **- Misi MAS Daruzzahidin**

- Membentuk insan kamil yang berilmu, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT serta menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dalam setiap aspek kehidupan.
- Membentuk manusia yang memiliki kecerdasan dan keterampilan, keseimbangan antara fikir dan zikir dalam rangka menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- Mendorong santri-santri untuk menjadi pewaris estafet pejuang yang kuat, bertanggung jawab terhadap pembangunan masyarakat, agama, bangsa dan Negara.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin**

Rekrutmen guru berarti keseluruhan proses mendapatkan guru baru, seperti guru kelas, guru mata pelajaran Pendidikan Agama, guru mata pelajaran penjaskes, dan guru-guru lain yang dibutuhkan oleh madrasah. Rekrutmen dilakukan berdasarkan pada hasil perencanaan guru yang dilakukan sebelumnya.

Di Mas daruzzahidin upaya untuk mendapatkan tenaga pendidik melakukan beberapa proses di antaranya melengkapi administrasi dan melakukan tes baik tes tulisan maupun tes micro teaching. Hal ini di sampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“mengenai rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin tidak melakukan penrekrutan secara terbuka di sekolah ini hanya melakukan penrekrutan secara internal yaitu dari teman guru yang di anggap sudah bisa mengajar, dan jikalau ada yang melamar juga di tampungkan tetapi tidak diproses secara langsung akan tetapi di proses ketika dibutuhkan maka pihak sekolah akan menghubungi pihak yang melamar”.<sup>10</sup>

Pendapat kepala sekolah ini juga diperkuat oleh kepala bagian tata usaha mengatakan bahwa:

“proses rekrutmen di sekolah ini tidak sesuai dengan aturan proses rekrutmen guru di sekolah ini tidak merekrut secara terbuka melaikan dari teman guru yang sudah mengajar atau saudara dari staf atau karyawan yang sudah mampu mengajar dan jika ada pelamar tenaga honorer maka pihak sekolah menampung untuk dihubungi jikalau pihak sekolah sudah membutuhkannya sesuai dengan yang di bituhkan”.<sup>11</sup>

Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan guru bagian pengajaran yang mengatakan bahwa:

---

<sup>10</sup>Wawancara dengan Kepala Kekolah MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

<sup>11</sup>Wawancara dengan Bagian Tata Usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

“Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini berbeda dengan sekolah-sekolah yang lain yang merekrut guru secara prosedural dan terjadwal, di sekolah ini tidak melakukan penrekrutan secara terjadwal hanya saja jikalau pihak sekolah memerlukan tenaga pendidik maka direkrut dari usulan yang di berikan guru-guru mungkin teman dari guru tersebut maupun saudaranya yang telah mampu<sup>12</sup> mengajar dan menghubungi pelamar yang sudah melamar sesuai dengan kebutuhan sekolah”.

Dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa di MAS Daruzzahidin proses perekrutan tenaga pendidik tidak terjadwal, tidak menentu, dan tidak melakukan persiapan seperti aturan yang ditetapkan seperti Pembentukan panitia rekrutmen ustadz baru.

Sebuah struktur kepanitiaan sangatlah penting dalam pelaksanaan sebuah kegiatan. Penetapan struktur kepanitiaan yang baik adalah yang mampu mengantarkan suatu badan tertentu kepada suatu tujuan kebijakan yang telah diambil, di samping itu juga dapat mengatur hubungan kerja sama antar atasan, bawahan dan bagian lain yang terkait.

Pembentukan panitia rekrutmen dibentuk untuk memperlancar proses rekrutmen. Yang menentukan siapa saja yang menjadi panitia rekrutmen guru baru adalah ketua yayasan dan pengurus bagian personalia.

Mengkaji berbagai peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru baru serta penetapan prosedur pendaftaran guru baru. Biasanya setiap lembaga berbeda dalam menetapkan peraturan dan prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen. Lembaga negeri dalam melaksanakan proses rekrutmen mengacu pada peraturan pemerintah sepenuhnya sedangkan lembaga mandiri mengacu peraturan pada lembaga tertingginya. Seperti halnya madrasah di lingkungan Daruzzahidin setiap akan melakukan suatu tindakan harus mengacu pada peraturan yayasan. Dalam pelaksanaan rekrutmen ini juga mengacu pada peraturan yayasan yang ada.

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Guru bagian Pengajaran MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

Menetapkan persyaratan-persyaratan melamar menjadi guru baru. Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No. 20 TH. 2003 tentang SISDIKNAS.

Di Daruzzahidin persyaratan ustadz yang akan diterima meliputi: beragama Islam, sehat jasmani dan rohani, pendidikan terakhir minimal S1, mampu, cakap, dan ikhlas dalam bekerja.

Dengan demikian dapat penulis analisis bahwa persyaratan yang ditetapkan oleh Daruzzahidin sudah sesuai dengan persyaratan yang dijelaskan dalam undang-undang dan peraturan pemerintah tentang syarat menjadi seorang guru. Hanya saja persyaratan keyakinan beragama diikut sertakan karena Daruzzahidin ini merupakan pendidikan berbasis ke-Islaman.

1. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
2. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
3. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

## **2. Apa saja hambatan-hambatan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin?**

Dalam pelaksanaan rekrutmen tentunya ada kendala-kendala yang terjadi saat melaksanakan proses rekrutmen begitu juga di MAS Daruzzahidin memiliki berbagai kendala yang terjadi saat melakukan rekrutmen tenaga pendidik yang menjadi penghambat proses rekrutmen, hal ini sebagaimana di sampaikan oleh kepala sekolah MAS Daruzzahidin yang menyampaikan bahwa:

“Dalam proses pelaksanaan rekrutmen kami sering terkedala dengan waktu, tempat, dan pasilitas, dan karena adanya guru yang mutasi secara tiba-tiba maka kami sulit mendapatkan guru yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah, untuk menutupi kekosongan guru yang mutasi secara tiba-tiba jadi kami merekrut dari internal baik teman dari guru-guru maupun saudaranya yang sudah biasa mengajar, tapi dalam aplikasinya banyak guru yang direkrut secara tiba-tiba tidak sesuai dengan apa yang diharapkan”.<sup>13</sup>

Pendapat kepala sekolah juga diperkuat oleh kepala tata usaha MAS Daruzzahidin yang mengatakan bahwa:

“Karena rekrutmen tenaga pendidikan di sekolah ini tidak masih secara manual maka kami kesulitan mendapatkan informasi dari luar tentang guru yang handal, kurangnya pemahaman bagian tatausaha tentang cara oprasional perekrutan yang baik dan benar”.<sup>14</sup>

Pendapat kepala sekolah juga diperkuat oleh guru MAS Daruzzahidin yang mengatakan bahwa:

“Perekrutan di MAS Daruzzahidin ini tidak terjadwal dan informasi tentang pembukaan rekrutmen guru tidak di publikasikan secara luar sehingga para pelamar guru honorer susah mendapatkan informasi tentang dibukanya lowongan tenaga honorer di sekolah ini”.<sup>15</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bawah ada beberapa yang menjadi kendala ketika perekrutan guru di MAS Daruzzahidin di antaranya Waktu dan tempat. Waktu dalam penrekrutan tenaga pendidik tidak terjadwal dengan tetap, ketika madrasah ini membutuhkan tenaga pendidik, di saat itulah dibuka peluang bagi tenaga honorer. Sehingga penrekrutan tidak sesuai dengan harapan karena banyak prosedur yang dilewati para calon guru baru.

