

**REKRUTMEN DAN SELEKSI PENDIDIK  
DALAM MENGEMBANGKAN MUTU PENDIDIKAN  
DI MADRASAH TSANAWIYAH MUKHTAR SYAFAAT  
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

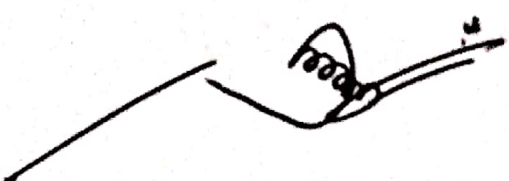
Oleh  
SITI FATIKHAH NUR AINI  
NIM: 203206010031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
MARET 2023**

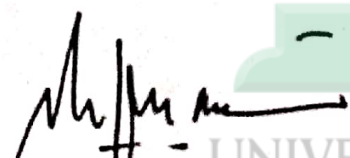
## PERSETUJUAN

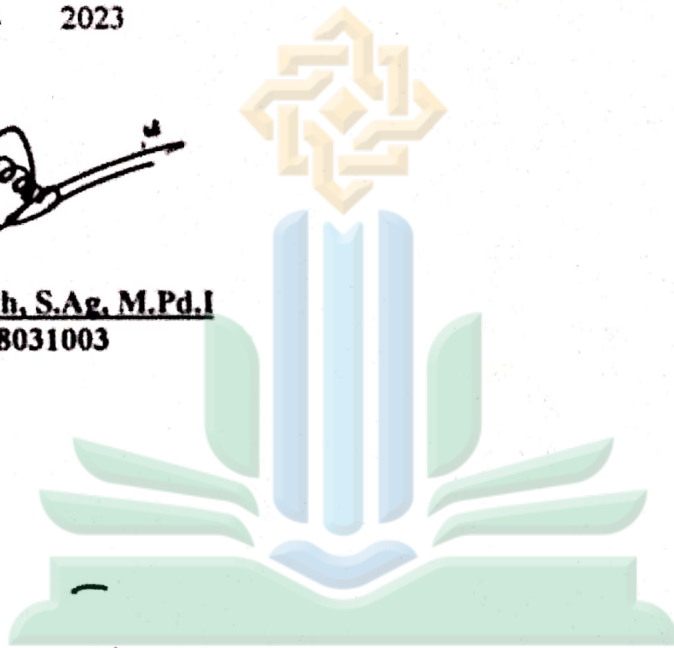
Tesis dengan judul "Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi" yang ditulis oleh Siti Fatikhah Nur Aini ini, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji Tesis.

Jember, 15 Maret 2023  
Pembimbing I

  
Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag. M.Pd.I  
NIP: 197210161998031003

Pembimbing II

  
Dr. H. Khojibul Umam, M.A  
NIP: 197506042007011025



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi” yang ditulis oleh Siti Fatikhah Nur Aini ini, telah dipertahankan di depan dewan penguji Tesis Pascasarjana Universitas Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember pada hari Rabu, 01 Maret 2023 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

### DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc., M.Pd.I  
NIP: 197403202007101004



2. Anggota :  
a. Penguji utama : Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M  
NIP: 195811111983031002



b. Penguji I : Dr.H. Abd. Muhith, S.Ag., M.Pd.I  
NIP : 197210161998031003



c. Penguji II : Dr. H. Khotibul Umam, M.A  
NIP: 197506042007011025



Jember, 16 Maret 2023  
Mengesahkan

Pascasarjana UIN Khas Jember  
Direktur



Prof. Dr. H. Moh. Dahlan, M.Ag  
NIP: 197803172009121007

## ABSTRAK

**Aini, Siti Fatikhah Nur. 2023.** *“Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi”* Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pembimbing I : Dr. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I Pembimbing II : Dr. H. Khotibul Umam, M.A.

**Kata kunci:** Rekrutmen, Seleksi, Mutu Pendidikan

Rekrutmen dan seleksi pendidik merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan pendidik, dengan tahap selanjutnya yakni proses seleksi diharapkan bisa mendapatkan pendidik berdedikasi dibidangnya, sehingga dapat mengembangkan mutu pendidikan sekolah tersebut. Pendidik yang berkualitas bisa diperoleh melalui proses rekrutmen dan seleksi yang baik. Dalam kondisi tersebut tim rekrutmen di MTs Mukhtar Syafaat berusaha untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas bagus.

Penelitian ini memfokuskan pembahasan pada: (1) Bagaimana rekrutmen pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?; (2) Bagaimana seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?; (3) Bagaimana evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?. Adapun tujuan penelitian ini: (1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis rekrutmen pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi; (2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi; (3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi partisipasi pasif, wawancara semi terstruktur dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model analisis deskriptif dengan interaktif Miles-Huberman dan Saldana yaitu: pengumpulan data, kondensasi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Serta keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan *membercheck*.

Hasil penelitian ini adalah: (1) Rekrutmen pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi: (a) Identifikasi kebutuhan; (b) Rekrutmen dikoordinir Yayasan; (c) Rekrutmen secara tertutup; (d) Identifikasi calon pendidik. (2) Seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi: (a) Seleksi oleh Yayasan; (b) Pemeriksaan berkas administrasi; (c) Interview. (3) Evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi: (a) Analisis masalah; (b) Tujuan yang ingin dicapai; (c) Standar proses.



## ABSTRACT

**Aini, Siti Fatikhah Nur. 2023.** *“Recruitment and Selection of Educators in Developing the Quality of Education at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi”* Thesis. Islamic Education Management Study Program. Postgraduate Program State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Advisor I : Dr. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I Advisor II : Dr. H. Khotibul Umam, M.A.

**Keywords:** Recruitment, Selection, Quality of Education

The recruitment and selection of the teacher is one of the supporting factors for an educational institution's success. Recruitment is not only filling employee vacancies or just obtaining teachers, in the next step hopefully recruitment could obtain teachers in their expertise to develop the quality of the education. Qualified teachers can be obtained through a good recruitment and selection process. Under these conditions, the team recruitment at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat strives to produce good-quality teachers.

This study focuses on: (1) How is the recruitment of educators in developing the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?; (2) How is the selection of educators in developing the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?; (3) How to evaluate the results of the recruitment and selection of educators in developing the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi? The purposes of this study are: (1) to describe and analyze the recruitment of educators in developing the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi; (2) To describe and analyze the selection of educators in developing the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi; (3) To describe and analyze the evaluation of the recruitment and selection of educators in developing the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

This study used a qualitative approach with a case study. data collection techniques used passive participatory observation methods, semi-structured interviews and documentation. The data obtained were then analyzed using a descriptive analysis model with interactive Miles-Huberman and Saldana. They are data collection, data condensation, presenting data and concluding. Furthermore, the validity of the data used source triangulation, technical triangulation and member checking.

The results of this study are: (1) Recruitment of educators in developing the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi: (a) Identificating the needs; (b) Recruitment coordinated by the Foundation; (c) Recruitment in private; (d) Identification of prospective educators; (2) Selection of educators in developing the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi: (a) Selection by the Foundation; (b) Examination of administrative files; (c) Interview; (3) Evaluation of the recruitment and selection results of educators in developing the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi: (a) Problem analysis; (b) Goals to be achieved; (c) Standard process.

## ملخص البحث

عيني، ستي فاتحة نور. 2023. التوظيف واختيار المدرسين في تحسين جودة التربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة بلوكأجونج تيجالساري بانويانجي. بحث العلمي. برنامج الدراسات العليا بقسم إدارية التربية الإسلامية. جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. تحت الاشراف: (1) الدكتورة الحاجة سيتي راضية الماجستير، و(2) الدكتور عبد المحيط الماجستير.

**الكلمات الرئيسية:** التوظيف، والاختيار، وجودة التربية.

يعد أن توظيف المدرسين من إحدى العوامل المدعمة لنجاح المؤسسة التربوية. ولا يقتصر التوظيف على ملء الوظائف الشاغرة للموظفين أو فقط لمجرد الحصول على المدرسين، بل يرجى من التوظيف أن يؤدي إلى الحصول على المدرس المحترف الذي يمتلك الخبرة وفقا بمجاله لتحسين جودة التربية. ويمكن الحصول على المدرسين المؤهلين من خلال عملية التوظيف الجيدة. وفي هذه الحالة، حاولت لجنة التوظيف في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة إلى الحصول على المدرسين المحترفين.

أما أسئلة هذا البحث فهي (1) كيف توظيف المدرسين في تحسين جودة التربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة بلوكأجونج تيجالساري بانويانجي؟ و(2) كيف اختيار المدرسين في تحسين جودة التربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة بلوكأجونج تيجالساري بانويانجي؟ و(3) كيف تقويم نتائج التوظيف واختيار المدرسين في تحسين جودة التربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة بلوكأجونج تيجالساري بانويانجي؟ ويهدف هذا البحث إلى (1) وصف توظيف المدرسين في تحسين جودة التربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة بلوكأجونج تيجالساري؛ و(2) وصف اختيار المدرسين في تحسين جودة التربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة بلوكأجونج تيجالساري بانويانجي؛ و(3) وصف تقويم نتائج التوظيف واختيار المدرسين في تحسين جودة التربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة بلوكأجونج تيجالساري بانويانجي.

استخدمت الباحثة في هذا البحث مدخلا كفيما من خلال دراسة الحالة. واستخدمت طريقة جمع البيانات من خلال الملاحظة التشاركية السلبية والمقابلات شبه المنظمة والتوثيق. وتم تحليل البيانات المحسولة عليها باستخدام نموذج التحليل الوصفي مع تفاعليا بمايلز هوبرمان و سالدانا. يعني جمع البيانات، تكثيف البيانات، وعرض البيانات والاستنتاج. واستخدمت الباحثة طريقة صحة البيانات من خلال تثليث المصدر، والتقنيات وفحص الأعضاء.

أما نتائج البحث التي حصلت عليها الباحثة فهي: (1) أن توظيف المدرسين في تحسين جودة التربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة بلوكأجونج تيجالساري من خلال (أ) تحديد الاحتياجات، و(ب) تنسيق التوظيف بواسطة المؤسسة. و(ج) التوظيف على انفراد. (د) تحديد المدرسين المحتملين. و(2) أن اختيار المدرسين في تحسين جودة التربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة بلوكأجونج تيجالساري بانويانجي من خلال (أ) التحديد من قبل المؤسسة، و(ب) فحص الملفات الإدارية، و(ج) مقابلة، و(3) أن تقويم نتائج التوظيف واختيار المدرسين في تحسين جودة التربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية مختار شفاعة بلوكأجونج تيجالساري بانويانجي من خلال (أ) تحليل المشكلة، و(ب) الأهداف التي يراد تحقيقها (ج) العملية القياسية.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi” ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya menuju agama Allah SWT sehingga tercurahkanlah kehidupan saat ini.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang terlibat dalam membantu penyelesaiannya. Oleh karena itu patut diucapkan terima kasih teriring doa *jazaakumullahu ahsanal jaza* kepada mereka yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan dukungan sehingga terselesaikannya tesis ini. Ucapan ini Ananda berikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., MM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan izin dan arahan yang bermanfaat.
2. Prof. Dr. H. Moh. Dahlan, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan motivasi untuk terus belajar di bangku perkuliahan.
3. Dr. H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc., M.Pd.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan motivasi dalam penyelesaian tesis.
4. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M. selaku penguji utama yang telah berkenan meluangkan waktunya dan memberikan pengarahan sehingga tesis ini selesai.
5. Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag., M.Pd.I selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak ilmu arahan, dan bimbingannya selama penyusunan tesis.
6. Dr. H. Khotibul Umam, M.A selaku dosen pembimbing II yang banyak memberikan saran dan kritiknya guna penyusunan tesis yang sempurna.
7. Kedua orang tua Ananda tercinta bapak M. Ismail Marzuki dan ibu Etik Muawanah yang tidak henti-hentinya memberikan doa, kasih sayang dan dukungan dalam menempuh pendidikan, sehingga Ananda mampu

menyelesaikan Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

8. Kepada kakak Siti Masrifah Nur Aini yang selalu memberikan nasihat dan motivasi untuk bersama-sama mengarungi hidup yang lebih baik, teruntuk adik tercinta Abdul Qoyum Bima Kafa jadilah inspirasi untuk masa depanmu kelak.

Jember, 09 Maret 2023

**Siti Fatikhah Nur Aini**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

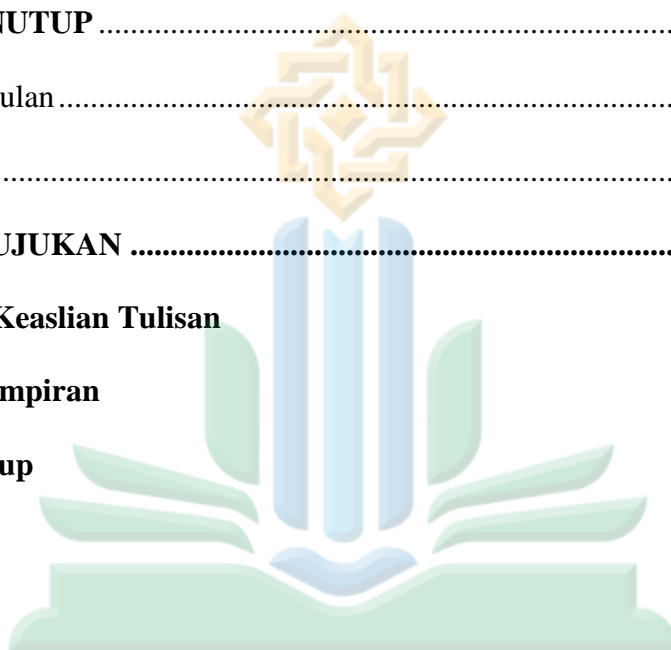


## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Definisi Istilah .....	14
F. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>17</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	17
B. Kajian Teori.....	31
1. Rekrutmen Pendidik.....	31
2. Seleksi Pendidik .....	43

3. Pendidik .....	46
4. Mutu Pendidikan .....	59
C. Kerangka Konseptual.....	72
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>73</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	73
B. Lokasi Penelitian .....	73
C. Kehadiran Peneliti .....	74
D. Subjek Penelitian .....	75
E. Sumber Data .....	76
F. Teknik Pengumpulan Data .....	76
G. Analisis Data.....	81
H. Keabsahan Data .....	86
I. Tahapan-tahapan Penelitian.....	87
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN ANALISIS.....</b>	<b>89</b>
A. Paparan Data dan Analisis .....	89
1. Rekrutmen Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan...89	
2. Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan .....	98
3. Evaluasi Hasil Rekrutmen dan Seleksi dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan .....	103
B. Temuan Penelitian .....	109
1. Rekrutmen Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan .109	
2. Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan .....	111
3. Evaluasi Hasil Rekrutmen dan Seleksi dalam Mengembangkan	

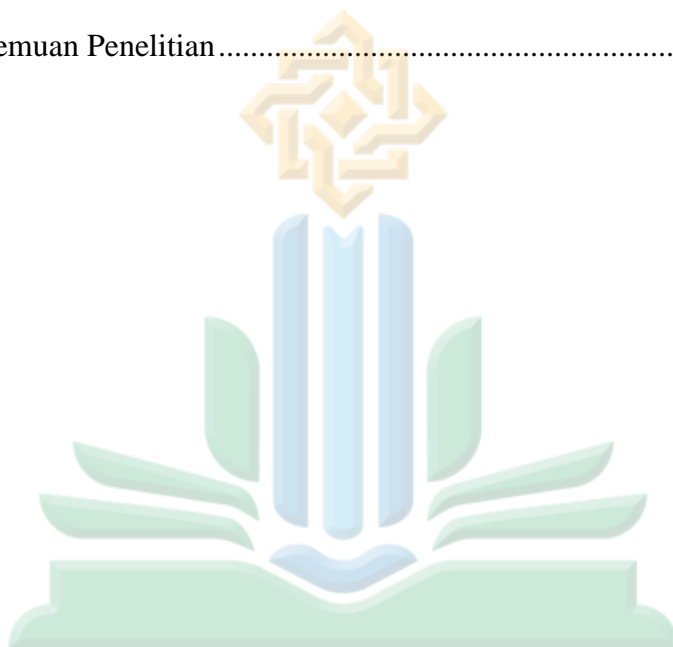
Mutu Pendidikan .....	112
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>115</b>
A. Rekrutmen Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan .....	115
B. Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan .....	118
C. Evaluasi Hasil Rekrutmen dan Seleksi dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan .....	121
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>123</b>
A. Kesimpulan .....	123
B. Saran .....	123
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>125</b>
<b>Pernyataan Keaslian Tulisan</b>	
<b>Lampiran-lampiran</b>	
<b>Riwayat Hidup</b>	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya .....	28
Tabel 2.2	Kerangka Konseptual.....	72
Tabel 4.1	Data kenaikan jumlah siswa 3 tahun terakhir di MTs Mukhtar Syafaat.....	90
Tabel 4.2	Jadwal Ekstrakurikuler .....	102
Tabel 4.2	Hasil Temuan Penelitian.....	114



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1.1	Interview Calon Pendidik.....	92
Gambar 4.1.2.	Surat Lamaran Calon Pendidik .....	94
Gambar 4.1.3.	Rapat Kepala Sekolah semua Unit dengan Yayasan .....	95
GGambar 4.1.4.	Rapat bersama Yayasan terkait Seleksi.....	100
Gambar 4.1.5.	Seleksi di MTs Mukhtar Syafaat.....	101
Gambar 4.1.6.	Berkas Fotocopy Ijazah Calon Pendidik.....	101
Gambar 4.1.7.	Ekstrakurikuler Kitab Kuning.....	102
Gambar 4.1.8.	Rapat Rutin Yayasan.....	105
Gambar 4.1.9.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran .....	106
Gambar 4.1.10.	Kegiatan Belajar Mengajar .....	107
Gambar 4.1.11.	Penilaian Kinerja Pendidik.....	108



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## DAFTAR PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Arab	Indonesia	Keterangan
ا	..	Koma di atas
ب	B	Be
ت	T	Te
ث	Th	Te ha
ج	J	Je
ح	H	Ha dengan titik dibawah
خ	Kh	Ka ha
د	D	De
ذ	Dh	De ha
ر	R	Er
ز	Z	Zed
س	S	Es
ش	Sh	Es ha
ص	S	Es dengan titik di bawah
ض	D	de

Arab	Indonesia	Keterangan
ط	T	Te dengan titik dibawah
ظ	Z	Zed
ع	..	Qikoma diatas terbalik
غ	Gh	Ge ha
ف	F	Ef
ق	Q	Qi
ك	K	Ka
ل	L	El
م	M	Em
ن	N	En
و	W	We
ه	H	Ha
ء	..	Koma di atas
ي	y	Ye

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Konteks Penelitian

Pendidikan menempati posisi penting untuk memajukan masyarakat dalam suatu negara. Hal ini sesuai dengan UUD sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”<sup>1</sup>

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, Berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional, 12

<sup>2</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 32

Kenyataan tersebut merupakan tantangan serius bagi lembaga pendidikan yang ada. Lembaga pendidikan harus melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia secara makro, yaitu melalui proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pengembangan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia, karena untuk dapat perkembangan sumber daya manusia, salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan pendidikan. Manajemen sebagai ilmu sangat populer, bahkan dianggap sebagai kunci keberhasilan pengelolaan perusahaan atau lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan umum maupun lembaga pendidikan Islam. Bahkan ada orang yang menganggap manajemen pendidikan Islam sebagai suatu ciri dari lembaga pendidikan Islam modern, karena dengan adanya manajemen kesiswaan maka lembaga pendidikan Islam diharapkan akan berkembang dan berhasil.<sup>3</sup>

Mutu lembaga pendidikan dapat diukur dari pelayanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan beserta seluruh karyawan kepada para pelanggan sesuai dengan standar mutu tertentu.<sup>4</sup> Selain itu, menurut Crosby bahwa mutu atau kualitas adalah *conformance to requirement*, yaitu kesesuaian dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Dalam dunia pendidikan, mutu menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah dalam mewujudkan peserta didik yang berkualitas. Demi mengembangkan mutu lembaga pendidikan, diperlukan kemampuan suatu lembaga untuk mendayagunakan, meningkatkan serta memaksimalkan berbagai macam sumber pendidikan yang tersedia agar tercipta pembelajaran yang optimal dan kualitas proses serta hasil pendidikan

---

<sup>3</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* .....34

<sup>4</sup> Mulyasa, *Manajemen Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), Cet. Ke-5, 226

yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Selain itu, agar tercipta lembaga pendidikan yang bermutu, lembaga pendidikan juga harus mampu memenuhi standar pendidikan Nasional yang ditetapkan oleh pemerintah. Pada implementasi penjaminan dan peningkatan mutu di Indonesia, yang menjadi baku mutu adalah Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan oleh BNSP.<sup>5</sup>

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 04 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab II Pasal 3, bahwa ruang lingkup Standar Nasional Pendidikan tersebut meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.<sup>6</sup> Delapan standar tersebut menjadi patokan dalam dunia pendidikan dan harus dipenuhi untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu baik itu dari segi pembelajaran, pendidik hingga lulusannya. Melihat dari banyaknya standar yang harus dipenuhi agar terwujud pendidikan yang bermutu, hal ini tentu tidak lepas dari peran berbagai pihak yang saling bekerjasama dalam mewujudkannya.

Indonesia memiliki landasan yang cukup kuat dalam menata pendidikan. Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional, diperlukan beberapa faktor pendukung dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Faktor yang penting dan berpengaruh besar dalam keberhasilan suatu pendidikan adalah sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Salah satunya yaitu kepala madrasah dan pendidik. Kinerja kepala madrasah sangat berpengaruh dalam mencapai mutu pendidikan yang efektif dan efisien. Hal

---

<sup>5</sup> Ridwan Abdullah Sani dkk, *Penjaminan Mutu Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), 15

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan

ini dijelaskan oleh teori berikut: Menurut Malayu S.P yang di kutip dalam buku Mesiono manajemen adalah seni proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>7</sup>

Senada dengan pengertian manajemen menurut Malayu S.P diatas, Manajemen sangat diperlukan agar pengelolaan sumber daya manusia mempunyai visi dan misi yang baik. Dan bisa menghasilkan suatu output yang baik pula. Disisi lain, kepala madrasah juga penentu dalam memilih dan menyeleksi pendidik dan kependidikan agar ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya dan kualifikasi yang di tetapkan madrasah. Sejalan dengan hal itu, pendidik merupakan salah satu unsur terpenting dalam mengembangkan mutu pendidikan. pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri untuk menunjang pennyelenggaraan pendidikan yang meliputi pengelolaan satuan pendidik, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah seseorang yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.<sup>8</sup> Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.<sup>9</sup> Melihat dari salah satu tugas tenaga kependidikan yang menunjang proses pendidikan ialah bagian dari

---

<sup>7</sup> Mesiono, *Manajemen dan Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2016), 24

<sup>8</sup> Pupuh Faturrohan, *Jurnal Penelitian Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2007), 113

<sup>9</sup> Bella Okta. *Jurnal EDUKASI Manajemen Tenaga Kependidikan*, 2018



pengelolaanya. Dalam pengelolaannya terdapat suatu kegiatan strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon pendidik yang professional. Rekrutmen pendidik adalah kegiatan dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.<sup>10</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, rekrutmen adalah proses pencarian guru yang akan ditugaskan untuk mengembangkan mutu disuatu lembaga pendidikan guna menghasilkan output yang baik. Untuk itu, strategi rekrutmen sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Agar bisa menghasilkan calon pendidik dan kependidikan yang professional. Hal ini di dukung dengan penelitian Suriadin yang menyatakan bahwa peran pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon pendidik yang professional.<sup>11</sup> Sulistriani juga menyatakan bahwa pendidik adalah kunci dari kesuksesan pendidikan yang ada di dalam sekolah. Tanpa kependidikan pun mempunyai tugas sebagai penunjang kegiatan yang ada di sekolah, seperti tata usaha, pustakawan. Terlihat bahwa pendidik dan kependidikan memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :Rineka Cipta, 2019), 111

<sup>11</sup> Suriadin, *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam: Strategi Rekrutmen dan Seleksi, Penempatan Pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makasar* Volume 112, 15

<sup>12</sup> Sulistriani Sari, (2019) *Strategi Rekrutmen Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamunlang*, 36

Setelah melaksanakan rekrutmen langkah yang akan dilakukan selanjutnya adalah seleksi. Menurut Handoko Hani dalam bukunya Ibrahim Bafadal menyatakan bahwa proses seleksi pegawai sangat bervariasi pada organisasi satu dengan yang lain dan pekerjaan satu dengan pekerjaan lain. proses ini dilakukan setelah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul. Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Menurut Strauss dan Sayles dalam bukunya Ibrahim Bafadal, seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru.<sup>13</sup>

Seleksi merupakan proses pemilihan dari orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada organisasi tersebut. Seleksi guru memperhatikan kompetensi akademik dan kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi dan kemampuan pedagogis. Kriteria seleksi menekankan pada faktor personal. Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi MSDM yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Kedua kegiatan tersebut didahului oleh kegiatan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa kegiatan rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada kebutuhan yang dialami organisasi, baik dalam fisik maupun dari segi kemampuan dan keterampilan.

---

<sup>13</sup> Ibrahim Bafadal. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar.*(Jakarta: Bumi Aksara. 2008), 31.

Pendidik sudah sewajarnya mempunyai kemampuan yang baik di bidangnya, agar tercapai kualitas pendidikan yang baik. Hal ini tentunya menuntut agar rekrutmen juga dilaksanakan dengan baik, agar pendidik yang didapat memenuhi kriteria yang telah ditetapkan di suatu lembaga. Hal tersebut bisa dianalisis dengan Firman Allah:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”(QS. Al Qashas: 26)<sup>14</sup>

Menurut Tafsir as-Sa'di / Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, pakar tafsir abad 14 H pada ayat yang berarti “karena sesungguhnya dia orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya,” maksudnya, sesungguhnya Musa adalah yang paling pantas untuk dijadikan sebagai pekerja, karena dia mempunyai dua sifat, yaitu kuat dan terpercaya, dan sebaik-baik pekerja adalah orang yang memiliki dua sifat itu. Yaitu kekuatan dan kemampuan untuk melakukan apa yang dibebankan kepadanya, dan amanah di dalam pekerjaannya diwujudkan dengan cara tidak berkhianat. Dua sifat ini pantas untuk dijadikan pertimbangan bagi setiap orang yang akan menyerahkan suatu pekerjaan untuk orang lain dengan upah atau lainnya. Sebab, kesalahan tidak akan terjadi kecuali karena ketiadaan dua sifat ini atau ketiadaan salah satunya. Adapun kalau keduanya ada, maka pekerja

<sup>14</sup> Kementerian Agama, *Mushaf Mawaddah: Al-qur'an dan Terjemah* (Jakarta: Halim Publishing & Distributing, 2013), 388

pasti akan sempurna dan terlaksana. Sebenarnya dia mengatakan hal itu karena dia telah menyaksikan sendiri kekuatan Musa pada saat meminumkan ternak keduanya dan kegigihannya yang dengannya dia dapat mengetahui kekuatan Musa. Dan dia pun menyaksikan keamanan dan kereligiannya dan (dia merasakan pula) bahwa Musa merasa kasihan kepada mereka berdua tanpa mengharapkan imbalan dari mereka berdua, dan tujuan Musa hanyalah memperoleh Wajah Allah semata.<sup>15</sup>

Pendidik harus memiliki beberapa keahlian dan kompetensi. Hal ini terkait dengan amanat yang telah dipercayakan kepada pendidik. Hal ini bisa dianalisis dengan ayat di bawah ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.(QS. Al Anfal:27)<sup>16</sup>

Merekrut pendidik merupakan hal yang sangat krusial. Hal ini bisa dikaitkan dengan hadist Rasullullah SAW yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasullullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُبِعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرْ

السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi. Ada seorang sahabat bertanya; ”bagaimana maksud amanat

<sup>15</sup> <https://tafsirweb.com/7076-surat-al-qashash-ayat-26.html>

<sup>16</sup> Kementerian Agama, *Mushaf Mawaddah: Al-qur'an dan Terjemah* (Jakarta: Halim Publishing & Distributing, 2013), 180

disia-siakan?”. Nabi menjawab; ”Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.”(HR. Bukhari No 6015)<sup>17</sup>

Setiap urusan atau suatu pekerjaan haruslah dikerjakan oleh seseorang yang memang ahli dalam hal tersebut. Karena jika tidak begitu, otomatis pekerjaan yang dilakukan tidak akan berhasil atau tidak maksimal pada akhirnya. Karena itu, dalam merekrut seorang pendidik, haruslah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dijelaskan Guru adalah Pendidik Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>18</sup>

Dalam Pasal 7 pada Undang-Undang yang sama menyatakan bahwa “profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, antara memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, serta memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya tersebut. Sementara itu di Pasal pada Undang-Undang yang sama menyatakan “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional,”<sup>19</sup>

Selanjutnya pada Pasal 9 memperjelas bahwa kualifikasi akademik, diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma

<sup>17</sup> Imam al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī* (Dār al-Kutb al-Ilmiyah, 1992), No hadits 6015

<sup>18</sup> Lihat UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 1, 1

<sup>19</sup> Lihat UU Nomor 14 Tahun 2005 ..... Pasal 7, 1



empat, seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik kompetensi, dan sertifikasi pendidik.<sup>20</sup>

Berdasarkan Undang-undang tersebut, maka pendidik atau guru haruslah mempunyai segala kualifikasi dan kompetensi yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan. Seorang pendidik memiliki tuntutan yang harus dipenuhi sebagai seorang pendidik, mengingat pendidik adalah seseorang yang ikut berperan serta dalam pengembangan pendidikan peserta didik, dan hal ini tidak bisa diremehkan.

Kenyataan yang demikian cukup mempunyai arti tersendiri dalam perkembangan sekolah bagi masyarakat dan pemerintah, sehingga sekolah menjadi harapan masyarakat sekitarnya guna mendidik dan mengajar anak-anaknya untuk mencapai kedewasaan. Hal yang melatar belakangi peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut yaitu dengan adanya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pendidik mengembangkan mutu pendidikan yang cukup baik. Dengan cara melakukan pembenahan pembenahan dalam sistem manajemen, khususnya dibidang rekrutmen dan seleksi pendidik.<sup>21</sup>

MTs Mukhtar Syafaat merupakan lembaga pendidikan formal di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafaat yang terletak di Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. MTs Mukhtar Syafaat merupakan Madrasah yang hampir semua siswanya tinggal di Pondok Pesantren, karena itu MTs Mukhtar Syafaat sangat menjunjung tinggi nilai kepesantrenan. Hal ini tentu berdampak pada sistem rekrutmennya, yakni

---

<sup>20</sup> Lihat UU Nomor 14 Tahun 2005 ..... Pasal 9

<sup>21</sup> Wawancara, Nadiful Muhibbin, 10 Februari 2022

semua pendidik harus memahami seluk beluk tentang kepesantrenan. MTs Mukhtar Syafaat mengalami perkembangan yang relatif baik pada kurun waktu yang singkat. Hal ini dapat dilihat dari kualitas pendidikan yang baik karena ditunjang oleh personal dan fasilitas sarana dan prasarana yang relatif memadai, sehingga menghasilkan kualitas peserta didik yang cukup baik. MTs Mukhtar Syafaat terus mengalami peningkatan dari tahun berdirinya yakni tahun 2015. Data kenaikan jumlah siswa di MTs Mukhtar Syafaat kami masukkan dalam bab 4 pada Tabel 4.1.<sup>22</sup>

MTs Mukhtar Syafaat menerapkan program yang cukup unik, yaitu mendalami ekstrakurikuler sesuai minat dan bakat siswa yang dilaksanakan sebelum KBM berlangsung. Jadi setiap awal tahun, para siswa diperkenankan memilih ekstrakurikuler yang diminati, kemudian dalam setahun siswa tersebut setiap hari mengikuti ekstrakurikuler yang dilaksanakan pagi hari seteah sholat dhuha sampai sekitar jam 9 yakni ketika KBM dimulai. Hal tersebut menuntut Pendidik di MTs Mukhtar Syafaat memiliki kemampuan yang mumpuni baik di bidang pengajaran maupun ekstrakurikuler.<sup>23</sup>

Maka berdasarkan konteks penelitian diatas, peneliti mengajukan tesis dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan Di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi”.

---

<sup>22</sup> Dokumentasi dari Profil Lembaga

<sup>23</sup> Wawancara, Nadiful Muhibbin, 10 Februari 2022

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian di atas, peneliti menfokuskan pembahasan penelitian pada:

- a. Bagaimana rekrutmen pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?
- b. Bagaimana seleksi pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?
- c. Bagaimana evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dibuat di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis rekrutmen pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seleksi pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
- c. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan perkembangan yang luas dalam mengembangkan mutu pendidikan Islam yang indikasinya dapat menciptakan proses rekrutmen dan seleksi yang baik, unggul dan kompetitif dalam mengembangkan mutu pendidikan dimasa sekarang dan yang akan datang.
- b. Agar dapat memperkaya khazanah keilmuan, khususnya kajian mengenai rekrutmen, seleksi dan mutu pendidikan.

### 2. Secara Praktis

- a. Bagi lembaga MTs Mukhtar Syafaat, dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi kepala madrasah dan para guru dalam rangka mengetahui urgensi rekrutmen dalam mengembangkan mutu pendidikan.
- b. Bagi guru, sebagai kontribusi pemikiran pentingnya rekrutmen dalam mengembangkan mutu pendidikan yang baik.
- c. Bagi peneliti sebagai media untuk menambah wawasan dan khazanah keilmuan peneliti tentang aplikasi rekrutmen dalam mengembangkan mutu pendidikan.
- d. Bagi lembaga UIN KHAS Jember, penelitian ini diharapkan sebagai tambahan literatur atau referensi bagi lembaga UIN KHAS Jember dan mahasiswa yang ingin mengembangkan kajian tentang rekrutmen pendidik serta mutu pendidikan.