Tempat merupakan suatu yang harus ada ketika proses rekrutmen guru baru, tapi di madrasah ini tidak memiliku tempat khusus untuk melaksanakan proses rekrutmen guru baru,

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bagian Tata Usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Guru MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

sehingga pihak sekolah menggunakan ruang guru untuk menjadi ruang proses rekrutmen tenaga pendidik baru.

Mutasi atau pengunduran diri secara tiba-tiba. Pengunduran secara tiba-tiba yang disebabkan karena pindah ikut suami dan arena meninggal dunia.

Pasilitas Untuk melancarkan proses rekrutmen tenaga memerlukan fasilitas yang lengkap seperti media, computer, alat tulis dan lain sebagainya. Tetapi di madrasah ini belum mempunyai fasilitas yang lengkap.

### **3. Bagaimana Usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan tersebut.**

Upaya yang dilakukan pihak Yayasan dalam menghadapi problema yang terjadi adalah:

“Problem yang terjadi dalam proses rekrutmen sangat mengganggu dalam proses belajar mengajar. Karena semua yang telah terjadwal bisa menjadi gagal. Yang seharusnya materi telah disampaikan akan tetapi karena ketidakadaan guru menjadikan pelajaran menjadi tertinggal. Untuk itu dari pihak yayasan harus mengupayakan segala sesuatu yang dapat menyelesaikan problem yang terjadi, diantaranya”:<sup>16</sup>

Problem yang disebabkan karena waktu dapat diselesaikan dengan cara, Meminimalkan waktu apabila kebutuhan ustadz secara tiba-tiba maka dalam mengumumkan lowongan pekerjaan melalui orang dalam atau orang dekat untuk menginformasikan kepada saudara-saudaranya yang sedang membutuhkan pekerjaan untuk segera mengisi lowongan pekerjaan tersebut. Terkadang juga dititipkan langsung melalui dosen salah satu Perguruan Tinggi agar menginformasikan lowongan tersebut.

Selain itu juga bisa memanfaatkan waktu libur untuk melaksanakan proses rekrutmen tersebut, dengan begitu ketika proses belajar akan dimulai maka ustadz yang dibutuhkan telah siap untuk menjalankan tugas masing-masing.

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

Mutasi atau pengunduran diri secara tiba-tiba untuk masalah mutasi atau pengunduran diri secara tiba-tiba dan agar hal tersebut tidak terulang kembali maka pihak Yayasan memberikan pengarahan kepada kepala madrasah untuk selalu menganalisa atau mengecek anggotanya agar tidak terjadi pengunduran diri secara tiba-tiba. Serta memberikan peraturan agar tidak melakukan mutasi/pengunduran diri secara tiba-tiba (dadakan), dalam artian apabila alasan mutasi atau pengunduran diri masuk akal maka harus direncanakan jauh-jauh hari, kecuali alasannya karena musibah. Sehingga pelaksanaan rekrutmen bisa berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan.

Fasilitas menjadi salah satu keberhasilan dalam pelaksanaan rekrutmen. Dalam menangani problem tersebut maka dari pihak yayasan mengupayakan fasilitas yang masih mungkin digunakan. Seperti musholla, aula, bahkan ruang kantor yayasan menjadi tempat pelaksanaan seleksi/wawancara.

Dari berbagai problema dan upaya yang ada dapat penulis analisis bahwa problema yang terjadi di MAS Daruzzahidin adalah problem yang sering terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen. Proses rekrutmen memang membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga apabila terjadi kekosongan ustadz secara tiba-tiba akan menjadi masalah. Akan tetapi hal ini juga tidak bisa dipungkiri apabila alasan dilaksanakannya rekrutmen karena musibah.

Dalam mengatasi problema yang ada Daruzzahidin sudah cukup baik. Akan tetapi permasalahan yang ada harus bisa menjadi pelajaran bagi semua panitia pelaksana rekrutmen serta dari pihak pengurus sendiri. Agar kelak problem-problem yang pernah terjadi tidak terulang kembali serta apa yang menjadi solusi bisa benar-benar terlaksana.

Untuk mengatasi fasilitas bisa saja menyewa gedung untuk pelaksanaan rekrutmen yang cukup besar sehingga tidak mengganggu proses belajar yang sedang berlangsung.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **C. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **11. Sejarah singkat MAS Daruzzahidin Aceh Besar**

MAS Daruzzahidin sering dikenal dengan Dayah Daruzzahidin merupakan sebuah wadah Pendidikan Islam yang terletak di Desa Lamceu, Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar, Banda Aceh . Pesantren ini berdiri sejak tahun 1966 yang dipimpin oleh seorang ulama yang bernama Tengku Abdullah, Pesantren ini berdiri kokoh dengan dukungan masyarakat sehingga pembelajaran agama islam berjalan lancar, tidak berbeda dengan mayoritas Dayah di tanah Aceh, Daruzzahidin juga mengadopsi sistem Pendidikan Salafiah. Mempelajari berbagai kaidah ilmu islam dengan sumber kitab-kitab turas atau yang biasa disebut dengan kitab kuning.<sup>17</sup>

Meskipun lokasi Dayah Daruzzahidin berada pada zona saing di Sekelilingnya terdapat berbagai dayah lainnya namun Dayah daruzzahidin terus berkembang dan menjadi kebanggaan masyarakat khususnya di mukim Lam Rabo Kecamatan Kuta Baro. Selain menjadi central pendidikan islam, Dayah ini juga dijadikan sebagai wadah mufakat kegiatan masyarakat atau kegiatan masyarakat. seperti acara memperingati Hari Besar Islam, Maulid Nabi, Isra' Wal Mi'raz, dan lain-lain. sehingga Dayah Daruzzahidin dikatakan dayahnya masyarakat meskipun Dayah ini dipimpin dan dikelola oleh Seorang tokoh.

Hal ini dapat dilihat dari antusias masyarakat yang selalu melibatkan pihak pelajar dan pengajar Dayah Daruzzahidin, jika ada acara adat atau musibah serta kegiatan masyarakat

---

<sup>17</sup> Sumber data dokumentasi dari bagian tata usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

lainnya Dayah Daruzzahidin tak pernah luput dari undangan, tidak jarang para santri mengikuti shalat jenazah bersama masyarakat.

## **12. Perkembangan MAS Daruzzahidin**

Di saat terjadinya musibah besar yang menimpa Nangroe Aceh pada tanggal 26 Desember 2004, sistem ekonomi, pemerintahan dan pendidikan Aceh mulai terganggu dan goyah. Khususnya di wilayah kota Banda Aceh dan Aceh Besar. ribuan anak-anak Aceh terlantar berpisah dengan sanak keluarga. Tidak sedikit juga ditemukan dari masyarakat yang kehilangan harta benda, mereka dilanda kepanikan yang teramat sangat. Keadaan ini meliputi kabupaten Aceh utara, Sigli, Aceh Besar, Sabang, Aceh Jaya dan wilayah Pulo Aceh.<sup>18</sup>

Melihat keadaan yang miris demikian, timbul keinginan Pimpinan Dayah Daruzzahidin untuk merangkul beberapa anak-anak yang memerlukan perlindungan dan pendidikan. Pada masa itu kedudukan pimpinan dikendalikan oleh salah satu dari Putra Tgk Abdullah yang bernama Tgk H. Abdurrazak. Lc. Beliau merupakan seorang tholib yang sudah sukses menyelesaikan Pendidikan di Timur Tengah. Dan beliau juga sebagai Dosen di Fakultas Adab UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Tgk H. Abdurrazak. Lc memiliki jiwa yang sangat peka terhadap generasi anak-anak Aceh, dalam wawancara kami beliau menuturkan "kualitas pendidikanlah yang akan membuat kualitas daerah atau negara menjadi lebih baik atau tidak".

Beliau menampung beberapa anak korban tsunami yang berasal dari berbagai daerah Kabupaten Aceh. Mayoritasnya adalah anak-anak dari Pulau Aceh. mereka diayomi meskipun masih berada di dalam tenda. karena pada masa itu. Dayah Daruzzahidin belum memiliki bangunan yang cukup untuk menampung dari sekian banyak jumlah anak-anak. Tgk H. Abdurrazak. Lc bermaksud menjadikan mereka sebagai peserta didik di Dayah Daruzzahidin,

---

<sup>18</sup> Sumber dokumentasi data dari bagian tata usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

disinilah cikal bakal pembaharuan yang pesat. ide sang pemimpin disambut dan didukung masyarakat dan berbagai instansi pemerintahan baik dalam ataupun luar negeri. sehingga Dayah Daruzzahidin mendapat bantuan pembangunan dari berbagai instansi.<sup>19</sup>

Setelah memimiliki gedung dan sarana prasarana, pimpinan mulai berfikir untuk membuat gebrakan baru. menjadikan Dayah Daruzzahidin sebagai dayah terpadu, memadukan antara pendidikan dayah dan pendidikan pemerintahan. Dalam hal ini tidaklah mudah melaksankannya, berbagai macam tantangan dan kendala yang ditemukan namun Tgk H. Abdurrazak tetap berusaha dan berupaya dengan keyakinan kuat dan pendirian yang teguh dalam dirinya bahwa rakyat aceh harus bisa menjadi generasi yang unggul dalam berbagai disiplin ilmu. mengutip perkataan beliau " *Meskipun nanti para alumni menjadi dokter, namun dia sebagai dokter yang memiliki keimanan dan ketaqwaan yang kuat'.. meskipun dia polisi namun ia adalah polisi yang mengerti, memahami serta mentaati agama islam.*

Pada tahun 2008 tercetuslah Alumni pertama, sejak disahkannya Dayah Daruzzahidin sebagai dayah terpadu. Para Alumni ini sudah berada di berbagai daerah Indonesia melanjutkan studi dan bekerja, namun Alumni pertama ini hanya pada santri putra saja dan Alumni selanjutnya Graduate 2009 barulah keduanya lengkap Putra dan putri. Tercapailah tujuan yang dinantikan sang pimpinan. tercetak dari Dayah ini santri yang memiliki ilmu agama yang kental namun unggul dalam bidang eksat, Bahasa Inggris dan ilmu-ilmu lainnya.<sup>20</sup>

Perkembangan dan pembaharuan yang dilakukan oleh pimpinan tidak terlepas dari dukungan berbagai instansi beliau mampu berakomodasi menjalin kerjasama dengan pihak-pihak yang dianggap mampu membantu untuk menunjang pendidikan di Dayah ini salah satu bentuk

---

<sup>19</sup> Sumber data dokumentasi dari bagian tata usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

<sup>20</sup> Sumber data dokumentasi dari bagian tata usaha Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

akomodasi dari beliau adalah mendatangkan guru (tenaga pengajar) dari berbagai daerah di Aceh dan diluar daerah Aceh sebagian mereka menetap dan tinggal di kompleks Dayah Daruzzahidin.

### **13. Keunggulan Dan Prestasi**

Pembangunan terus dilakukan perbaikan asrama, pembenahan fasilitas belajar dan menambah jam pelajaran non formal hal ini dilakukan untuk menunjang kualitas pendidikan di Daruzzahidin. berdasarkan data dari pemerintah Aceh Dayah Daruzzahidin terakrditas B.

Salah satu pencapaian yang ditargetkan oleh pimpinan adalah, para santri dan santriwati Dayah Daruzzahidin harus mampu menguasai ilmu-ilmu fiqih yang terkandung pada kitab-kitab turas (Kitab Kuning) di samping itu mereka harus memapu berkomunikasi dengan Bahasa Arab, sehingga mampu menunjang pemahaman mereka.

### **14. Fasilitas Pendidikan**

Sangat jarang ditemukan pesantren memiliki kurikulum seperti ini, biasanya hanya berfokus pada salah satunya. Singkatnya Daruzzahidin mengadopsi pendidikan salafi dan modern. Namun keduanya tidaklah seimbang, menurut pengakuan para guru di sini. Meskipun ke duanya ditanggihkan namun persen untuk salafiah lebih ditinggikan, karena bassik awal pesantren ini adalah dayah salafi. Kegiatan non formalnya lebih banyak mengacu ke salafiah.<sup>21</sup>

Daruzzahidin memiliki dua jenjang Pendidikan Sekolah, yaitu SMPIT Daruzzahidin dan MAS Daruzzahidin ke dua sekolah ini berada pada satu atap Dayah Daruzzahidin. Kegiatan sekolah ini dilaksanakan pada pagi sampai siang hari dan pendidikan salafiahnya diadakan pada malam hari, namun uniknya kelas sekolah dan kelas pengajian berbeda.

Kegiatan Ekstrakurikuler juga melengkapi aktifitas para santri, ekstrakurikuler dipadukan antara Modern dan Salafiah, seperti, seni bela iri, Pramuka Komputer, Kaligrafi, Dalail Khairat, Berjanji, Kesenian Like (zikir) dan kegiatan lain seperti Muhadatsah, Muhadharah lain-lain.

---

<sup>21</sup>Sumber data dokumentasi dari bagian tata usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

Disini juga Para santri dididik untuk bisa berorganisasi. organisasi santri di Daruzzahidin disebut dengan OPDD (Organisasi Pelajar Dayah Daruzzahidin).