## **E. Definisi Istilah**

Berikut ini dijelaskan beberapa definisi istilah yang terkandung di dalam judul penelitian ini yang meliputi:

### **1. Rekrutmen Pendidik**

Rekrutmen pendidik merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari, menemukan para calon pelamar yang mempunyai kompetensi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan lembaga pendidikan.

### **2. Seleksi Pendidik**

Seleksi pendidik merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen. Setelah rekrutmen selesai kemudian sekumpulan pelamar yang sudah menyerahkan berkas lamaran diseleksi melalui beberapa tahap sampai dengan penerimaan menjadi guru atau pegawai tetap yang memang sudah sesuai dengan kriteria yang diinginkan, di suatu lembaga pendidikan

### **3. Mutu Pendidikan**

Sesuai dengan pemikiran peneliti, bahwa yang dimaksud dengan mengembangkan mutu pendidikan dalam penelitian ini adalah usaha-usaha yang dilakukan secara sadar dan terus-menerus untuk mencapai kualitas pendidikan yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan mutu dalam penelitian ini lebih difokuskan pada standar proses pembelajaran oleh pendidik kepada peserta didik di sekolah dan ditinjau oleh kepala sekolah.

Berdasarkan definisi istilah diatas yang dimaksud dengan judul Rekrutmen dan Seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu



pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat adalah 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, di suatu lembaga pendidikan guna mencapai mutu pendidikan yang ditargetkan sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat pendidikan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Dalam tesis yang berjudul *“Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi”*, terdiri atas 6 bab dengan uraian pada masing-masing bab dijelaskan sebagai berikut:

Penulisan dalam tesis terdiri dari enam bab, dimana dari masing-masing bab disusun secara sistematis dan terperinci. Adapun penulisannya sebagai berikut :

Bab satu pendahuluan, pada bab ini berisikan konteks penelitian yang menguraikan tentang rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan. Dalam bab ini memaparkan fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, peneliti terdahulu, definisi istilah, dan yang paling terakhir mengenai sistematika penulisan sebagai kerangka dalam menyusun dan mengkaji tesis.

Bab dua kajian pustaka, bab ini merupakan bagian uraian kajian dari berbagai literatur dan beberapa teori dari para ahli yang relevan dengan judul

penelitian. Dalam bab ini membahas tentang rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan.

Bab tiga metode penelitian, pada bab ini menguraikan pendekatan jenis penelitian yang dilakukan, kehadiran peneliti, latar peneliti, data dan sumber data peneliti, pengumpulan data, analisis data dan keabsahan data.

Bab empat paparan data dan temuan penelitian, dalam bab ini membahas tentang paparan paparan jawaban secara sistematis fokus penelitian dari hasil temuan peneliti yang mencakup gambaran umum MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi, rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Tegalsari Banyuwangi.

Bab lima pembahasan, bab ini yaitu membahas hasil temuan penelitian dan landasan teori yang terkait dengan fokus penelitian atau rumusan masalah dalam penelitian ini tentang rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Bab enam penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan implikasi dan saran-saran yang berkaitan dengan masalah yang actual dari temuan penelitian.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti mencari dan mengumpulkan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan, agar peneliti bisa mencari persamaan dan perbedaan dari penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang sudah didapatkan oleh peneliti, yaitu:

- a. Tesis karya Supriadi, Tahun 2014 dengan judul penelitian, Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo.<sup>24</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah tim rekrutmen, diantaranya ketua rekrutmen, wakil ketua rekrutmen, dan penguji calon guru baru. Sedangkan informan penelitian ini adalah ketua yayasan, kepala madrasah, guru, dan pegawai administrasi. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi metode dan sumber. Teknik analisa data menggunakan model interaktif terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian ini diketahui bahwa manajemen rekrutmen guru baru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dapat

---

<sup>24</sup> Supriadi, *Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo*.(Tesis, IAIN Surakarta, 2014)

menghasilkan guru yang berkualitas bagus. Tujuan rekrutmen dapat tercapai karena manajemen rekrutmen guru berjalan dengan baik yang terdiri dari: a) perencanaan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan guru; b) pengorganisasian yang dilakukan dengan cara pembentukan tim khusus dalam rekrutmen guru baru; c) pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca serta hafalan Ai-Qur'an, dan tes microteaching. d) pengawasan terhadap tim rekrutmen dilakukan oleh pihak yayasan dan kepala sekolah SMAIT Nur Hidayah dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru. Manajemen rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh pihak sekolah sudah efektif. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen guru baru yang dilakukan tim rekrutmen secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan guru yang berkualitas. Dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan ialah terletak pada variabel yang berbeda dan juga objek penelitiannya.

- b. Tesis karya Yusriwati, Tahun 2016 dengan judul penelitian, Pengaruh Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala SMPN di Kota Medan.<sup>25</sup> Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan teknik analisa data yang digunakan adalah deskriptif analisis. Pengumpulan data utama dilakukan terhadap sampel yang terdiri dari 41 orang kepala SMPN di Kota Medan melalui kuesioner, dan untuk

---

<sup>25</sup> Yusriwati, *Pengaruh Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala SMPN di Kota Medan*. (Tesis, Universitas Sumatera Utara, 2016)

melengkapi data dilakukan pengamatan dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa syarat menjadi kepala sekolah sesuai Permendiknas hanya untuk kelengkapan administrasi belaka dan dinas pendidikan tidak pernah membuat pengumuman resmi melalui media massa. Calon kepala sekolah membutuhkan biaya minimal Rp 80.000.000,- untuk mendapatkan jabatan tersebut. Terkait dengan tupoksi dan kinerja, kepala SMPN di Kota Medan tidak melakukan supervisi dengan baik walaupun mereka mengakui manfaatnya. Dokumen RKS, RKT dan RKAS yang wajib dimiliki setiap sekolah tidak terdokumentasi dengan baik. Sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah juga cukup baik. Kepala sekolah SMPN di Kota Medan tidak transparan dan tidak akuntabel dalam mengelola program sekolah. Tidak satupun kepala sekolah memiliki jiwa kewirausahaan. Umumnya sekolah memiliki program kesiswaan yang cukup baik, yang berefek pada prestasi non akademik siswa yang baik. Prestasi akademik guru lebih baik dibandingkan prestasi akademik siswanya. Peneliti menyarankan agar rekrutmen kepala SMPN di Kota Medan dilakukan secara transparan dengan sistem lelang jabatan. Dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan ialah terletak pada variabel yang berbeda dan juga objek penelitiannya.

- c. Tesis karya Etika Pujianti, Tahun 2017 tentang Strategi Rekrutmen dan

Seleksi Pendidik di SDIT Al Mahdhuri Pesisir Barat.<sup>26</sup> Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Mahdhuri dilaksanakan dengan beberapa tahap yaitu tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui mading atau media massa, kedua Seleksi administrasi dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dimasukan oleh calon pendidik dan kependidikan untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, Pelaksanaan tes calon tenaga pendidik di SDIT Al-Madhuri meliputi tes wawancara, tes mengajar. Namun demikian, kegiatan rekrutmen dan seleksi ini tidak

---

<sup>26</sup> Etika Pujianti, *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Pendidik di SDIT Al Mahdhuri Pesisir Barat* (Tesis, UIN Raden Intan Lampung, 2017)

selalu dilakukan pada setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja. Dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan ialah terletak pada variabel yang berbeda an juga objek penelitiannya pula.

- d. Artikel jurnal karya Nani I. Rajaloe dan Rustam Hasim, Tahun 2018 dengan judul Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate.<sup>27</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik untuk mendeskripsikan pengelolaan SDM pendidik pada dinas dinas Kota Ternate secara lengkap, secara alami dan mendalam. Pendekatan kualitatif naturalistik digunakan untuk memperoleh informasi dan interpretasi yang mendalam tentang makna manajemen sumber daya manusia sesuai dengan realitas lapangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diberikan. Informan terdiri kepala dinas pendidikan, kepala sekolah, guru dan komite sekolah. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan dan rekrutmen Dinas Pendidikan Dinas Pendidikan Kota Ternate belum optimal dalam melihat aspek pemerataan penempatan guru, administrasi, manajemen, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di bidang pendidikan satuan. Selain itu masih terdapat kesenjangan guru mata pelajaran di

---

<sup>27</sup> Rajaloe, Nani I., Hasim, Rustam, *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate* (Jurnal Pendidikan, 2018) Vol 16 No 1



masing-masing sekolah. Selanjutnya, banyak pendidik belum memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan kewajibannya sebagai guru profesional. Dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan ialah terletak pada variabel yang berbeda an juga objek penelitiannya pula.

- e. Tesis karya Joni Nur Junaidi, Tahun 2019 yang berjudul Strategi Kepala Seolah dalam Rekrutmen Penerimaan Peserta Didik Baru di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Merangin.<sup>28</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Merangin. Subjek dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah. Informan dari penelitian ini adalah Kepala TU, Bagian Humas, dan bagian Kesiswaan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Pemeriksa keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif, yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) rekrutmen penerimaan peserta didik baru dilakukan dengan pembentukan panitia, penyusunan prosedur persyaratan siswa, pengumuman, penerimaan berkas, verifikasi, seleksi dan penempatan kelas(2). faktor pendukung antara lain; pendidik, eksistensi sekolah, letak geografis dan prestasi sekolah sedangkan faktor penghambat sarana komputer dan website yang belum lengkap, dan jarak jangkauan 3) Strategi rekrutmen peserta

---

<sup>28</sup> Junaidi, Joni Nur ,*Strategi Kepala Seolah dalam Rekrutmen Penerimaan Peserta Didik Baru di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Merangin* (Tesis, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2019)

didik baru yang dilakukan pihak SMAN 5 Merangin:(a). Strategi Intern, yaitu dengan pemanfaatan Sumber Daya Manusia untuk memperbaiki sarana dan prasarana sekolah. (b). Strategi Ekstern yaitu dengan memanfaatkan media rekrutmen Spanduk, Brosur, dan kelengkapannya, Website kunjungan ke sekolah, serta koordinasi dengan instansi terkait. Dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan ialah terletak pada variabel yang berbeda an juga objek penelitiannya pula

- f. Artikel Jurnal karya Ririn Fadillah, Mahmud MY dan Riftiyanti Savitri, Tahun 2020 yang berjudul Manajemen Rekrutmen Pendidik di MTs Darussalam Muara Tembesi.<sup>29</sup> Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data teknik menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan bahwa pengadaan tenaga kependidikan yang terkelola dengan baik meliputi beberapa kegiatan, pertama, menentukan jumlah guru yang dibutuhkan. Kedua, penentuan kualitas dan penempatan guru sesuai kebutuhan berdasarkan job description dan job spesifikasi. Ketiga, menentukan jumlah guru yang diterima sesuai dengan kebutuhan madrasah berdasarkan orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat. Keempat, mewujudkan kesejahteraan dan pengembangan karir guru agar guru selalu termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya dalam bidang akademik dan non akademik. Terkelola dengan baik proses rekrutmen

---

<sup>29</sup> Fadillah, Ririn, Mahmud MY & Riftoyanti Savitri, *Manajemen Rekrutmen Pendidik di MTs Darussalam Muara Tembesi* (Journal of Management in Education, 2020)Vol 5 Nomor 1

dapat menghasilkan SDM yang berkualitas di MTs Darussalam Muara Tembesi. Dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan ialah terletak pada variabel yang berbeda an juga objek penelitiannya pula.

- g. Artikel jurnal karya Hidayat dan Asriyantini, Tahun 2020 yang berjudul Analisis Pola Rekrutmen Pendidik.<sup>30</sup> Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Informan Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah MTs ‘Aisyiyah 1 Palembang dan kepala tata usaha sebagai key informan dan waka-waka sekolah serta pendidik sebagai informan pendukung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, verifikasi atau penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pola Rekrutmen pendidik di MTs ‘Aisyiyah 1 Palembang dari proses perencanaan rekrutmen pendidik, evaluasi sumber-sumber pendidik, penentuan kebutuhan pendidik seleksi, penempatan, orientasi pendidik sudah cukup baik. Karena sekolah sudah melakukan proses perencanaan rekrutmen pendidik sampai kegiatan orientasi pendidik, namun kurang dalam proses pengawasan yang dilakukan kepala sekolah karena, masih ditemukan pendidik yang mengajar bukan pada keilmuannya serta masih ada pendidik yang memiliki tugas lebih dari satu sehingga kurangnya akan keprofesionalismenya. Dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa perbedaan dengan penelitian yang

---

<sup>30</sup> Hidayat & Asriyantini, *Analisis Pola Rekrutmen Pendidik* (Jambura Journal of Education Management, 2020)Vol 1 Nomor 2

dilakukan ialah terletak pada variabel yang berbeda an juga objek penelitiannya pula

- h. Tesis karya Linda Wahyuni, Tahun 2021 yang berjudul Rekrutmen dan Penempatan Pendidik di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi.<sup>31</sup> Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yakni mendeskripsikan fakta-fakta yang ada. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Pimpinan Yayasan, Kepala Madrasah, dan Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen pendidik diawali dengan perencanaan kebutuhan guru yaitu dengan menganalisa kebutuhan guru yang ada, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dan berbagai tes, dan penentuan penerimaan guru. Sedangkan faktor-faktor yang menjadi kendala dalam Proses Rekrutmen dan Penempatan adalah: faktor internal yang meliputi; sistem kekeluargaan, kurang profesional dalam melaksanakan manajemen SDM, dan faktor eksternal meliputi ; ketersediaan pendidik, motivasi para pelamar. Upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam penempatan pendidik adalah dilakukan dengan cara menentukan latar belakang ijazah, mengutamakan pengalaman kerja, kemampuan (*skill*), serta memperhatikan sikap dan penampilan dari calon pendidik yang akan

---

<sup>31</sup> Wahyuni, Linda, *Rekrutmen dan Penempatan Pendidik di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Syngai Gelam Kabupaten Muaro Jambi* (Tesis, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021)

melamar. Dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan ialah terletak pada variabel yang berbeda an juga objek penelitiannya pula

- i. Tesis karya Muhamad Rouf, Tahun 2021 yang berjudul Strategi Rekrutmen Pendidik Madrasah Diniyyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego.<sup>32</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagaian dari suatu keutuhan. Metode kualitatif deskriptif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan menjabarkannya, suatu kata yang mengandung makna, dan analisis deskriptif pada penelitian ini intinya adalah menganalisa strategi rekrutmen pendidik. Hasil penelitian ini menunjukkan diadakan strategi dalam melaksanakan rekrutmen dengan menggunakan metode dan model untuk mencapai kelacaran dalam perekrutan yang dilakukan pihak Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pendidik dilakukan seiring dengan bertambahnya jumlah santri. Proses rekrutmen pendidik dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak madrasah mengajukan diri kepada ketua yayasan. Model target setting yang diterapkan pada perencanaan rekrutmen pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho

---

<sup>32</sup> Rouf, Muhamad, *Strategi Rekrutmen Pendidik Madrasah Diniyyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego* (Tesis, IAIN Ponorogo, 2021)

Hidayatul Muhtadien Klego Ponorogo memiliki perkembangan setiap tahunnya tetapi masih sederhana, dan proses rekrutmen pendidik sudah berjalan tetapi belum sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen. Dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan ialah terletak pada variabel yang berbeda dan juga objek penelitiannya pula.

- j. Artikel Jurnal karya Umi Hanifah, Tahun 2021 yang berjudul Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga.<sup>33</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik reduksi data, data presentasi, kemudian menarik kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen untuk pendidik dan pendidikan dilaksanakan dengan sistem seleksi bertahap sampai diperoleh keputusan atau tidak, motivasi diberikan oleh Kepala Madrasah kepada pendidik dan pendidikan berupa moral dan materil agar terus berkembang keduanya internal dan eksternal, mengembangkan kualitas pendidikan. Kegiatan strategi rekrutmen dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan sangat selektif karena dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan kualitas lembaga. Dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan ialah terletak pada variabel yang berbeda dan juga

---

<sup>33</sup> Hanifah, Umi, *Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga* (Jurnal Education, 2021)Vol 7 No 4

objek penelitiannya pula.

Berikut ringkasan perbedaan dan persamaan dari penelitian terdahulu yang sudah dicantumkan di atas dengan penelitian yang dilakukan peneliti:

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya**

No	Nama, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Supriyadi, 2014. Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo	-pendekatan penelitian -Analisis data -sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	-variabel penelitian -tahun penelitian -sumber data	Perencanaan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan guru, pengorganisasian dengan cara pembentukan tim khusus dalam rekrutmen guru baru, pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca serta hafalan Al-Qur'an, dan tes microteaching, pengawasan terhadap tim rekrutmen dilakukan oleh pihak yayasan dan kepala sekolah
2.	Yusriwati, 2016. Pengaruh Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala SMPN di Kota Medan	-sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	-variabel penelitian -tahun penelitian -sumber data -teknik pengumpulan data -pendekatan penelitian -Analisis data	Syarat menjadi kepala sekolah sesuai Permendiknas hanya untuk kelengkapan administrasi belaka. Dokumen RKS, RKT dan RKAS yang wajib dimiliki setiap sekolah tidak terdokumentasi dengan baik. Sarana dan prasarana sekolah cukup baik. Kepala sekolah tidak transparan dan tidak akuntabel dalam mengelola program sekolah. Prestasi akademik guru lebih baik dibandingkan prestasi akademik siswanya.
3.	Etika Pujianti, 2017. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Pendidik di	-pendekatan penelitian -teknik pengumpulan data -Analisis data	-variabel penelitian -tahun penelitian -sumber data	Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pendidik dan kependidikan dilaksanakan dengan beberapa tahap yaitu tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen yaitu melakukan penentuan



No	Nama, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	SDIT Al Mahdhuri Pesisir Barat	-sama-sama meneliti tentang Rekrutmen		kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui mading atau media massa. Seleksi administrasi dilakukan oleh sekolah.
4.	Nani I. Rajaloe & Rustam Hasim, 2018. Analisis Pola Rekrutmen Pendidik	-pendekatan penelitian -teknik pengumpulan data -sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	-variabel penelitian -tahun penelitian -sumber data -analisis data	Perencanaan dan rekrutmen Dinas Pendidikan Dinas Pendidikan Kota Ternate belum optimal dalam melihat aspek pemerataan penempatan guru, administrasi, manajemen, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di bidang pendidikan satuan.
5.	Joni Nur Junaidi, 2019. Rekrutmen dan Penempatan Pendidik di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Syngai Gelam Kabupaten Muaro Jambi	-pendekatan penelitian -teknik pengumpulan data -sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	-variabel penelitian -tahun penelitian -sumber data -analisis data	Rekrutmen penerimaan peserta didik baru dilakukan dengan pembentukan panitia, penyusunan prosedur persyaratan siswa, pengumuman, penerimaan berkas, verifikasi, seleksi dan penempatan kelas, ditemukan faktor pendukung dan faktor penghambat. Strategi rekrutmen peserta didik baru yang dilakukan yaitu Strategi Intern dan Strategi Ekstern
6.	Ririn Fadillah, Mahmud MY dan Riftiyanti Savitri, 2020. Strategi Rekrutmen Pendidik Madrasah Diniyyah Takmiliah Wustho Hidayatul	-teknik pengumpulan data -pendekatan penelitian -Analisis data -sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	-variabel penelitian -tahun penelitian -sumber data	Pengadaan tenaga kependidikan yang terkelola dengan baik, penentuan kualitas dan penempatan guru sesuai kebutuhan berdasarkan job description dan job spesifikasi, menentukan jumlah guru yang diterima sesuai dengan kebutuhan madrasah, mewujudkan kesejahteraan dan pengembangan karir guru.



No	Nama, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Mubtadiien Klego			
7.	Hidayat & Asriyantini, 2020. Strategi Kepala Sekolah dalam Rekrutmen Penerimaan Peserta Didik Baru di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Merangin	-pendekatan penelitian -teknik pengumpulan data -sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	-variabel penelitian -tahun penelitian -sumber data -Analisis data	Pola Rekrutmen pendidik di MTs 'Aisyiyah dari proses perencanaan rekrutmen pendidik, evaluasi sumber-sumber pendidik, penentuan kebutuhan pendidik seleksi, penempatan, Orientasi pendidik sudah cukup baik. Karena sekolah sudah melakukan proses perencanaan rekrutmen pendidik sampai kegiatan orientasi pendidik, namun kurang dalam proses pengawasan yang dilakukan kepala sekolah.
8.	Linda Wahyuni, 2021. Manajemen Rekrutmen Pendidik di MTs Darussalam Muara Tembesi	-teknik pengumpulan data -pendekatan penelitian -Analisis data -sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	-variabel penelitian -tahun penelitian -sumber data	Proses rekrutmen pendidik diawali dengan perencanaan kebutuhan guru. Sedangkan faktor-faktor yang menjadi kendala dalam Proses Rekrutmen dan Penempatan adalah: faktor internal dan faktor eksternal. Upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam penempatan pendidik adalah dengan cara menentukan latar belakang ijazah, mengutamakan pengalaman kerja, kemampuan ( <i>skill</i> ), serta memperhatikan sikap dan penampilan dari calon pendidik yang akan melamar.
9.	Muhamad Rouf, 2021. Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga	-pendekatan penelitian -teknik pengumpulan data -sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	-variabel penelitian -tahun penelitian -sumber data -Analisis data	Diadakan strategi dalam melaksanakan rekrutmen dengan menggunakan metode dan model, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pendidik. Proses rekrutmen pendidik dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak madrasah mengajukan diri kepada ketua yayasan. Model target setting yang diterapkan pada perencanaan rekrutmen pendidik memiliki perkembangan setiap tahunnya, dan proses rekrutmen

No	Nama, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				pendidik sudah berjalan tetapi belum sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen.
10.	Umi Hanifah, 2021. Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate	-pendekatan penelitian -teknik pengumpulan data -sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	-variabel penelitian -tahun penelitian -sumber data -Analisis data	Strategi rekrutmen untuk pendidik dan pendidikan dilaksanakan dengan sistem seleksi bertahap sampai diperoleh keputusan atau tidak, motivasi diberikan oleh Kepala Madrasah kepada pendidik dan pendidikan berupa moral dan materil agar terus berkembang keduanya internal dan eksternal, meningkatkan kualitas pendidikan. Kegiatan strategi rekrutmen dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan sangat selektif.

Berdasarkan tabel di atas, kaitan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama mengambil subjek penelitian rekrutmen. Posisi peneliti di sini adalah menguatkan lagi penelitian yang sebelum-sebelumnya dan membahas lebih luas lagi tentang rekrutmen, seleksi dan mutu pendidikan, yaitu dengan mengangkat judul tentang Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

## B. Kajian Teori

### 1. Rekrutmen Pendidik

#### a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani

Handoko penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.<sup>34</sup>

Berikut pengertian rekrutmen menurut R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio:

*“recruitment is the process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient numbers, and with appropriate qualifications to apply for jobs with an organization. The firm may then select those applicants with qualifications most closely related to job descriptions.”*<sup>35</sup>

Yang artinya rekrutmen adalah proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan dengan organisasi. Perusahaan kemudian dapat memilih pelamar dengan kualifikasi yang paling dekat hubungannya dengan deskripsi pekerjaan.

Selain itu menurut T. Hani Handoko penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensi yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.<sup>36</sup> Dari pengertian di atas tentang rekrutmen, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses menghasilkan satu kelompok para pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam organisasi. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian

<sup>34</sup> Handoko, T. Hani, , *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1987), 69

<sup>35</sup> R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio, *Human Resource Management Fourteenth Edition*, (England: Pearson Education Limited, 2016), 26

<sup>36</sup> Handoko, T. Hani, , *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1987), 70

kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia.

Menurut Ibrahim Bafadal rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.<sup>37</sup> Sebagai bagian dari organisasi seluruh sumber daya manusia yang ada memang harus mendapatkan perhatian, karena mereka akan memberikan kontribusinya masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Perencanaan Rekrutmen

Manajemen yang baik diawali dengan perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindari 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 juga bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.<sup>38</sup>

Dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan

---

<sup>37</sup> Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), 21

<sup>38</sup> Malayu, S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 28

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 (*job spesifikasi*). Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya. Spesifikasi pekerjaan merupakan uraian persyaratan kualitas minimal orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik.

Pendidik sudah sewajarnya mempunyai kemampuan yang baik di bidangnya, agar tercapai kualitas pendidikan yang baik.

Hal ini seperti diisyaratkan dalam Firman Allah:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

قَالَتْ اِخْذِيهِمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرُهُنَّ خَيْرٌ مِّنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

Artinya: “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”(QS. Al Qashas:26)<sup>39</sup>

Menurut Tafsir as-Sa'di / Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, pakar tafsir abad 14 H pada ayat yang berarti “karena

<sup>39</sup> Kementerian Agama, *Mushaf Mawaddah: Al-qur'an dan Terjemah* (Jakarta: Halim Publishing & Distributing, 2013), 388

sesungguhnya dia orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya,” maksudnya, sesungguhnya Musa adalah yang paling pantas untuk dijadikan sebagai pekerja, karena dia mempunyai dua sifat, yaitu kuat dan terpercaya, dan sebaik-baik pekerja adalah orang yang memiliki dua sifat itu. Yaitu kekuatan dan kemampuan untuk melakukan apa yang dibebankan kepadanya, dan amanah di dalam pekerjaannya diwujudkan dengan cara tidak berkhianat. Dua sifat ini pantas untuk dijadikan pertimbangan bagi setiap orang yang akan menyerahkan suatu pekerjaan untuk orang lain dengan upah atau lainnya. Sebab, kesalahan tidak akan terjadi kecuali karena ketiadaan dua sifat ini atau ketiadaan salah satunya. Adapun kalau keduanya ada, maka pekerja pasti akan sempurna dan terlaksana. Sebenarnya dia mengatakan hal itu karena dia telah menyaksikan sendiri kekuatan Musa pada saat meminumkan ternak keduanya dan kegigihannya yang dengannya dia dapat mengetahui kekuatan Musa. Dan dia pun menyaksikan keamanahan dan kereligiannya dan (dia merasakan pula) bahwa Musa merasa kasihan kepada mereka berdua tanpa mengharapkan imbalan dari mereka berdua, dan tujuan Musa hanyalah memperoleh Wajah Allah semata.<sup>40</sup>

Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan

---

<sup>40</sup> <https://tafsirweb.com/7076-surat-al-qashash-ayat-26.html>

dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman. Yaitu sebagai berikut:

a) Persiapan rekrutmen pendidik

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen pendidik baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen pendidik baru. Persiapan rekrutmen pendidik baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh pendidik yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen pendidik baru ini meliputi: (a) Pembentukan panitia rekrutmen pendidik baru; (b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan pendidik, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah (c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi pendidik baru; (d) Penetapan prosedur pendaftaran pendidik baru; (e) Penetapan jadwal rekrutmen pendidik baru; (f) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen pendidik baru, seperti media pengumuman penerimaan pendidik baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima; (g) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran pendidik baru; (h) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b) Penyebaran pengumuman penerimaan pendidik 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 pendidik baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

c) Penerimaan lamaran pendidik baru

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran pendidik baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan pendidik baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan pendidik baru itu, lalu masyarakat yangberminat 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.

c. Pelaksanaan Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar. Hal ini dikarnakan kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Ada beberapa langkah-langkah dalam pelaksanaan rekrutmen pendidik, antara lain:

1) Identifikasi

Langkah awal dalam tahap rekrutmen adalah melakukan indentifikasi kebutuhan madrasah untuk mengisi kekosongan agar pelaksanaan rekrutmen dapat menemukan calon pelamar secara efektif sesuai yang diharapkan madrasah untuk mengisi kekosongan dan dapat memberi kontribusi kemajuan madrasah pada pencapaian tujuan bersama. Yang dilakukan dalam identifikasi adalah melihat bidang pekerjaan di madrasah yang kosong serta jumlah calon pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan. Jabatan yang kosong bisa disebabkan karena ada salah satu pendidik lama berhenti mengundurkan diri karena sakit, pindah daerah, pensiun,

maupun meninggal dunia. Kepala madrasah harus melakukan tindakan saat melihat adanya kekosongan di madrasah dengan melakukan rencana untuk membuat informasi tentang rekrutmen pendidik baru yang akan mengisi kekosongan sesuai kriteria jabatan yang kosong di madrasah. Dalam rangka menjamin efektifitas dan efisiensi, penarikan jumlah pendidik harus sesuai dengan kebutuhan tidak lebih dan tidak kurang, demikian juga kualitas pendidik yang dibutuhkan harus dapat melaksanakan tugas-tugas, baik tugas pokok, fungsional, ataupun administratif di madrasah.<sup>41</sup>

## 2) Evaluasi sumber penarikan pendidik

Setelah dilakukannya identifikasi kebutuhan madrasah maka yang dilakukan berikutnya adalah evaluasi sumber penarikan calon pendidik sesuai yang diharapkan melalui rekrutmen yang efektif. Untuk melakukan inisiatif rekrutmen

dibutuhkan evaluasi sumber sumber yang akan dilibatkan.

Evaluasi sebagai alat untuk memastikan sumber-sumber penarikan dapat mendukung dan memenuhi kebutuhan dalam pelaksanaan proses rekrutmen sampai pada seleksi dan penempatan. kegiatan evaluasi dapat membantu memudahkan dalam penentuan pekerjaan dan penempatan pelamar sesuai bidangnya.

---

<sup>41</sup> Sunhaji, *Manajemen Madrasah* (Yogyakarta: Grafindo, 2006), 91

### 3) Penentuan kebutuhan pendidik

Setiap madrasah mempunyai kebutuhan untuk mencapai tujuan sesuai visi misinya. Kebutuhan tersebut bisa berupa kebutuhan fisik maupun kebutuhan sumber daya manusia mumpuni yang dapat membantu menyelesaikan persoalan-persoalan serta pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas madrasah. Dari identifikasi dapat dilakukan penentuan kebutuhan madrasah untuk mencari calon tenaga didik baru yang terampil dalam mengajar dan berorganisasi. Penentuan kebutuhan madrasah harus terklarifikasi dengan jelas untuk mempermudah langkah berikutnya. Madrasah sebagai penyelenggara rekrutmen harus melakukan dan mendapatkan gambaran jelas tentang tugastugas dan kewajiban yang dipersyaratkan untuk mengisi kekosongan sesuai kebutuhan madrasah. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam mempunyai banyak tugas dalam mendidik siswa tentunya membutuhkan sumber daya pendidik untuk mewujudkan eksistensi tercapainya tujuan. Ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam organisasi yang diupayakan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan, kedua sumber dari luar organisasi yang diupayakan melalui iklan media massa,

lembaga pendidikan, dan DEPNAKER.<sup>42</sup>

Oleh karena itu, gambaran jelas yang telah didesain madrasah dapat membantu dalam menentukan pedoman-pedoman dan syarat-syarat dalam mencari calon pendidik baru melalui rekrutmen. Dari ketentuan kebutuhan pendidik yang jelas juga dapat membantu dalam membuat standar kualifikasi pendidik yang dibutuhkan. Tim pelaksana yang diberi tanggung jawab madrasah untuk melakukan proses rekrutmen juga dapat bekerja sesuai arahan dan keinginan madrasah. Standar kualifikasi pendidik yang dibutuhkan dapat dipersiapkan madrasah dengan matang. Madrasah dapat mencari dan menarik minat banyak pelamar sehingga banyak calon pelamar yang mengajukan surat lamaran. Dengan banyaknya calon-calon pelamar, madrasah dapat melakukan pilihan pelamar yang dianggap memenuhi standar yang disyaratkan madrasah.

#### d. Evaluasi Rekrutmen

Salah satu hal terpenting dalam proses rekrutmen adalah evaluasi. Evaluasi adalah cara utama untuk menemukan apakah upaya-upaya tersebut efektif dalam aspek waktu dan uang yang dikeluarkan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa terdapat hal-hal umum yang perlu dievaluasi.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 34

<sup>43</sup> Poltak, Lijan Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 139

a. Jumlah pelamar.

Karena tujuan program perekrutan yang baik adalah menghasilkan jumlah pelamar yang besar maka kuantitas adalah hal yang alamiah untuk memulai evaluasi, yang nantinya muncul pertanyaan: apakah cukup untuk mengisi lowongan pekerjaan

b. Tujuan yang ingin dicapai.

Program perekrutan adalah aktivitas kunci yang digunakan untuk mencapai tujuan merekrut individu-individu dari kelas yang diproteksi. Hal ini khususnya relevan ketika sebuah organisasi benar-benar ingin mencapai tujuan seperti itu. Apakah perekrutan menghasilkan para pelamar yang berkualifikasi dengan sebuah campuran yang tepat dari individu-individu dari kelas yang diproteksi?

c. Kualitas pelamar.

Di samping kuantitas, harus ditanyakan pula apakah kualifikasi dari kumpulan pelamar adalah cukup untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia? Apakah pelamar memenuhi spesifikasi pekerjaan dan dapatkah mereka melakukan pekerjaan tersebut?

d. Biaya setiap pelamar yang direkrut.

Biaya bervariasi bergantung pada jabatan yang akan diisi, tetapi untuk mengetahui berapa biaya untuk mengisi sebuah jabatan yang kosong memberikan perspektif tentang tingkat

perputaran pegawai (*turn over*) dan gaji. Biaya yang besar dalam perekrutan adalah biaya memiliki staf perekrut. Apakah biaya untuk merekrut para pegawai dari berbagai sumber itu mahal.

- e. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan kosong.