Tenaga Pengajar di Dayah Daruzzahidin didatangkan dari berbagai lembaga pendidikan, dari aceh dan luar aceh bahkan luar negeri, para guru sekolah berasal dari Universitas-Universitas Besar seperti UIN Syarif Hidayatullah, UII Malaysia, UIN Ar-Raniry, Unsyiah dan Universitas lainnya, sedangkan para guru salafiah dihadirkan dari dayah-dayah ternama, di daerah-daerah yang berbeda, Samalanga, Panton Labu, Selimum, Labuhan Haji dan lain-lain.<sup>22</sup>

## 15. Alumni Daruzzahidin

Saat ini *Alumni Daruzzahidin* sudah berada diberbagai penjuru, tercatat hingga TA ajaran 2015 Daruzzahidin sudah memiliki Alumni tingkat Ke 8, ini dihitung sejak dayah ini menjadi Dayah terpadu, namun jika dihitung sejak berdirinya, jumlahnya tidak terhitung dan belum terdata, menurut pengakuan masyarakat sejak tahun 1966 Para santri yang belajar disini datang dan pergi dari berbagai daerah.

Daruzzahidin Berdiri Kokoh hingga sekarang, di Desa Lamceu Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Di dalamnya terdapat Santri-santri yang berasal dari seluruh Kabupaten di Aceh.

## 16. Letak geografis

Madrasah Aliyah Swasta daruzzahidin terletak di Jln. Blang Bintang Lama Gampong Lamceu, Kec. Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar Madrasah ini di dirikan di tengah-tengah

lingkungan masyarakat dengan rincian sebagai berikut:

Nama Yayasan : Yayasan Daruzzahidin

:Jln. Blang Bintang Lama Gampong Lamceu, Kec. Kuta Baro Kab. Aceh Besar

---

<sup>22</sup>Sumber data dokumentasi dari bagian tata usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

Jenjang Akreditasi : B  
Status Tanah : Milik Yayasan/Wakaf  
Luas Tanah : 30.000 m<sup>2</sup> (3 Ha)  
Tahun Pendirian : 2005  
Nomor Rekening : Bank Bri Unit Kuta Baro  
Mas Daruzzahidin  
No Rekening : 3339-01-023395-53-7  
Kepala Madrasah  
Nama : Muhammad Hadi, SE,.M.Pd.  
No. Hp : 085260181443  
Pendidikan : S-2  
Email : [masdaruzzahidin@yahoo.co.id](mailto:masdaruzzahidin@yahoo.co.id)

MAS Daruzzahidin mempunyai batas-batas sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan rumah penduduk
- Sebelah Selatan berbatasan dengan persawahan
- Sebelah Timur berbatasan dengan jalan umum
- Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk<sup>23</sup>

## **17. Keadaan Guru dan Pegawai MAS Daruzzahidin**

MAS Daruzzahidin merupakan salah satu lembaga pendidikan Madrasah swasta yang ada di Aceh Besar, sampai saat ini jumlah tenaga pengajar dan tenaga administrasi di MAS Daruzzahidin berjumlah 33 orang dengan rincian sebagai berikut:

### **4.1 Keadaan Guru dan Pegawai**

---

<sup>23</sup>Hasil observasi penulis di MAS Daruzzahidin pada tanggal 19 Februari 2018.

No	Nama Guru	Mata Pelajaran	Keterangan
1	Muhammad Hadi, SE,. M.Pd	Ekonomi Sejarah Antropologi Sosiologi	Kepala Madrasah (GTY)
2	Asmaul Husna, S.Pd.I	Fiqih	Wk. Kurikulum (GTY)
3	Hasanuddin, M.Sy	Q/H	Wk. Humas (GTY)
4	Safrizal, A.Md		Kepala TU (GTY)
5	Mawarni, A.Md		Staf TU (GTY)
6	Eli Yusnita, S.Si	Biologi	Pengajaran (GTY)
7	Safrizal, A.Md		Kepala TU (GTY)
8	Mawarni, A.Md		Staf TU (GTY)
9	Merita, S.Pd	Biologi Geografi	Kepala Perpustakaan (GTY)
10	Azhari, SE		Bendahara (GTY)
11	Abidah, S.Si,. M.Ed		Kord BK (GTY)
12	Murtadha, S.Pd.I	Bahasa Arab Istima'	( GTY)
13	Linda Aryani, S.Pd	B. Inggris	( GTY)
14	Mariati, S.Pd	Seni Budaya Prakarya	( GTY)
15	Ernila, S.Pd	Bahasa inggris	( GTY)
16	Afrina Sri Hartati, S.Pd.I	Biologi	( GTY)
17	Nurlaili, S.Pd.I	Kimia	( GTY)
18	Nurbadriah, S.Pd	Matematika	( GTY)
19	Dra. Rohamah	Sejarah PPKN	( GTY)
20	Faisal, S.Pd.I	Grammar Composition Listening	( GTY)
21	Julianti, S.Pd	SKI	( GTY)
22	Jauhari, S.pd	B. Indonesia	( GTY)
23	Rahmawati, S.pd.I	Aqidah Akhlak	( GTY)
24	Dra. Warni	Sejarah PPKN	( GTY)
25	Darliyani, S.Pd	Bahasa Indonesia	( GTY)
26	Harjoni, S.Pd	Fisika	( GTY)
27	Ummi Hani, S.Pd	Bahasa Indonesia	( GTY)
28	Nuridawani, S.Pd	Matematika	( GTY)
29	Joni Iskandar, S.Pd	Kimia	( GTY)
30	Marlinda, S.Pd	Matematika	( GTY)
31	Nurul Fajriana, S.Pd.I	Mahfudhat	( GTY)

		Muthalaah		Sumber data :
32	Ida laila, S.Pd.I	Q/H A/A	( GTY)	
33	Mayka Morina, S.Pd.I	B. Inggris Grammar	( GTY)	

*Dokumentasi rekapitulasi tenaga pendidik MAS Daruzzahidin*<sup>24</sup>

## 18. Keadaan siswa MAS Daruzzahidin

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari tata usaha, pada tahun ajaran 2017-2018 ini MAS Daruzzahidin memiliki 113 orang siswa-siswi dengan siswa berjumlah 51 dan siswi berjumlah 62 terbagi dalam enam kelas, kelas IV IPA 17 orang, kelas IV IPS 23 orang, kelas V A 27 orang, kelas V B 18 orang, kelas VI A 17 orang dan kelas VI B 11 orang . Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada table dibawah ini:

### 4.2 Keadaan Siswa

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	IV IPA	10	7	<b>17</b>
2.	IV IPS	12	11	<b>23</b>
3.	V A	-	27	<b>27</b>
4.	V B	18	-	<b>18</b>
5.	VI A		17	<b>17</b>
6.	VI B	11	-	<b>11</b>
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>62</b>	<b>113</b>