Lama waktunya yang diperlukan untuk mengisi jabatan kosong adalah cara yang lain untuk mengevaluasi upaya-upaya perekrutan. Apakah lowongan pekerjaan cepat diisi oleh para calon yang berkualifikasi sehingga pekerjaan dan produktivitas organisasi tidak tertunda oleh kekosongan jabatan

## **2. Seleksi Pendidik**

### **a. Pengertian Seleksi**

Kegiatan seleksi pegawai adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian, karena dalam sebuah organisasi terdapat sekelompok pegawai yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 92.

Pengertian seleksi menurut R. Wayne Mondy & Joseph J.

Martocchio adalah:

*“selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position and the organization (optimal types and levels of human capital). Properly matching people with jobs and the organization is the goal of the selection process. If individuals are overqualified, underqualified, or for any reason do not fit either the job or the organization’s culture, they will be ineffective and probably leave the firm, voluntarily or otherwise.”<sup>45</sup>*

Yang artinya seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi (jenis optimal dan tingkat modal manusia). Mencocokkan orang dengan pekerjaan dan organisasi dengan baik adalah tujuan dari proses seleksi. Jika individu terlalu memenuhi syarat, kurang memenuhi syarat, atau karena alasan apa pun tidak sesuai dengan pekerjaan atau organisasi budaya, mereka akan menjadi tidak efektif dan mungkin meninggalkan perusahaan, secara sukarela atau sebaliknya.

Menurut Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, seleksi proses memilih tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.<sup>46</sup>

Seleksi merupakan suatu cara untuk menentukan dan

<sup>45</sup> R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio, *Human Resource Management Fourteenth Edition*, (England: Pearson Education Limited, 2016), 26

<sup>46</sup> Al Fadjar Ansory & Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 68

memilih tenaga kerja dan kependidikan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan sekolah serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pendidikan dan kependidikan yang akan diberikan kepadanya.<sup>47</sup>

Dengan demikian dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan seleksi sumber daya manusia adalah proses untuk memilih dan menetapkan pelamar untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan oleh organisasi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

#### **b. Tujuan Seleksi**

Tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama, yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. S.P. Hasibuan menjelaskan, kegiatan seleksi bertujuan untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Karyawan yang *qualified* dan potensial
- b) Karyawan yang jujur dan berdisiplin
- c) Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat
- d) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- e) Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
- f) Karyawan yang dapat bekerja sama secara vertikal maupun horizontal
- g) Karyawan yang dinamis dan kreatif

---

<sup>47</sup> Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Guru dan Kependidikan* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 117



- h) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
- i) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
- j) Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan
- k) Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
- l) Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.<sup>48</sup>

### c. Tahap-tahap Seleksi

Menurut William B. Werther, Jr. dan Keith Davis dalam Suwanto, tahap-tahap dari kegiatan seleksi sumber daya manusia antara lain yaitu:

- a) *Preliminary reception of application* (penerimaan pendahuluan)
- b) *Employment test* (ujian penerimaan pegawai)
- c) *Selection interview* (wawancara seleksi)
- d) *Referent and background check* (pemeriksaan latar belakang dan referensi)
- e) *Medical evaluation* (penilaian kesehatan)
- f) *Supervisory interview* (wawancara dengan supervisor)
- g) *Realistic job preview* (penjelasan pekerjaan secara realistis)
- h) *Hiring decision* (keputusan penerimaan).<sup>49</sup>

## 3. Pendidik

### a. Pengertian Pendidik

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi

<sup>48</sup> Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 49-50

<sup>49</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 94.

sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan Pendidik merupakan salah satu unsur terpenting dalam mengembangkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar.

Pengertian pendidik yang dijelaskan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada Perguruan Tinggi. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.”<sup>50</sup>

Menurut Abudin Nata, kata pendidik mengacu kepada seseorang yang memberikan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman kepada orang lain. Pengertian ini memberikan kesan bahwa pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Secara khusus pendidik dalam prespektif

---

<sup>50</sup> Lihat UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 2

pendidikan Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi peserta didik. Kalau kita melihat secara fungsional kata pendidik dapat diartikan sebagai pemberi atau penyalur pengetahuan, keterampilan. Jika menjelaskan pendidik ini selalu dikaitkan dengan bidang tugas dan pekerjaan, maka *fareable* yang melekat adalah lembaga pendidikan. Hal ini juga menunjukkan bahwa akhirnya pendidik merupakan profesi atau keahlian tertentu yang melekat pada diri seseorang yang tugasnya adalah mendidik atau memberikan pendidikan. Sedangkan menurut Dwi Nugroho Hidayanto, bahwa pengertian pendidik ini meliputi: Orang dewasa, orang tua, guru, pemimpin masyarakat, dan pemimpin agama.<sup>51</sup>

Secara umum dikatakan bahwa setiap orang dewasa dalam masyarakat dapat menjadi pendidik, sebab pendidikan merupakan suatu perbuatan sosial, perbuatan fundamental yang menyangkut keutuhan perkembangan pribadi dewasa yang bersusila. Pribadi dewasa susila itu sendiri memiliki beberapa karakteristik yaitu: Mempunyai individualisme yang utuh, mempunyai sosialitas yang utuh, mempunyai norma kesusilaan dan nilai-nilai kemanusiaan, dan bertindak sesuai dengan norma dan nilai-nilai atas tanggung jawab sendiri demi kebahagiaan dirinya dan kebahagiaan masyarakat atau orang lain. Pengertian yang lain, pendidik adalah semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang.

---

<sup>51</sup> Nugroho Hidayanto, Dwi (Ed). *Mengenal Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998)

Yang termasuk pendidik yaitu: Guru (orang yang mendidik di lingkungan sekolah formal), Dosen (orang yang mendidik di lingkungan Perguruan Tinggi), Konselor (orang yang mempunyai keahlian dalam melakukan bimbingan konseling). Guru pamong (pembimbing belajar mandiri siswa, yaitu masyarakat yang peduli akan pendidikan). Widyaiswara (PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk mendidik, mengajar, dan melatih pegawai negeri sipil pada lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah). Tutor (orang yang mendidik pada lembaga-lembaga non formal). Instruktur (orang yang melatih pada pelatihan-pelatihan, senam, beladiri), dan Fasilitator (sekelompok orang yang membantu sekelompok orang memahami).

#### **b. Kompetensi Pendidik**

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana sekolah. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa alat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat

harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.<sup>52</sup>

Pendidik (guru) berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 (1) bahwa pendidik mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi social yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>53</sup>

Empat kompetensi di atas hanya bisa dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, pendidik (guru) mempunyai peran, fungsi, dan kedudukan yang sangat strategis. Hal ini berorientasi bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis kompetensi, pendidik (guru) mempunyai peranan yang sangat penting. Oleh karenanya pendidik (guru) juga sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama pendidik (guru) adalah merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Dengan demikian mutu pendidik (guru) mempunyai peranan dan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan. Dalam hal ini kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor mutu pendidik

---

<sup>52</sup> Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: PustakaPelajar, 2003), Cet. 1, 53

<sup>53</sup> Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, 5

(guru) sebagai salah satu induk utama. Itulah sebabnya antara lain mengapa mutu pendidik (guru) merupakan faktor yang mutlak didalam pembelajaran. Makin sungguh-sungguh sebuah pemerintahan untuk membangun negerinya, makin menjadi penting kedudukan mutu pendidik (guru).

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 04 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab II Pasal 3, bahwa ruang lingkup Standar Pendidikan Nasional tersebut meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.<sup>54</sup>

Standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam SNP pasal 28 (1) bahwa: “Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sedangkan ayat (2) menjelaskan bahwa: “kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku”. Adapun pada ayat (3) menjelaskan bahwa: “kompetensi sebagai agen

---

<sup>54</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan

pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”.<sup>55</sup>

Standar yang dimaksud adalah suatu kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan berdasarkan atas sumber, prosedur, dan manajemen yang efektif. Sedangkan kriteria adalah sesuatu yang menggambarkan ukuran dan keadaan yang dikehendaki.

Sementara juga disebutkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 8, menyebutkan bahwa seorang guru profesional wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>56</sup>

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, Brokke and Stone (1995) yang dikutip oleh E. Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Sementara Charles (1994) yang dikutip oleh E. Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedangkan dalam undang-

---

<sup>55</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 5

<sup>56</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 5

undang republik indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut Oemar Hamalik memberikan isyarat agar guru dalam bekerja dapat melaksanakan fungsinya dan tujuan sekolah, guru harus memiliki kompetensi-kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
- b) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (instruksional) sekolah.
- c) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.<sup>57</sup>

Dari uraian di atas, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi guru menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu didalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena memiliki arah dan tujuan, sedangkan performance merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang

---

<sup>57</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), Cet. 3, 38



tidak kasat mata.

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan persepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 (1), kompetensi guru ada 4, meliputi:

1) Kompetensi Pedagogik

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.<sup>58</sup>

Menurut Slamet PH yang dikutip oleh Syaiful Sagala mengatakan kompetensi pedagogik terdiri dari sub-kompetensi :

a) berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait

---

<sup>58</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*.....,38

- dengan mata pelajaran yang diajarkan;
- b) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD);
  - c) melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan;
  - d) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas;
  - e) melaksanakan pembelajaran *pro-perubahan* (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan);
  - f) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik;
  - g) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir; dan
  - h) mengembangkan profesionalisme sebagai guru.<sup>59</sup>

## 2) Kompetensi Profesional

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional

---

<sup>59</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Cet. 1, 31-32

Pendidikan.<sup>60</sup>

Kompetensi profesional seorang guru sekurang-kurangnya harus memiliki penguasaan diantaranya:

- a) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu, dan
  - b) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.<sup>61</sup>
- 3) Kompetensi Kepribadian

Istilah kepribadian digunakan dalam disiplin ilmu psikologi yang mempunyai pengertian sebagai “*sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang*”. Kata kepribadian diambil dari terjemahan kata yang berasal dari bahasa inggris, yaitu kata *personality*, yang mempunyai pengertian sebagai sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain.<sup>62</sup>

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya

<sup>60</sup> Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28, *Tentang Kemampuan Penguasaan Materi*

<sup>61</sup> Siti Masruroh, “Kompetensi Guru”, <http://sitimasruroh.blogspot.com/2009/11/kompetensi-guru.html> (download tanggal 29 Maret 2022)

<sup>62</sup> Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), cet. 2, 36

terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.

Menurut Ahmad Tafsir sebagaimana dikutip oleh KhoironRosyadi, sifat-sifat guru muslim sebagai berikut:

- a) Kasih sayang.
  - b) Senang memberi nasehat.
  - c) Senang memberi peringatan.
  - d) Senang melarang muridnya melakukan hal yang tidak baik.
  - e) Bijak dalam memilih bahan atau materi pelajaran yang sesuai dengan lingkungan murid.
  - f) Hormat terhadap pelajaran lain yang bukan pegangannya.
  - g) Bijak dalam memilih pelajaran yang sesuai dengan taraf kecerdasan murid.
  - h) Mementingkan berfikir dan berijtihad.
  - i) Jujur dalam keilmuan
  - j) Adil dalam segala hal.<sup>63</sup>
- 4) Kompetensi Sosial

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud

<sup>63</sup> Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 191

dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial juga bisa diartikan sebagai kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai anggota masyarakat.

Dengan demikian, seharusnya seorang pendidik (guru) tidak hanya tanggung jawab didalam kelas saja, tetapi harus mewarnai perkembangan anak didik diluar kelas. Dengan kata lain, pendidik (guru) tidak sekedar orang yang hadir didepan kelas unntuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, tetapi juga anggota masyarakat yang harus ikut aktif dalam mengarahkan perkembangan anak didik menjadi anggota masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa standar kompetensi pendidik (guru) adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan supaya mutu guru dapat diketahui.

Standar kompetensi pendidik (guru) bertujuan untuk

memperoleh acuan baku dalam pengukuran kinerja guru untuk mendapatkan jaminan kualitas guru dalam mengembangkan kualitas proses pembelajaran.

Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap pendidik (guru) akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pandai tetapi juga pandai mentransfer ilmunya kepada peserta didik.

#### 4. Mutu Pendidikan

##### a. Pengertian Mutu Pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mutu adalah “ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf, atau derajat berupa; kepandaian kecerdasan, kecakapan, dan sebagainya.”<sup>64</sup>

Secara istilah mutu merupakan sebuah proses terstruktur yang digunakan untuk memperbaiki keluaran atau *output* yang dihasilkan.<sup>65</sup> Dari sini dapat kita pahami bahwa mutu merupakan upaya perbaikan lembaga atau institusi berdasarkan kecakapan atau kemampuan yang dimilikinya.

Selain itu, juga terdapat beberapa definisi dari beberapa ahli tentang definisi mutu ini. Menurut Philip B. Crosby,

*Mutu adalah kesesuaian dengan apa yang disyaratkan atau distandarkan. Secara sederhana sebuah produk dikatakan berkualitas/bermutu apabila produk tersebut sesuai dengan*

<sup>64</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>65</sup> Jarome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 75

*standar kualitas yang telah ditentukan, yang meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi.*<sup>66</sup>

Menurut W. Edward Deming dalam Mulyadi, mutu adalah “kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.”<sup>67</sup> Sebuah produk dikatakan bermutu jika produk tersebut sesuai dengan kebutuhan konsumen atau pelanggan, sehingga dapat memberikan kepuasan dari pelanggan terhadap produk tersebut.

Sedangkan menurut Joseph Juran dalam Suyadi Prawirosentono, mutu adalah kemampuan untuk digunakan atau *quality is fitness for use*.<sup>68</sup> Dimana dapat diartikan bahwa mutu merupakan suatu kesesuaian atau kenyamanan suatu barang digunakan oleh seseorang. Selain itu indikasi dari barang yang bermutu adalah yang memiliki kekuatan, kehandalan, dan jaminan untuk digunakan.

Terdapat banyak sekali perbedaan pendapat mengenai definisi mutu. Hal tersebut dikarenakan konsep mutu atau kualitas sangat relatif dan bergantung pada sudut pandang setiap orang. Di antara para pakar mutu masih terdapat perbedaan pandangan, sekalipun pada segi-segi tertentu terdapat persamaan di antara mereka, namun semuanya menekankan pada bagaimana mengembangkan kualitas baik pada produk barang maupun layanan jasa melalui standarisasi yang telah ditetapkan, melalui

<sup>66</sup> Noer Rohmah dan Zainal Fanani, *Pengantar Manajemen Pendidikan* (Malang: Madani, 2017), 205.

<sup>67</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 80

<sup>68</sup> Suyadi Prawirosentono, *Filosofi Tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management Abad 21 Study Kasus dan Analisis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 5

manajemen yang profesional dan berkesinambungan.

Dari berbagai pendapat atau pandangan para ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mutu adalah sesuatu yang sesuai dengan standar atau persyaratan yang dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan atau memberikan kepuasan pelanggan yang diperoleh melalui manajemen yang baik dan berkelanjutan

Secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup 1) Input, yaitu segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. 2) Proses yaitu berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. 3) Output yaitu kinerja sekolah, kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/prilaku sekolah.<sup>69</sup>

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan<sup>70</sup>

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang

<sup>69</sup> Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2001), 45

<sup>70</sup> Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu* .....51



dimaksud berupa sumberdaya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumberdaya meliputi sumberdaya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dan sebagainya). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundangundangan, deskripsi tugas, rencana, dan program. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah, Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut.<sup>71</sup>

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedang sesuatu dari hasil proses disebut output. Dalam pendidikan berskala mikro (tingkat sekolah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses

---

<sup>71</sup> Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 64

lainnya.<sup>72</sup>

Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pepaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi Pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Kata memberdayakan mengandung arti bahwa peserta didik tidak sekedar menguasai pengetahuan yang diajarkan oleh gurunya, akan tetapi pengetahuan tersebut juga telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayau, diamalkan dalam kehidupan sehari-hari, dan yang lebih penting lagi peserta didik tersebut mampu belajar cara belajar (mampu mengembangkan dirinya).

Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: (1) prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, nilai ujian akhir, karya ilmiah, lomba-

---

<sup>72</sup> Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan* .....74

lomba akademik; dan (2) prestasi non-akademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejuruan, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak Pendekatan kegiatan yang saling berhubungan (proses) seperti misalnya perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.<sup>73</sup>

Masalah mutu pendidikan merupakan salah satu isu sentral dalam pendidikan nasional, terutama berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, terutama pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Menyadari hal tersebut, Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan media pembelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Meskipun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan mengindikasikan bahwa berbagai upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang memuaskan, dan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih mengalami masalah ekonomi yang berkepanjangan, yang telah berkembang menjadi krisis multidimensional, dan telah memperburuk berbagai bidang

---

<sup>73</sup> Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan* .....77

kehidupan termasuk menurunkan mutu pendidikan.<sup>74</sup>

Sumbangan pendidikan terhadap pembangunan bangsa yang tentu bukan hanya sekedar penyelenggaraan pendidikan, tetapi pendidikan yang bermutu, baik dari sisi input, proses, output, maupun outcome. Input pendidikan yang bermutu adalah guru-guru yang bermutu, peserta didik yang bermutu, kurikulum yang bermutu, fasilitas yang bermutu, dan berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan yang bermutu adalah proses pembelajaran yang bermutu. Output pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang disyaratkan. Dan outcome pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi atau terserap pada dunia usaha atau dunia industri.