*Sumber Data: jumlah siswa MAS Daruzzahidin tahun 2018*<sup>25</sup>

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa jumlah total siswa di MAS Daruzzahidin sebanyak 113 siswa termasuk laki-laki dan perempuan yang terdiri dari 6 ruang kelas, yaitu kelas IV IPA dengan jumlah 17 orang , kelas IV IPS 23 orang, kelas V A 27 orang, kelas V B 18 orang, kelas VI A 17 orang dan kelas VI B 11 orang pada tahun 2018

## 19. Keadaan Fisik Sekolah

<sup>24</sup> Sumber Data Dari Tata Usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

<sup>25</sup> Sumber Data Dari Tata Usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

4) Jumlah ruang kelas : 6 ruang kelas

5) Bangunan lain yang ada

- 1 (satu) unit mesjid (Putra)
- 1 (satu) unit Musalla (Putri)
- 8 (delapan) unit ruang belajar putra
- 4 (empat) unit ruang belajar putri
- 2 (dua) unit gedung asrama putra
- 1 (satu) unit gedung asrama putri
- 10 (sepuluh) unit MCK (putra/putri)
- 1 (satu) unit kantor dewan guru
- 1 (satu) unit kantor sekretaris /bendahara
- 1 (satu) unit dapur dan ruang makan putra
- 1 (satu) unit ginset
- 1 (satu) unit kamar mandi umum (putra)
- 1 (satu) unit kamar mandi umum (Putri)
- 1 (satu) unit ruang pustaka
- 1 (satu) unit ruang laboratorium komputer
- 1 (satu) unit koperasi putra
- 1 (satu) unit koperasi putri
- 2 (dua) balai pengajian putri

6) Lapangan Olah Raga

- Lapangan volly/Basket
- Lapangan Bola
- Lapangan bulu Tangkis

## **20. Visi dan misi madrasah**

- Visi MAS Daruzzahidin

Mewujudkan insan kamil yang unggul dalam prestasi, berkepribadian yang islami dan berpijak pada iman dan taqwa.

- Misi MAS Daruzzahidin

- Membentuk insan kamil yang berilmu, beriman dan bertaqwa kepada allah SWT serta menghayati dan mengamalkan ajaran islam dalam setiap aspek kehidupan.

- Membentuk manusia yang memiliki kecerdasan dan keterampilan, keseimbangan antara fikir dan zikir dalam rangka menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- Mendorong santri-santri untuk menjadi pewaris estafet pejuang yang kuat, bertanggung jawab terhadap pembangunan masyarakat, agama, bangsa dan Negara.

#### **D. Hasil Penelitian**

##### **4. Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin**

Rekrutmen guru berarti keseluruhan proses mendapatkan guru baru, seperti guru kelas, guru mata pelajaran Pendidikan Agama, guru mata pelajaran penjaskes, dan guru-guru lain yang dibutuhkan oleh madrasah. Rekrutmen dilakukan berdasarkan pada hasil perencanaan guru yang dilakukan sebelumnya.

Di Mas daruzzahidin upaya untuk mendapatkan tenaga pendidik melakukan beberapa proses di antaranya melengkapi administrasi dan melakukan tes baik tes tulisan maupun tes micro teaching. Hal ini di sampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“mengenai rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin tidak melakukan penrekrutan secara terbuka di sekolah ini hanya melakukan penrekrutan secara internal yaitu dari teman guru yang di anggap sudah bisa mengajar, dan jikalau ada yang melamar juga di tampungkan tetapi tidak diproses secara langsung akan tetapi di proses ketika dibutuhkan maka pihak sekolah akan menghubungi pihak yang melamar”.<sup>26</sup>

Pendapat kepala sekolah ini juga diperkuat oleh kepala bagian tata usaha mengatakan bahwa:

“proses rekrutmen di sekolah ini tidak sesuai dengan aturan proses rekrutmen guru di sekolah ini tidak merekrut secara terbuka melainkan dari teman guru yang sudah mengajar atau saudara dari staf atau karyawan yang sudah mampu mengajar dan jika ada pelamar tenaga honorer maka pihak sekolah menampung untuk dihubungi jikalau pihak sekolah sudah membutuhkannya sesuai dengan yang di butuhkan”.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

<sup>27</sup> Wawancara dengan Bagian Tata Usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan guru bagian pengajaran yang mengatakan bahwa:

“Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini berbeda dengan sekolah-sekolah yang lain yang merekrut guru secara prosudur dan terjadwal, di sekolah ini tidak melakukan penrekrutan secara terjadwal hanya saja jikalau pihak sekolah memerlukan tenaga pendidik maka direkrut dari usulan yang di berikan guru-guru mungkin teman dari guru tersebut maupun saudaranya yang telah mampu mengajar dan menghubungi pelamar yang sudah melamar sesuai dengan kebutuhan sekolah”<sup>28</sup>.

Dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa di MAS Daruzzahidin proses perekrutan tenaga pendidik tidak terjadwal, tidak menentu, dan tidak melakukan persiapan seperti aturan yang ditetapkan seperti Pembentukan panitia rekrutmen ustadz baru.

Sebuah struktur kepanitiaan sangatlah penting dalam pelaksanaan sebuah kegiatan. Penetapan struktur kepanitiaan yang baik adalah yang mampu mengantarkan suatu badan tertentu kepada suatu tujuan kebijakan yang telah diambil, di samping itu juga dapat mengatur hubungan kerja sama antar atasan, bawahan dan bagian lain yang terkait.

Pembentukan panitia rekrutmen dibentuk untuk memperlancar proses rekrutmen. Yang menentukan siapa saja yang menjadi panitia rekrutmen guru baru adalah ketua yayasan dan pengurus bagian personalia.

Mengkaji berbagai peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru baru serta penetapan prosedur pendaftaran guru baru. Biasanya setiap lembaga berbeda dalam menetapkan peraturan dan prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen. Lembaga negeri dalam melaksanakan proses rekrutmen mengacu pada peraturan pemerintah sepenuhnya sedangkan lembaga mandiri mengacu peraturan pada lembaga tertingginya. Seperti halnya madrasah di lingkungan Daruzzahidin setiap akan melakukan suatu tindakan harus mengacu pada peraturan yayasan. Dalam pelaksanaan rekrutmen ini juga mengacu pada peraturan yayasan yang ada.

---

<sup>28</sup> Wawancara dengan Guru bagian Pengajaran MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

Menetapkan persyaratan-persyaratan melamar menjadi guru baru. Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No. 20 TH. 2003 tentang SISDIKNAS.

Di Daruzzahidin persyaratan ustadz yang akan diterima meliputi: beragama Islam, sehat jasmani dan rohani, pendidikan terakhir minimal S1, mampu, cakap, dan ikhlas dalam bekerja.

Dengan demikian dapat penulis analisis bahwa persyaratan yang ditetapkan oleh Daruzzahidin sudah sesuai dengan persyaratan yang dijelaskan dalam undang-undang dan peraturan pemerintah tentang syarat menjadi seorang guru. Hanya saja persyaratan keyakinan beragama diikut sertakan karena Daruzzahidin ini merupakan pendidikan berbasis ke-Islaman.

4. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
5. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
6. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

#### **5. Apa saja hambatan-hambatan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin?**

Dalam pelaksanaan rekrutmen tentunya ada kendala-kendala yang terjadi saat melaksanakan proses rekrutmen begitu juga di MAS Daruzzahidin memiliki berbagai kendala yang terjadi saat melakukan rekrutmen tenaga pendidik yang menjadi penghambat proses rekrutmen, hal ini sebagaimana di sampaikan oleh kepala sekolah MAS Daruzzahidin yang menyampaikan bahwa:

“Dalam proses pelaksanaan rekrutmen kami sering terkedala dengan waktu, tempat, dan pasilitas, dan karena adanya guru yang mutasi secara tiba-tiba maka kami sulit mendapatkan guru yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah, untuk menutupi kekosongan guru yang mutasi secara tiba-tiba jadi kami merekrut dari internal baik teman dari guru-guru maupun saudaranya yang sudah biasa mengajar, tapi dalam aplikasinya banyak guru yang direkrut secara tiba-tiba tidak sesuai dengan apa yang diharapkan”.<sup>29</sup>

Pendapat kepala sekolah juga diperkuat oleh kepala tata usaha MAS Daruzzahidin yang mengatakan bahwa:

“Karena rekrutmen tenaga pendidikan di sekolah ini tidak masih secara manual maka kami kesulitan mendapatkan informasi dari luar tentang guru yang handal, kurangnya pemahaman bagian tatausaha tentang cara oprasional perekrutan yang baik dan benar”.<sup>30</sup>

Pendapat kepala sekolah juga diperkuat oleh guru MAS Daruzzahidin yang mengatakan bahwa:

“Perekrutan di MAS Daruzzahidin ini tidak terjadwal dan informasi tentang pembukaan rekrutmen guru tidak di publikasikan secara luar sehingga para pelamar guru honorer susah mendapatkan informasi tentang dibukanya lowongan tenaga honorer di sekolah ini”.<sup>31</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bawah ada beberapa yang menjadi kendala ketika perekrutan guru di MAS Daruzzahidin di antaranya Waktu dan tempat. Waktu dalam penrekrutan tenaga pendidik tidak terjadwal dengan tetap, ketika madrasah ini membutuhkan tenaga pendidik, di saat itulah dibuka peluang bagi tenaga honorer. Sehingga penrekrutan tidak sesuai dengan harapan karena banyak prosedur yang dilewati para calon guru baru.

Tempat merupakan suatu yang harus ada ketika proses rekrutmen guru baru, tapi di madrasah ini tidak memiliku tempat khusus untuk melaksanakan proses rekrutmen guru baru,

---

<sup>29</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

<sup>30</sup> Wawancara dengan Bagian Tata Usaha MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

<sup>31</sup> Wawancara dengan Guru MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

sehingga pihak sekolah menggunakan ruang guru untuk menjadi ruang proses rekrutmen tenaga pendidik baru.

Mutasi atau pengunduran diri secara tiba-tiba. Pengunduran secara tiba-tiba yang disebabkan karena pindah ikut suami dan arena meninggal dunia.

Pasilitas Untuk melancarkan proses rekrutmen tenaga memerlukan fasilitas yang lengkap seperti media, computer, alat tulis dan lain sebagainya. Tetapi di madrasah ini belum mempunyai fasilitas yang lengkap.

#### **6. Bagaimana Usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan tersebut.**

Upaya yang dilakukan pihak Yayasan dalam menghadapi problema yang terjadi adalah:

“Problem yang terjadi dalam proses rekrutmen sangat mengganggu dalam proses belajar mengajar. Karena semua yang telah terjadwal bisa menjadi gagal. Yang seharusnya materi telah disampaikan akan tetapi karena ketidakadaan guru menjadikan pelajaran menjadi tertinggal. Untuk itu dari pihak yayasan harus mengupayakan segala sesuatu yang dapat menyelesaikan problem yang terjadi, diantaranya”.<sup>32</sup>

Problem yang disebabkan karena waktu dapat diselesaikan dengan cara, Meminimalkan waktu apabila kebutuhan ustadz secara tiba-tiba maka dalam mengumumkan lowongan pekerjaan melalui orang dalam atau orang dekat untuk menginformasikan kepada saudara-saudaranya yang sedang membutuhkan pekerjaan untuk segera mengisi lowongan pekerjaan tersebut. Terkadang juga dititipkan langsung melalui dosen salah satu Perguruan Tinggi agar menginformasikan lowongan tersebut.

Selain itu juga bisa memanfaatkan waktu libur untuk melaksanakan proses rekrutmen tersebut, dengan begitu ketika proses belajar akan dimulai maka ustadz yang dibutuhkan telah siap untuk menjalankan tugas masing-masing.

---

<sup>32</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah MAS Daruzzahidin pada tanggal 22 Februari 2018.

Mutasi atau pengunduran diri secara tiba-tiba untuk masalah mutasi atau pengunduran diri secara tiba-tiba dan agar hal tersebut tidak terulang kembali maka pihak Yayasan memberikan pengarahan kepada kepala madrasah untuk selalu menganalisa atau mengecek anggotanya agar tidak terjadi pengunduran diri secara tiba-tiba. Serta memberikan peraturan agar tidak melakukan mutasi/pengunduran diri secara tiba-tiba (dadakan), dalam artian apabila alasan mutasi atau pengunduran diri masuk akal maka harus direncanakan jauh-jauh hari, kecuali alasannya karena musibah. Sehingga pelaksanaan rekrutmen bisa berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan.

Fasilitas menjadi salah satu keberhasilan dalam pelaksanaan rekrutmen. Dalam menangani problem tersebut maka dari pihak yayasan mengupayakan fasilitas yang masih mungkin digunakan. Seperti musholla, aula, bahkan ruang kantor yayasan menjadi tempat pelaksanaan seleksi/wawancara.

Dari berbagai problema dan upaya yang ada dapat penulis analisis bahwa problema yang terjadi di MAS Daruzzahidin adalah problem yang sering terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen. Proses rekrutmen memang membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga apabila terjadi kekosongan ustadz secara tiba-tiba akan menjadi masalah. Akan tetapi hal ini juga tidak bisa dipungkiri apabila alasan dilaksanakannya rekrutmen karena musibah.

Dalam mengatasi problema yang ada Daruzzahidin sudah cukup baik. Akan tetapi permasalahan yang ada harus bisa menjadi pelajaran bagi semua panitia pelaksana rekrutmen serta dari pihak pengurus sendiri. Agar kelak problem-problem yang pernah terjadi tidak terulang kembali serta apa yang menjadi solusi bisa benar-benar terlaksana.

Untuk mengatasi fasilitas bisa saja menyewa gedung untuk pelaksanaan rekrutmen yang cukup besar sehingga tidak mengganggu proses belajar yang sedang berlangsung.