Mengapa pendidikan harus bermutu?. Pendidikan saat ini, dalam hal ini pendidikan persekolahan, dihadapkan pada berbagai tantangan baik nasional maupun internasional. Tantangan nasional muncul dari dunia ekonomi, sosial, budaya, politik, dan keamanan. Pembangunan ekonomi sampai saat ini masih belum beranjak dari dunia krisis semenjak tahun 1997/1998. Bahkan perkembangan ekonomi pada level bawah (ekonomi kerakyatan) masih dalam kondisi stagnan kalau tidak dikatakan mundur. Sosial kemasyarakatan bangsa ini seperti ada yang salah, dimana

---

<sup>74</sup> Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan* .....81

kerusuhan, konflik antar daerah, pencurian, perkelahian, tawuran, *free seks* pada kalangan remaja dan dewasa dan berbagai kondisi negatif kemasyarakatan lainnya semakin meningkat dari tahun ke tahun. Perkembangan budaya global saat ini malah mengikis berbagai budaya asli bangsa, khususnya budaya daerah. Dari sisi keamanan, masyarakat merasa tidak aman untuk berjalan di malam hari atau di tempat-tempat sepi, padahal ini adalah Negara merdeka! “Apa kata dunia?” tentang Indonesia ini. Kondisi nasional tersebut menantang dunia pendidikan untuk dapat menghasilkan lulusan yang mampu memecahkan dan membawa Indonesia pada bangsa yang maju dan beradab.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>75</sup>

Yang dimaksud dengan pendidikan dalam penelitian ini adalah pendidikan formal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.<sup>76</sup>

Pada prinsipnya, sekolah sebagai satuan pendidikan

---

<sup>75</sup> Lihat UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

<sup>76</sup> Lihat UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

tidak akan bermutu baik atau unggul dengan sendirinya, melainkan melalui berbagai upaya peningkatan mutu pendidikannya. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah hanya akan terjadi secara efektif apabila dikelola melalui manajemen yang tepat.

Kualitas atau mutu adalah aspek terpenting dalam setiap organisasi. Peningkatan mutu paling banyak menjadi agenda prioritas organisasi. Mutu diyakini sebagai modal utama dalam menghadapi persaingan antar organisasi. Meskipun demikian, masih banyak orang yang memiliki persepsi beragam tentang konsep mutu. Pendapat satu orang sering kali bertentangan dengan pendapat orang lain. Industri jasa atau industri barang sampai saat ini belum dapat mendefinisikan konsep mutu secara serupa. Hal ini menimbulkan kebingungan dan sering kali membuat konsep kualitas sulit diukur.<sup>77</sup>

Mutu adalah ketika suatu lembaga dapat memuaskan pandangan secara sempurna. Kepuasan pelanggan akan tercapai saat suatu produk diproses sesuai standar dan memenuhi Standar kepuasan pelanggan. Produk yang diproses sesuai standar ialah produk yang tanpa ada cacat. Selain itu, produknya juga sesuai dengan spesifikasi yang tercantum dan sesuai dengan tujuan atau manfaatnya. Sedangkan produk yang sesuai standar kepuasan pelanggan ialah produk yang dapat memenuhi kebutuhan

---

<sup>77</sup> Barnawi Arifin, *System Penjaminan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-ruz Media, 2017)

pelanggan dan kesenangan pelanggan.<sup>78</sup>

Demi mengembangkan mutu lembaga pendidikan, diperlukan kemampuan suatu lembaga untuk mendayagunakan, mengembangkan serta memaksimalkan berbagai macam sumber pendidikan yang tersedia agar tercipta pembelajaran yang optimal dan kualitas proses serta hasil pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Selain itu, agar tercipta lembaga pendidikan yang bermutu, lembaga pendidikan juga harus mampu memenuhi standar pendidikan Nasional yang ditetapkan oleh pemerintah. Pada implementasi penjaminan dan peningkatan mutu di Indonesia, yang menjadi baku mutu adalah Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan oleh BNSP.<sup>79</sup> Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional Bab II Pasal 2, bahwa ruang lingkup Standar Pendidikan Nasional tersebut meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.<sup>80</sup> Didalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB IX Pasal 35 dikatakan pula bahwa standar nasional pendidikan digunakan sebagai acuan pengembangan kurikulum, tenaga kependidikan, sarana dan

---

<sup>78</sup> Edward Sallies, *Total Quality Manajemen In Education*, (Yogyakarta, Diva Press, 2012)

<sup>79</sup> Ridwan Abdullah Sani dkk, *Penjaminan Mutu Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), 15

<sup>80</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan.<sup>81</sup> Delapan standar tersebut menjadi patokan dalam dunia pendidikan dan harus dipenuhi untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu baik itu dari segi pembelajaran, pendidik hingga lulusannya. Melihat dari banyaknya standar yang harus dipenuhi agar terwujud pendidikan yang bermutu, hal ini tentu tidak lepas dari peran berbagai pihak yang saling bekerjasama dalam mewujudkannya.

Menurut Permendikbud No 22 Tahun 2016 menyebutkan bahwa Standar Proses Pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan. Standar Proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.<sup>82</sup> Dari pengertian tersebut ada beberapa hal yang perlu digarisbawahi:

*Pertama* Standar proses pendidikan adalah standar nasional pendidikan, yang berarti suatu standar dalam pengelolaan proses pendidikan harus dipenuhi oleh setiap lembaga pendidikan formal pada jenjang pendidikan tertentu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di manapun lembaga pendidikan itu berada baik di perkotaan maupun pedesaan secara nasional. *Kedua*, standar proses dikaitkan dengan pelaksanaan pembelajaran, yang berarti

---

<sup>81</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

<sup>82</sup> Permendikbud, No. 22 Tahun 2016 tentang *Standar Proses Pendidikan*



standar proses pendidikan berisi tentang bagaimana seharusnya proses pembelajaran itu berlangsung pada setiap satuan pendidikan yang dilakukan oleh setiap guru, baik guru kelas maupun guru mata pelajaran, sehingga kualitas pembelajaran dapat dilaksanakan secara maksimal sesuai dengan harapan. Kondisi ketidakmerataan kualitas pendidikan disebabkan karena kualitas pembelajaran yang tidak standar. Misalnya kondisi bangunan fisik berikut fasilitas sekolah yang ada di kota tidak sama dengan sekolah yang ada di pedesaan. Sekolah-sekolah yang ada di kota dengan dukungan orang tua dan masyarakat, dengan sarana dan prasarana yang memadai akan memiliki kualitas pembelajaran yang lebih bagus dibanding sekolah-sekolah yang ada di pedesaan dengan sarana yang terbatas, dengan dukungan masyarakat dan orang tua yang mungkin rendah. *Ketiga*, Standar proses pendidikan diarahkan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Dengan demikian standar lulusan merupakan sumber atau rujukan utama dalam menentukan standar proses pendidikan. Karena itu standar proses pendidikan bisa dirumuskan dan diterapkan manakala telah tersusun standar kompetensi lulusan.

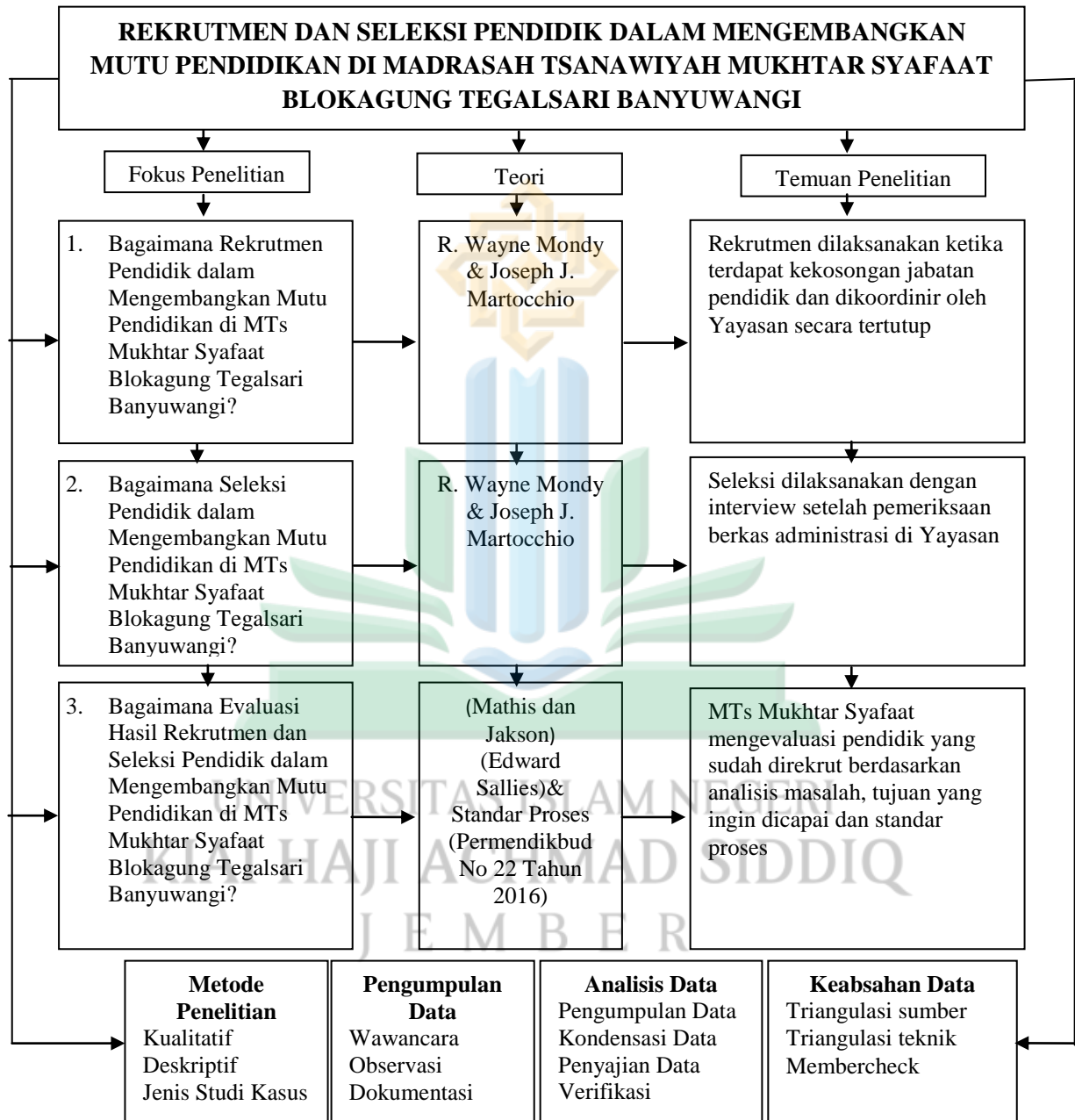
- a. Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan

pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.

- b. Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.
- c. Penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes dan nontes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan/atau produk, portofolio, dan penilaian diri.
- d. Pengawasan proses Pemantauan, Supervisi, Evaluasi, Pelaporan, dan Tindak lanjut

### C. Kerangka Konseptual

**Tabel 2.2**  
**Kerangka Konseptual**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu secara utuh. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif diharapkan peneliti dapat memecahkan masalah sesuai yang diharapkan.<sup>83</sup>

Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu kesatuan sistem. Kesatuan ini berupa program, peristiwa, kegiatan, atau suatu individu yang terikat dalam kesatuan sistem. Studi kasus bisa dikatakan sebagai penelitian yang diarahkan pemahaman dari suatu kasus.<sup>84</sup> Peneliti menggunakan jenis studi kasus karena diharapkan bisa memperoleh hasil yang maksimal dari objek penelitian yaitu MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari yang berupa sistem rekrutmen dan seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Mengadakan sebuah penelitian pasti membutuhkan lokasi penelitian, peneliti terlebih dahulu telah mengadakan survey awal di beberapa lembaga pendidikan yang ada di Kecamatan Tegalsari Banyuwangi.

---

<sup>83</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 3.

<sup>84</sup> Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 64.

Survey ini dilakukan untuk mengetahui gambaran umum mengenai keadaan sekolah yang menjadi sasaran penelitian. Berdasarkan hasil studi kelayakan dikaitkan dengan alasan, bahwa MTs Mukhtar Syafaat adalah lembaga yang berada dibawah naungan pondok pesantren akan tetapi mampu bersaing dengan lembaga lain non pesantren dalam segi kualitas dan kuantitas. Dalam 3 tahun terakhir penerimaan peserta didik selalu mengalami peningkatan yang berasal dari banyak kota di seluruh Nusantara. MTs Mukhtar syafaat melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler yang berbeda dengan sekolah lain, yaitu satu jam sebelum KBM dimulai dan rutin diadakan evaluasi setiap 3 bulan.<sup>85</sup> Hal ini menuntut pendidik di Madrasah ini tidak hanya mempunyai kompetensi di bidang pengajaran, namun juga kompetensi di bidang ekstrakurikuler. Otomatis rekrutmen dan seleksi di Madrasah ini harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Maka peneliti menetapkan lokasi penelitiannya, yaitu di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

### C. Kehadiran Peneliti

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan studi kasus, maka kehadiran peneliti di lapangan sangatlah penting dan diperlukan secara optimal. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai alat pengumpul data atau sebagai alat instrumen kunci. Kehadiran peneliti di penelitian ini adalah untuk menemukan dan mengeksplorasi data yang terkait dengan fokus penelitian.

---

<sup>85</sup> Nadiful Muhibin, Wawancara Kepala Madrasah 25 September 2022

Dalam pengumpulan datanya, menggunakan pendekatan observasi dan yang dilakukan merupakan pengamat penuh. Dalam penelitian ini juga, peneliti berperan sebagai pengamat partisipatif pasif yang dimana peneliti tidak ikut andil dalam proses penelitian di lokasi penelitian. Tetapi bertindak sebagai pengamat saja. Serta kehadiran peneliti di lokasi penelitian diketahui statusnya sebagai peneliti oleh subjek atau informan.

#### **D. Subjek Penelitian**

Pemilihan subyek penelitian dalam penelitian ini yakni menggunakan teknik *purposive* adalah teknik penentuan sampel yang dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu.<sup>86</sup>

Adapun subyek penelitian atau informan yang dipilih berdasarkan tema penelitian kami antara lain:

- 1) Komite MTs Mukhtar Syafaat M. Imam Haudli, M.Si. beliau adalah Komite MTs Mukhtar Syafaat karena ikut berperan dan mengawasi proses rekrutmen dan seleksi di MTs Mukhtar Syafaat.
- 2) Perwakilan Tim Rekrutmen Yayasan Mukhtar Syafaat, Agus Supriyono, S.E beliau adalah Perwakilan Tim Rekrutmen Yayasan Mukhtar Syafaat karena ikut berperan dan memiliki kebijakan penuh dalam proses rekrutmen dan seleksi di Yayasan Mukhtar Syafaat.
- 3) Kepala madrasah MTs Mukhtar Syafaat Nadiful Muhibin, S.Pd beliau adalah kepala Madrasah MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi karena kepala madrasah sebagai pemimpin dalam lembaga yang diteliti sehingga menguasai secara menyeluruh terkait

---

<sup>86</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&B* (Bandung: Alfabeta, 2005), 74

fokus penelitian ini

- 4) Waka Kurikulum MTs Mukhtar Syafaat Rian Hidayatullah, S.Pd beliau Wakil kepala Madrasah bagian kurikulum MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi karena mengatur regulasi pendidik dan memiliki keahlian serta pengetahuan terkait dengan fokus penelitian ini dalam bidang rekrutmen dan seleksi.
- 5) Guru MTs Mukhtar Syafaat Seja Bintang Pahlevi, S.E beliau Pendidik di MTs Mukhtar Syafaat yang telah mengalami langsung proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

#### **E.Sumber Data**

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Yang di maksud kata-kata dan tindakan disini yaitu perkataan dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan *sumber manusia*. Sedangkan sumber data *non manusia* bisa berupa sumber tertulis, dan dokumentasi seperti foto.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data *manusia* adalah Kepala Madrasah, Tim Rekrutmen Yayasan, Komite Madrasah, Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum, Guru dan pihak yang dianggap memahami terkait objek dan variabel penelitian yang berada di Madrasah Tsanawiyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara memperoleh atau mendapatkan data penelitian, sehingga diperoleh data yang valid dan

realibel yang mampu dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.<sup>87</sup> Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>88</sup> Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Observasi

Metode observasi yang dilakukan adalah partisipasi pasif berupa menganalisis secara langsung dengan mencatat secara sistematis dan mengamati suatu individu atau kelompok tertentu.<sup>89</sup> Peneliti mengadakan pengamatan secara langsung melalui Observasi didasarkan atas pengalaman secara langsung, yaitu peneliti mengamati sendiri yang berarti mengalami langsung peristiwanya. Pada metode ini peneliti akan mengamati secara langsung perilaku warga sekolah di lingkungan sekolah dan mengamati kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di sekolah tersebut. Dengan metode ini peneliti juga mengamati aktifitas Kepala sekolah beserta pihak yang dianggap terlibat dan berhubungan dengan variabel penelitian di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Observasi dilaksanakan untuk mendapatkan data sebagai berikut:

##### 1) Deskripsi Rekrutmen Pendidik dalam Mengembangkan Mutu

<sup>87</sup> Abd. Muhith, Dkk, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Bildung, 2020), 84

<sup>88</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* ..... 83

<sup>89</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* ..... 300



Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

- a. Analisis kebutuhan madrasah
- b. Rekrutmen dikoordinir oleh Yayasan namun pihak lembaga juga ikut andil

2) Deskripsi Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

- a. Diadakan musyawarah se Yayasan guna membahas Proses Rekrutmen yang berlangsung
- b. Pihak Yayasan menetapkan Kriteria tertentu sebagai batasan untuk pelamar

3) Deskripsi Evaluasi Hasil rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

- a. Jumlah pelamar
- b. Tujuan yang ingin dicapai
- c. Kualitas pelamar
- d. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan

## 2. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara semiterstruktur (*Semistruktur Interview*). Karena peneliti ingin menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat dan ide-idenya. Adapun

informasi yang diperoleh dari wawancara ini adalah:

1) Rekrutmen Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

- a. Open rekrutmen diadakan ketika ada kekosongan pendidik
- b. Proses Rekrutmen bekerja sama dengan pihak yayasan
- c. Rekrutmen dilaksanakan secara tertutup
- d. Tahap awal rekrutmen dengan identifikasi calon pendidik

2) Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

- a. Adanya musyawarah seluruh kepala sekolah dengan pihak yayasan terkait rekrutmen yang dilakukan
- b. Yayasan menetapkan kriteria sebagai batasan untuk menyeleksi calon pendidik
- c. Yayasan memberikan pelatihan kepada pendidik 3 bulan sekali

3) Evaluasi hasil rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

- a. Jumlah pelamar
- b. Tujuan yang ingin dicapai
- c. Kualitas pelamar
- d. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan kosong
- e. Rapat rutin sebulan sekali untuk mengevaluasi hasil rekrutmen dan segala permasalahan di Lembaga

### 3. Dokumentasi

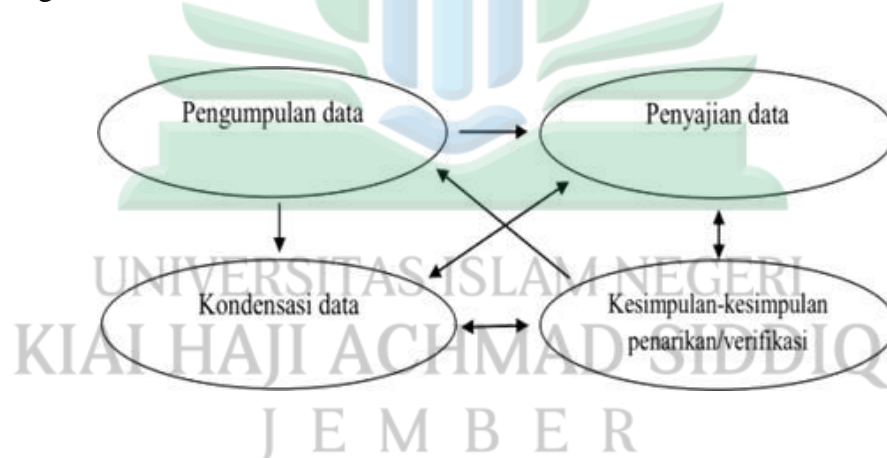
Penelitian ini dilakukan dengan mencari dokumen-dokumen yang ada di MTs Mukhtar Syafaat blokagung banyuwangi yang berkaitan erat dengan rekrutmen dan seleksi, proses, dan mutu pendidikan seperti dokumen kurikulum, jadwal seleksi dan rekrutmen, struktur organisasi dan dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan erat dengan penelitian ini. Peneliti memperoleh data-data MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebagai berikut:

- 1) Dokumen rekrutmen Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
  - a. Foto Pelamar mengajukan Lamaran ke Yayasan
  - b. Foto Rapat seluruh Kepala Sekolah dibawah Unit Yayasan Mukhtar Syafaat dengan Tim Yayasan
- 2) Dokumen seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
  - a. Foto Pelamar interview
  - b. Foto Rapat seluruh Kepala Sekolah dibawah Unit Yayasan Mukhtar Syafaat dengan Tim Yayasan
- 3) Dokumen Evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
  - a. Foto Rapat Guru dan Kepala Sekolah di MTs

- b. Foto Rapat evaluasi setiap bulan di Yayasan

## G. Analisis Data

Analisa data dalam penelitian kualitatif berbeda dengan analisa data dalam penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses mengorganisir, mengurutkan, mengelompokkan data dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema yang akhirnya dapat disusun teori substantif.<sup>90</sup> Dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif dengan model Interaktif Miles, Huberman dan Saldana yaitu model dimana data dapat dikomunikasikan antara satu bagian data dengan bagian data yang lain yang bersifat interaktif. Berikut adalah “model interaktif“ yang digambarkan oleh Miles, Huberman dan Saldana:



Sumber :Miles, Huberman, dan Saldana. *Qualitative Data Analysis a Methods Sourcebook*. Arizona State University.

Berdasarkan skema gambar tersebut, maka alur penelitian tersebut, pertama peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumen kemudian data dikondensasikan untuk proses penyeleksian, menyederhanakan atau mengubah catatan lapangan untuk menemukan

<sup>90</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* ....., 103.

data yang penting dan membuang tidak penting atau tidak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, penyajian data, data yang sudah dikondensasi kemudian dilakukan penyajian data, dimana data-data yang telah dipilih diuraikan dalam uraian singkat atau bagan untuk memudahkan dalam memahami apa yang terjadi dan juga memudahkan dalam merencanakan kerja selanjutnya.

Terakhir, yaitu kesimpulan atau verifikasi, peneliti memberikan kesimpulan atau memverifikasi hasil akhir dengan menyesuaikan data yang dikumpulkan, data yang sudah dikondensasi dan penyajian data dengan demikian dapat menjawab rumusan masalah dan dapat mengidentifikasi temuan yang ada di lapangan. Adapun proses analisis data diatas dijelaskan secara rinci melalui langkah-langkah sebagai berikut sebagai berikut:<sup>91</sup>

#### 1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Miles, Huberman dan Saldana mengatakan ,“*Data condensation refers to the process of selecting data, focusing, simplifying, abstracting, and transforming the data that appear in written-up field notes or transcriptions*”<sup>92</sup> Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

<sup>91</sup> Miles, Huberman, dan Saldana, *Qualitative Data Analysis a Methods Sourcebook* (Arizona State University: Third Edition, 2014), 1

<sup>92</sup> Matthew B.Miles, A.Michael Huberman, Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis : A Method Sourcebook*,(Arizona: Sage Publication, 2014),10

a. Pemilihan Data (*Selecting*)

Menurut Miles, Huberman dan Saldana, peneliti bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan dan dianalisis. Informasi-informasi yang berhubungan dengan transktivitas dan konteks sosial terkait rekrutmen dan seleksi pendidik. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan seluruh informasi terkait rekrutmen dan seleksi pendidik di MTs Mukhtar Syafaat<sup>93</sup>

b. Pengerucutan (*Focusing*)

Miles, Huberman, dan Saldana mengatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk pra-analisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan masalah penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data. Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada data yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian (*questionresearch*) yang terdapat dalam fokus penelitian, yakni rekrutmen dan seleksi pendidik, agar diperoleh data yang valid yang bisa membawa pada kesimpulan.<sup>94</sup>

<sup>93</sup> Matthew B.Miles, A.Michael Huberman, Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook*,...18

<sup>94</sup> Matthew B.Miles, A.Michael Huberman, Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook*,... 19

c. Peringkasan (*Abstraction*)

Peringkasan atau Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. data yang telah terkumpul dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data. Dalam hal ini data yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi pendidik.

d. Penyederhanaan (*Simplifying*)

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas. Untuk menyederhanakan data, peneliti mengumpulkan data setiap proses dan konteks sosial menggunakan tabel.

e. Transformasi Data (*Transforming*)

Setelah melalui 4 (empat) tahapan, data kemudian ditransformasikan pada dilanjutkan pada tahapan analisis data berikutnya. Transformasi data dimaksudkan untuk memindahkan data ke dalam bentuk analisis yang lain sehingga diperoleh data yang akurat dan valid yang dihasilkan dari pengumpulan data di lapangan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan upaya peneliti untuk menyajikan data sebagai suatu informasi yang memungkinkan untuk mengambil

kesimpulan. Disini peneliti berupaya membangun teks naratif sebagai suatu informasi yang terseleksi, simultan dan sistematis dalam bentuk (gestalt) yang kuat sehingga data yang diperoleh dapat menjelaskan atau menjawab masalah yang diteliti.<sup>95</sup> Penyajian data masing-masing kasus didasarkan pada fokus penelitian yang mengarah pada pengambilan kesimpulan sementara yang menjadi temuan penelitian. Disamping penyajian data melalui teks naratif, juga digunakan matrik atau bagan yang dapat memudahkan peneliti membangun hubungan teks yang ada, sehingga tersusun secara sistematis dalam bentuk padat dan mudah difahami, yang pada gilirannya akan memudahkan pula dalam penarikan kesimpulan dari data yang ditemukan

### 3. Penarikan Kesimpulan (*conclusion drawing/verification*)

Verifikasi atau penarikan kesimpulan merupakan kegiatan lanjutan dari reduksi data dan penyajian data, dimana peneliti mencari makna secara holistik dari berbagai proposisi yang ditemukan mengenai fokus penelitian. Dalam konteks ini, makna holistik sebagai suatu kesimpulan masih memerlukan verifikasi ulang pada catatan lapangan atau diskusi dengan teman sejawat. Dengan kata lain, kesimpulan yang dibuat masih ada peluang untuk menerima masukan. Penarikan kesimpulan sementara masih diuji kembali dengan data lapangan, dengan cara merefleksi kembali. Disamping itu, peneliti dapat bertukar fikiran dengan teman sejawat, atau dengan cara triangulasi sehingga kebenaran ilmiah dapat mendekati kesempurnaan

---

<sup>95</sup> Matthew B.Miles, A.Michael Huberman, Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis : A Method Sourcebook*,...19



## H. Keabsahan data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep keshahihan (validitas) dan keandalan (realibilitas). Keabsahan data dilakukan untuk memperoleh hasil yang valid dan dapat dipercaya oleh semua pihak. Pengujian keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap suatu data tersebut.<sup>96</sup> Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh misalnya untuk menguji kredibilitas data tentang perilaku murid, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke guru, teman murid yang bersangkutan, dan orang tuanya. Data dari ketiga sumber tersebut tidak bisa dirata-ratakan seperti di penelitian kuantitatif, tetapi data tersebut dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama yang berbeda dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dinamakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

### 2. Triangulasi Teknik / Metode

Triangulasi teknik atau metode yaitu menguji kredibilitas data

---

<sup>96</sup> Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2011), 74

dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dari wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner, Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain. untuk memastikan data mana yang dianggap benar.<sup>97</sup>

### 3. Membercheck

*Membercheck* yaitu proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan memberi *check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Pelaksanaan memberi *check* dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, atau setelah mendapatkan suatu temuan, atau kesimpulan.<sup>98</sup>

## I. Tahapan-tahapan Penelitian

Pada bagian ini diuraikan tentang rencana penelitian yang dilakukan pada saat dilapangan, sehingga dalam melaksanakan penelitian perlu dilakukan rambu-rambu secara bertahap. Menurut Moleong tahapan penelitian terdiri dari tiga tahap yaitu tahap pra lapangan, tahap penelitian lapangan, tahap analisis data.<sup>99</sup> Dalam hal ini tahap-tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti diantaranya adalah:

### 1. Tahap Pra lapangan (Februari-Maret 2022)

#### a. Memilih lokasi penelitian

<sup>97</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 95

<sup>98</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2015), 276

<sup>99</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2014), 164

- b. Menentukan masalah di lokasi penelitian
- c. Menyusun rencana penelitian (proposal)
- d. Pengurusan surat izin penelitian
- e. Menilai keadaan lapangan
- f. Memilih dan memanfaatkan informasi
- g. Menyiapkan perlengkapan penelitian yang dibutuhkan dalam pengumpulan data

## 2. Tahap Penelitian Lapangan (Juni-September 2022)

Pada tahapan ini peneliti melakukan pengurusan surat izin penelitian, menentukan teknik observasi, menyusun instrument penelitian, wawancara, dokumentasi, mengumpulkan dan menganalisis data, kemudian menarik kesimpulan dari data yang sudah diperoleh dari penelitian yaitu:

- a. Memahami latarbelakang dan tujuan penelitian
- b. Memasuki lokasi
- c. Mengumpulkan data dan informasi yang ada

## 3. Tahap Analisis Data (September-Oktober 2022)

- a. Menyiapkan, membuat, dan menyusun laporan hasil penelitian berupa karya ilmiah/tesis yang siap untuk diujikan dan dipertahankan di hadapan tim penguji.
- b. Data yang sudah terkumpul dianalisis secara keseluruhan dan dideskripsikan dalam bentuk teks
- c. Menyusun data dan memaparkan hasil
- d. Penarikan kesimpulan berdasarkan data yang terkumpul

## BAB IV

### PAPARAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Paparan Data dan Analisis

Paparan data membahas tentang temuan yang didapatkan selama penelitian melalui pengamatan langsung di lapangan. Seperti yang peneliti kemukakan dalam judul bahwa peneliti melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Bloakagung Tegalsari Banyuwangi, maka dalam laporan ini peneliti memaparkan data-data dari lapangan yaitu hasil observasi, wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data mengenai rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Bloakagung Tegalsari Banyuwangi. Berikut peneliti uraikan pendapat-pendapat beliau terhadap Rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi:

##### **1. Rekrutmen Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan**

MTs Mukhtar Syafaat mengalami perkembangan yang relatif baik pada kurun waktu yang singkat. Hal ini dapat dilihat dari kualitas pendidikan yang baik karena ditunjang oleh personal dan fasilitas sarana dan prasarana yang relatif memadai, sehingga menghasilkan kualitas peserta didik yang cukup baik. MTs Mukhtar Syafaat terus mengalami peningkatan dari tahun

berdirinya yakni tahun 2015.<sup>100</sup> Berikut data kenaikan jumlah siswa di MTs Mukhtar Syafaat 3 tahun terakhir:

**Tabel 4.1**  
**Data kenaikan jumlah siswa 3 tahun terakhir di MTs Mukhtar Syafaat**

Tahun Ajaran	Kelas I		Kelas II		Kelas III		Jumlah (I + II + III)	
	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel
2019/2020	37	2 rbl	36	1 rbl	29	1 rbl	102	4 rbl
2020/2021	52	2 rbl	37	2 rbl	34	1 rbl	123	5 rbl
2021/2022	54	2 rbl	49	2 rbl	38	2 rbl	141	6 rbl

Sumber: Dokumen Administrasi MTs Mukhtar Syafaat

Rekrutmen dan seleksi adalah kegiatan yang sangat penting untuk memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan profesional. Kegiatan ini diperlukan pada saat MTs Mukhtar Syafaat membutuhkan calon tenaga profesional baru untuk mengisi kekosongan jabatan guru.

Untuk itu dalam memperoleh pendidik yang profesional ketika ada posisi pendidik yang kosong, maka rekrutmen merupakan suatu keharusan untuk dilakukan. Dalam hal ini Bapak Nadhiful Muhibin selaku Kepala MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi mengemukakan bahwa:

“Hal yang mendasari Rekrutmen pendidik disini hanya ketika dibutuhkan saja dengan mempertimbangkan jumlah guru yang dibutuhkan oleh lembaga. Jadi jika tidak ada posisi yang kosong, ya kita tidak mengadakan rekrutmen.”<sup>101</sup>

<sup>100</sup> Nadiful Muhibin, Wawancara Kepala Madrasah 25 September 2022

<sup>101</sup> Nadiful Muhibin, Wawancara Kepala Madrasah 25 September 2022

Senada dengan Bapak Kepala Madrasah, Bapak Riyan Hidayatullah, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum mengemukakan bahwa:

“Kami mengadakan rekrutmen hanya jika ada posisi pendidik yang kosong dan juga menyesuaikan rombel. Semisal rombelnya 10 kan tidak mungkin gurunya sampai 50, seperti itu. Jadi ya kita menyesuaikan saja.”<sup>102</sup>

Komite MTs Mukhtar Syafaat, M. Imam Haudli, M.Si mengemukakan bahwa:

“Rekrutmen guru dimulai analisis kebutuhan guru. Setiap tahunnya kita selalu mengevaluasi, kira-kira untuk tahun ini apakah ada guru yang harus direkrut atau tidak. Biasanya karena 1 atau 2 hal ada guru yang resign atau keluar, mau tidak mau kita harus merekrut. Tahapan yang pertama analisis kebutuhan guru. Kalau memang sudah jelas terjadi kekosongan guru atau staf, maka kita melakukan open rekrutmen”<sup>103</sup>

Dalam hal ini peneliti melakukan tidak mendapatkan kesempatan untuk melihat proses rekrutmen secara langsung dikarenakan tidak ada jabatan kosong yang kesimpulannya tidak ada kegiatan rekrutmen saat penelitian dilakukan.