## **BAB V**

### **PENUTUPAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan tentang Studi Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MAS daruzzahidin tahun 2018, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik merupakan proses mendapatkan guru/tenaga pendidik baru yang sesuai dengan kualifikasi MAS Daruzzahidin. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggungjawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang ada di MAS Daruzzahidin ini meliputi: perencanaan melalui analisis pekerjaan, pelaksanaan meliputi proses rekrutmen serta proses seleksi dan evaluasi. Adapun pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin belum berjalan dengan baik karena ada beberapa hambatan.
2. Dalam melaksanakan proses rekrutmen guru baru terdapat problem-problem yang terjadi diantaranya: Pertama, Masalah waktu yang tidak sesuai dengan rencana. Hal ini disebabkan oleh dua permasalahan yaitu karena waktu yang berkepanjangan atau melebar karena terganjal oleh kalender pendidikan serta kebutuhan guru secara tiba-tiba.
3. Upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah waktu adalah dengan meminimalisir waktu ada dengan cara menggunakan hari libur sekolah untuk pelaksanaan rekrutmen serta memberikan pengarahan kepada semua kepala madrasah untuk melakukan pengontrolan terhadap guru-guru. Kedua, masalah fasilitas tempat. Upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah tersebut

dengan memanfaatkan fasilitas yang ada seperti aula, musholla, bahkan kantor MAS Daruzzahidin.

## **B. Saran**

Setelah menyelesaikan rangkaian kegiatan penelitian dan tanpa mengurangi rasa hormat kepada semua pihak, penulis berusaha memberikan saran-saran demi tercapainya proses Rekrutmen sesuai dengan yang diharapkan, saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak personalia hendaknya selalu menjalin kerjasama dengan pihak lain supaya dalam pengelolaan personalia dapat berjalan dengan efektif.
2. Bagi semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan proses rekrutmen hendaklah menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas yang ada, serta memperhatikan prosedur-prosedur sehingga dapat menciptakan proses rekrutmen yang efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan.
3. Bagi pihak yang terkait dalam pelaksanaan proses rekrutmen hendaklah menambah pengetahuan tentang cara dan prosedur rekrutmen tenaga pendidik yang baik benar sesuai dengan aturan.

## **C. Penutup**

Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT sebagai rasa syukur yang sangat mendalam sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, dan berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya, penulis memiliki kemampuan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi yang sederhana ini.

Terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu proses pelaksanaan penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir. Semoga bantuan baik berupa do'a, materi, tenaga maupun pikiran yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dan diterima sebagai amal saleh dihadapan Allah SWT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, (2008), *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Bafadal Ibrahim, (2008), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Cardoso Gomes Faustino, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andioffset.
- Fattah Nanang, (2008), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008).
- Hamalik Omar, (2008), *Manajemen pengembangan kurikulum*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Handoko T. Hani, (2001), *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Herman Sofyandi, (2013), *Manajemen Suber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- L. Sisk Henry, (1999) *Principles of Management: a System Approach to the ManagementProcess*, England: South-Western Publishing Comp
- Mangkuprawira Tb Sjafrri, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Manullang M., (2006), *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muhammad Hasbi Teungku ash-Shiddieqy, (2000), *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur 5*, Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Mulyasa. E, (2003), *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, (2008), *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Pohan Rusdin, (2008), *Metodelogi Penelitian Pendidikan Banda Aceh*: Ar-Rijal

Institut.

Purwanto M. Ngalim,(1995), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

S. P. Hasibuan Malayu, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

SimamoraHenry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN.

Sondong P. Siagian, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

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

Surakhmat Winarno, (1995) *Pengantar Penelitian Ilmiah* Bandung: Ikip.

Syukur Fatah, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang, Pustaka Rizki Putra.

Syukur Fatah,(2004), *Teknologi Pendidikan*, Semarang: Rosail.

Thoha Habib, (1998), *PBM DAI di Sekolah (Eksistensi dan PBM PAI)*cet. I Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang Bekerjasama Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Tim Peneliti BKN, (2010), *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan PegawaiNegeri Sipil*, [http: // WWW. BKN.go](http://WWW.BKN.go).

Yusuf Musfirotun, 2005), *Manajemen Pendidikan Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Andi Offset.

Zuriah Nurul, (2009), *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
Nomor : B-1386/Un.08/FTK/KP.07.6/01/2018

**TENTANG**  
**PENYEMPURNAAN SURAT KEPUTUSAN DEKAN NOMOR: Un.08/FTK/PP.00.9/1636/2015**  
**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 munasqayah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi n 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 Insititusi 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 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 24 November 2017

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
**PERTAMA** : Mencabut keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Nomor B-11549/Un.08/FTK/KP.07.6/12/2017 tanggal 12 Desember 2017 tentang pengangkatan pembimbing skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.
- KEDUA** : Menunjuk Saudara:
- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1. Dr. Syabuddin Gade, M.Ag | sebagai Pembimbing Pertama |
| 2. Ainiul Mardhiah, MA, Pd  | sebagai Pembimbing Kedua   |
- untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Marwan  
NIM : 140 206 046  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MAS Daruzzahidin Aceh Besar
- KETIGA** : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut diatas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- KEEMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Ganjil tahun Akademik 2018/2019
- KELIMA** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Tembusan



Banda Aceh, 30 Januari 2018  
An. Rektor  
Dekan



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp: (0651) 7551423 - Fax: (0651) 7553020 Situs : [www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id](http://www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id)

Nomor : B- 2084 /Un.08/TU-FTK/ TL.00/02/2018  
Lamp : -  
Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data  
Menyusun Skripsi

19 Februari 2018

Kepada Yth.

Di -  
Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara memberi izin dan bantuan kepada:

N a m a : Marwan  
N I M : 140 206 046  
Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : VIII  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam.  
A l a m a t : Jl. Lingkar Kampus Dsn. Utara, Kopelma Darussalam

Untuk mengumpulkan data pada:

**MAS Daruzzahidin Ds. Lamceu Aceh Besar**

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

**Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MAS Daruzzahidin Aceh Besar**

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

  
An. Dekan,  
Kepala Bagian Tata Usaha,  
M. Said Parzah Ali

0000000 000 0000



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**MADRASAH ALIYAH DARUZZAHIDIN**  
Gampong Lamceu Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar  
NSM 

1	3	1	2	1	1	0	6	0	0	0	7
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



*Jalan Blang Bintang Lama Km. 10. Kode Pos. 23372 Telp/Fax. (0651) 581189*

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
Nomor: Ma.01.46/048/043/VII/2018

Kepala Madrasah Aliyah Swasta Daruzzahidin Lamceu Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh dengan ini menerangkan Bahwa :

Nama : Marwan  
NIM : 140206046  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam

Benar yang namanya tersebut diatas adalah Mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam yang telah selesai melaksanakan Penelitian dan Pengumpulan data untuk menyusun Skripsi di MA Swasta Daruzzahidin dengan judul:

***" REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU MAS DARUZZAHIDIN ACEH BESAR "***

Demikianlah surat keterangan penelitian ini kami keluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya.



Kuta Baro, 10 Juli 2018

Kepala Madrasah

MADRASAH

ALYAH DARUZZAHIDIN

LAMCEU

KUTA BARO

KABUPATEN ACEH BESAR

Muhammad Hadi, SE., M.Pd.

**INSTRUMEN PENELITIAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI  
MAS DARUZZAHIDIN ACEH BESAR**

NO	RUMUSAN MASALAH	INDIKATOR	SUBJEK PENELITIAN	PERTANYAAN
1.	Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin	Menerima Tenaga Pendidik yang Profesional	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana kebijakan bapak dalam melaksanakan proses rekrutmen di sekolah ini?</li> <li>2. Apa pedoman bapak dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini?</li> <li>3. Siapa saja yang terlibat dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidikan di sekolah ini?</li> <li>4. Apa saja yang bapak lakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah ini?</li> <li>5. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini?</li> <li>6. Apakah ada standar minimum yang harus dicapai oleh calon peserta tenaga pendidik yang akan di terima di sekolah ini?</li> <li>7. Sejauh mana tingkat keberhasilan yang diperoleh terhadap pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini?</li> <li>8. Apa saja tahap-tahap yang digunakan dalam melaksanakan proses rekrutmen di sekolah ini?</li> <li>9. Bagaimana Layanan yang diberikan bapak terhadap calon tenaga</li> </ol>

				<p>pendidik di sekolah ini?</p> <p>10. Pernahkah bapak mengikuti pelatihan tentang cara merekrut tenaga pendidik yang professional?</p>
			Kepala TU	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana kebijakan kepala sekolah dalam melaksanakan proses rekrutmen di sekolah ini?</li> <li>2. Apa pedoman kepala sekolah dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini?</li> <li>3. Siapa saja yang terlibat dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidikan di sekolah ini?</li> <li>4. Apa saja yang kepala sekolah lakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah ini?</li> <li>5. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini?</li> <li>6. Apakah ada standar minimum yang harus dicapai oleh calon peserta tenaga pendidik yang akan di terima di sekolah ini?</li> <li>7. Sejauh mana tingkat keberhasilan yang diperoleh terhadap</li> </ol>

				<p>pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini?</p> <p>8. Apa saja tahap-tahap yang digunakan dalam melaksanakan proses rekrutmen di sekolah ini?</p> <p>9. Bagaimana Layanan yang diberikan kepala sekolah terhadap calon tenaga pendidik di sekolah ini.</p> <p>10. Pernahkah kepala sekolah mengikuti pelatihan tentang cara merekrut tenaga pendidik yang professional?</p>
			Guru	<p>1. Bagaimana kebijakan kepala sekolah dalam melaksanakan proses rekrutmen di sekolah ini?</p> <p>2. Apa pedoman kepala sekolah dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini?</p> <p>3. Siapa saja yang terlibat dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidikan di sekolah ini?</p> <p>4. Apa saja yang kepala sekolah lakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah ini?</p> <p>5. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini?</p> <p>6. Apakah ada standar minimum yang harus dicapai oleh calon peserta tenaga pendidik yang akan di terima di sekolah ini?</p>

				<p>7. Sejauh mana tingkat keberhasilan yang diperoleh terhadap pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini?</p> <p>8. Apa saja tahap-tahap yang digunakan dalam melaksanakan proses rekrutmen di sekolah ini?</p> <p>9. Bagaimana Layanan yang diberikan kepala sekolah terhadap calon tenaga pendidik di sekolah ini.</p> <p>10. Pernahkah kepala sekolah mengikuti pelatihan tentang cara merekrut tenaga pendidik yang professional?</p>
2.	<p>Apa saja hambatan-hambatan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin</p>	<p>Kendala kepala Sekolah dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik</p>	<p>Kepala Sekolah</p>	<p>1. Apa saja kendala yang dihadapi bapak dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?</p> <p>2. Bagaimanakah calon tenaga pendidik mengetahui bahwa sekolah ini akan mengadakan rekrutmen?</p>
			<p>Kepala TU</p>	<p>1. Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?</p>

				2. Bagaimanakah calon tenaga pendidik mengetahui bahwa sekolah ini akan mengadakan rekrutmen?
			3. Guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?</li> <li>2. Bagaimanakah calon tenaga pendidik mengetahui bahwa sekolah ini akan mengadakan rekrutmen?</li> </ol>
1.	Bagaimana usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan tersebut?	Solusi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan terhadap pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik	1. Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Langkah-langkah seperti apakah yang di terapkan bapak ketika memberikan solusi untuk memecahkan suatu permasalahan yang terjadi?</li> <li>2. Bagaimana solusi yang bapak berikan ketika menghadapi suatu hambatan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik?</li> </ol>
3.			Kepala TU	1. Langkah-langkah seperti apakah yang di terapkan kepala Sekolah

				<p>ketika memberikan solusi untuk memecahkan suatu permasalahan yang terjadi?</p> <p>2. Bagaimana solusi yang kepala sekolah berikan ketika menghadapi suatu hambatan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik?</p>
3.			Guru	<p>1. Langkah-langkah seperti apakah yang di terapkan kepala sekolah ketika memberikan solusi untuk memecahkan suatu permasalahan yang terjadi?</p> <p>2. Bagaimana solusi yang kepala sekolah berikan ketika menghadapi suatu hambatan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik?</p>

## LAMPIRAN DOKUMENTASI PENELITIAN



Asrama Sanri MAS Daruzzahidin



Wawancara Dengan Kepala eklah MAS Daruzzahidin



WawanCara Dengan Bagian Tata Usaha MAS Daruzzahidin



Wawancara Dengan Guru MAS Daruzzahidin

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Marwan  
Tempat/Tanggal Lahir : Belangkejeren, 15 Maret 1995  
Alamat : Dusun Utara Kopelma Darussalam Banda Aceh  
JenisKelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh  
Status : Belum Menikah  
Pekerjaan : Mahasiswa :  
No. Hp : 0823 6003 9992

### **Nama Orang Tua**

a. Ayah : Mahmude (ALM)  
Pekerjaan : -  
b. Ibu : KHADIJAH  
Pekerjaan : Tani

### **Wali**

Nama : Nur Sayangdi  
Pekerjaan : Pedagang  
Alamat : Desa Singah Mulo

### **RiwayatPendidikan :**

1. SDN 7 Putri Betung TahunTamat 2008
2. SMPN 2 Putri Betung TahunTamat 2011
3. MAS Babun Najah TahunTamat 2014
4. UIN Ar-RaniryFakultasTarbiyahdanKeguruanTahunTamat 2018

Banda Aceh,17Juli 2018

Penulis

**Marwan**