Berikut adalah dokumentasi interview calon pendidik dalam proses rekrutmen yang peneliti dapat dari file Yayasan Mukhtar Syafaat:

<sup>102</sup> Riyan Hidayatullah, Wawancara Waka Kurikulum 26 September 2022

<sup>103</sup> M. Imam Haudli, Wawancara Komite MTs Mukhtar Syafaat, 27 September 2022



**Gambar : 4.1.1 Interview Calon Pendidik**

Dari pemaparan diatas menunjukkan bahwa MTs Mukhtar Syafaat adalah suatu lembaga yang melakukan rekrutmen ketika memang ada kekosongan dalam suatu posisi. Dan jika posisi tersebut sudah penuh maka tidak ada rekrutmen. Jadi rekrutmen di MTs Mukhtar Syafaat tidak mempunyai jangka waktu setiap berapa tahun sekali, karena tergantung kepada kekosongan posisi pendidik.

MTs Mukhtar Syafaat merupakan lembaga yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafaat. Semua hal dalam setiap lembaga terorganisir secara rapi dibawah naungan Yayasan Mukhtar Syafaat, termasuk salah satunya yaitu MTs Mukhtar Syafaat. Rekrutmen pendidik juga dikoordinir langsung oleh yayasan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kepala MTs Mukhtar Syafaat:

“Semua lembaga di bawah yayasan semua rekrutmennya diatur oleh yayasan. Ada bagiannya sendiri yaitu tim kepegawaian yayasan mukhtar syafaat. Mereka berwenang untuk menentukan siapa yang direkrut, jadi sekolah tinggal menerima tentunya setelah diseleksi juga.”<sup>104</sup>

<sup>104</sup> Nadiful Muhibin, Wawancara Kepala Madrasah 25 September 2022

Bapak Riyan Hidayatullah, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum mengemukakan bahwa:

“Jadi begini, Ada 2 cara, yang pertama calon pendidik mengajukan lamaran ke tim kepegawaian yayasan, dan kemudian dikaji, dikoordinasikan dengan semua kepala madrasah se yayasan. Lalu calon pendidik diinterview. Setelah administrasi selesai, dan pihak sekolah juga sudah sesuai, maka SK dikeluarkan oleh Yayasan. Yang kedua jika ada kekosongan guru, kepala madrasah atau sesama guru mencari pengganti dan merekomendasikan ke pihak yayasan untuk kemudian dikaji oleh pihak yayasan. Tentunya pihak sekolah tetap ditanyai pendapat dan diajak berdiskusi terkait calon pendidik dalam proses perekrutan.”<sup>105</sup>

Kami juga mewawancarai bapak Seja Bintang Pahlevi, S. Sos, selaku Guru di MTs Mukhtar Syafaat yang sebelumnya juga melalui proses rekrutmen. Berikut pemaparan beliau:

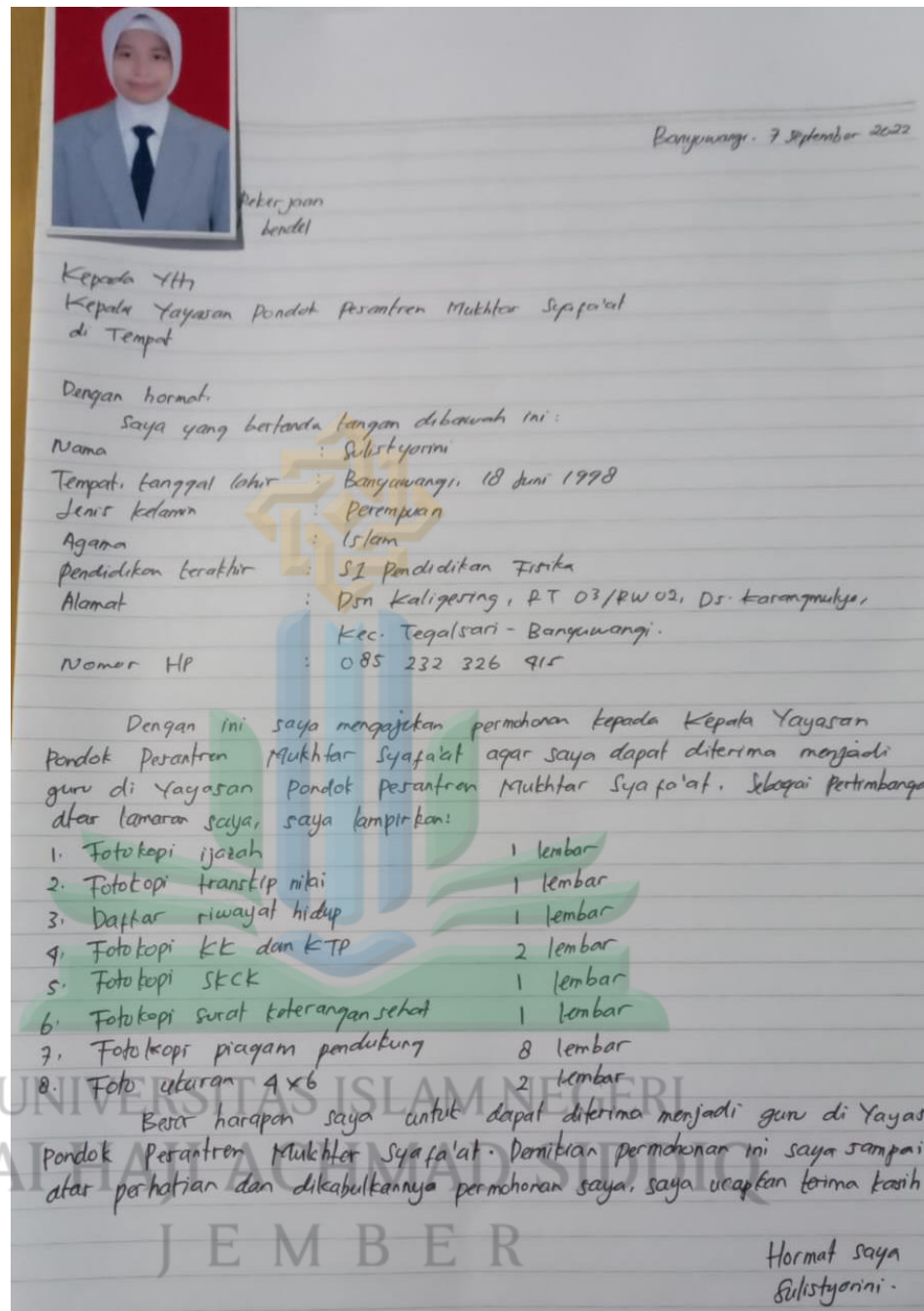
“jadi saya dulu ketika masih mondok di Pondok Pesantren Mukhtar Syafaat dan sudah lulus sarjana, kebetulan MTs Mukhtar Syafaat sedang membutuhkan guru dikarenakan ada guru yang resign. Itu terjadi di akhir tahun pembelajaran. Jadi saya dihubungi oleh Kepala MTs Mukhtar Syafaat untuk selanjutnya disuruh menyerahkan surat lamaran dan ijazah ke Yayasan.”<sup>106</sup>

Berikut diperkuat dengan dokumentasi terkait calon pendidik yang melamar di MTs Mukhtar Syafaat:

<sup>105</sup> Riyan Hidayatullah, Wawancara Waka Kurikulum 25 September 2022

<sup>106</sup> Seja Bintang Pahlevi, wawancara Guru Madrasah, 13 Januari 2023





Gambar : 4.1.2 Surat Lamaran Calon Pendidik<sup>107</sup>

Sesuai dengan pernyataan bapak Riyan Hidayatullah, S.Pd, Komite MTs Mukhtar Syafaat Bapak M. Imam Haudli, M.Si. mengemukakan bahwa:

<sup>107</sup> Dokumentasi dari Lembaga

“MTs ini kan dibawah suatu Yayasan, jadi semua rekrutmen dilaksanakan langsung oleh Yayasan. Nanti pihak sekolah tinggal menyeleksi, dan jika sudah cocok sesuai kompetensi yang diharapkan maka proses rekrutmen selesai. Dan pihak Yayasan mengeluarkan SK”<sup>108</sup>

Bapak Agus Supriyono selaku Tim Rekrutmen Yayasan Mukhtar

Syafaat mengemukakan bahwa:

“Pertama ada 2 hal. Yang pertama rekomendasi dari pengasuh atau ketua yaysan. Nanti prosesnya tidak dari bawahan, dari top to down. Yang kedua ada usulan dari beberapa lembaga di bawah naungan. Permohonan dari kepala sekolah, bahwa di lembaganya membutuhkan pendidik dibidang a b c d. Diusulkan kepek kepada yayasan. Ketika sudah disetujui oleh yayasan, baru sekolah membuat pengumuman lowongan di sosmed. Kalau mendesak, jarak seminggu udah ditutup. Kalau tidak mendesak, misal sebelum ajaran baru kan amsih ada sebulan 2 bulan sebelum ajaran baru. Kalau mendesak seperti ada guru resign ditengah-tengah masa aktif pembelajaran. Yang mencari lowongan jadi guru kan banyak, jadi ketika kita umumkan sehari pasti sudah ada yang melamar. Mengumumkannya di sosmed. Facebook Yayasan, dari lembaga juga meneruskan.”<sup>109</sup>

Berikut dokumentasi Rapat Kepala sekolah seluruh Unit di bawah naungan Yayasan Mukhtar Syafaat dengan pihak Yayasan

Mukhtar Syafaat:



**Gambar : 4.1.3 Rapat Kepala Sekolah semua Unit dengan Yayasan**

<sup>108</sup> M. Imam Haudli, Wawancara Komite MTs Mukhtar Syafaat, 27 September 2022

<sup>109</sup> Agus Supriyono, Wawancara Tim Perwakilan Rekrutmen Yayasan Mukhtar Syafaat 28 September 2022

MTs Mukhtar Syafaat merupakan sekolah dengan perekrutan pendidik dengan cara tertutup, yakni hanya lewat pihak tertentu dan tidak disiarkan secara umum dalam khalayak ramai. Sesuai yang dikemukakan oleh kepala MTs Mukhtar Syafaat bapak Nadiful Muhibin, S.Pd:

“Memang untuk rekrutmen kami hanya melakukan rekrutmen tertutup, tidak terbuka. Jadi lewat antar guru, alumni. Karena bagaimanapun ini adalah MTs ini adalah lembaga dibawah pondok pesantren, jadi sudah semestinya pendidiknya juga menguasai seputar pondok pesantren, alhamdulillah kalau bisa alumni.”<sup>110</sup>

Bapak Agus Supriyono, S.E selaku Tim Rekrutmen menambahkan:

“Untuk pengumuman di sosmed ada, namun ini hanya pernah di lembaga lain, MTs tidak pernah, dikarenakan Guru di MTs disini tidak sulit dicari. Semisal guru MTK, lulusan S1 jurusan MTK masih banyak yang berada di pondok, jadi kami tidak kesulitan. Beda kalau untuk guru SMA seperti Biologi, ataupun SMK dikarenakan Kejuruan.”<sup>111</sup>

Bapak Riyan Hidayatullah selaku Waka Kurikulum menambahkan:

“Kami tidak melakukan rekrutmen terbuka, jadi untuk rekrutmen yang diumumkan di media sosial seperti fb, wa, ig itu tidak ada. Biasanya antar guru, antar teman alumni dan lain-lain.”<sup>112</sup>

Sesuai dengan pernyataan tersebut, Komite MTs Mukhtar Syafaat Bapak M. Imam Haudli, M.Si. mengemukakan bahwa:

“Kalau ditanya soal terbuka atau tertutup, rekrutmen di Yayasan ini termasuk yang tertutup. Kami lebih mengutamakan orang yang notabene tahu pondok, terlebih jika itu alumni.”<sup>113</sup>

<sup>110</sup> Nadiful Muhibin, Wawancara Kepala Sekolah 25 September 2022

<sup>111</sup> Agus Supriyono, Wawancara Tim Perwakilan Rekrutmen Yayasan Mukhtar Syafaat 28 September 2022

<sup>112</sup> Riyan Hidayatullah, Wawancara Waka Kurikulum 26 September 2022

Jadi Rekrutmen di MTs Mukhtar Syafaat termasuk rekrutmen tertutup, dimana tidak serta merta diumumkan diberbagai wadah hingga semua kalangan mengetahuinya, seperti sosial media. Namun lebih mendahulukan lulusan S1 yang masih banyak di pondok pesantren Mukhtar Syafaat yang mana masih satu naungan Yayasan yang sama dengan MTs Mukhtar Syafaat.

Setelah pelamar diterima, maka langkah selanjutnya adalah melakukan identifikasi pelamar. Bapak Kepala MTs Mukhtar Syafaat mengemukakan:

“Kalau untuk kriteria, yang jelas sesuai dengan posisi yang diberikan, sesuai dengan bidang yang dituju, dia ahli lah dalam mata pelajaran yang akan diampu. Dan yang jelas harus sudah sarjana.”<sup>114</sup>

Bapak Riyan Hidayatullah selaku Waka Kurikulum mengemukakan:

“Untuk kriteria kami tidak menggunakan kriteria tertulis, hanya tersirat, jadi yang lebih utama adalah lulusan pesantren atau paling tidak tahu banyak tentang pesantren.”<sup>115</sup>

Sesuai dengan pernyataan tersebut, Komite MTs Mukhtar Syafaat Bapak M. Imam Haudli, M.Si. mengemukakan bahwa:

“Seperti yang saya bilang sebelumnya, kami lebih mengutamakan alumni atau pelamar yang notabene dari pondok pesantren. Ya daripada mencari orang luar yang belum tentu latar belakangnya, mending orang dalam, orang pondok yang tau seluk beluk jiwa pesantren. Jadi bisa menyesuaikan visi misinya. Untuk kriteria lain, seperti kompetensi dan kualifikasi ya lulus sarjana, sesuai dengan bidang yang dituju”<sup>116</sup>

<sup>113</sup> M. Imam Haudli, Wawancara Komite MTs Mukhtar Syafaat, 27 September 2022

<sup>114</sup> Nadiful Muhibin, Wawancara Kepala Sekolah 25 September 2022

<sup>115</sup> Riyan Hidayatullah, Wawancara Waka Kurikulum 26 September 2022

<sup>116</sup> M. Imam Haudli, Wawancara Komite MTs Mukhtar Syafaat, 27 September 2022

Dari beberapa paparan yang telah peneliti sajikan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan dilakukan dengan baik. Proses rekrutmen mulai dari identifikasi dilaksanakan secara profesional baik dari pihak Yayasan maupun MTs Mukhtar Syafaat. Dengan demikian serangkaian proses rekrutmen pendidik yang dilakukan di MTs Mukhtar Syafaat berpotensi untuk mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat.

## **2. Seleksi Pendidik dalam mengembangkan Mutu Pendidikan**

Setelah melalui tahap rekrutmen, pelamar di MTs Mukhtar Syafaat melalui tahap seleksi demi menemukan pendidik yang cocok dan sesuai dari aspek kompetensi maupun kualifikasi. Dengan perhitungan yang matang dari berbagai aspek pertimbangan, pendidik dapat terpenuhi dengan baik. Dalam hal ini Bapak Nadhiful Muhibin selaku Kepala MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi mengemukakan bahwa:

“Iya, jadi tahap selanjutnya setelah rekrutmen adalah seleksi. Kami menyeleksi calon pendidik. Jadi setelah pihak yayasan merekrut, kami pihak sekolah juga turut andil dalam menyeleksi. Misal kalau ada yang dari luar pondok dan dari alumni pondok, kami mengutamakan yang alumni pondok”<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> Nadiful Muhibin, Wawancara Kepala Sekolah 25 September 2022

Berikut dokumentasi terkait musyawarah seleksi pendidik:



**Gambar : 4.1.4 Rapat bersama Yayasan terkait Seleksi**

Bapak Riyan Hidayatullah selaku Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum mengemukakan:

“Pertimbangan yang lain juga dari radius tempat tinggal, punya skill lain yang melebihi pelamar lainnya. Karena madrasah ini tidak terpisahkan dengan kegiatan pesantren maka sudah seharusnya pendidik disini juga mempunyai kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan kepesantrenan, seperti bisa kitab kuning maupun yang lainnya”<sup>118</sup>

Sesuai dengan pernyataan tersebut, Komite MTs Mukhtar

Syafaat Bapak M. Imam Haudli, M.Si. mengemukakan bahwa:

“MTs Mukhtar Syafaat ini adalah salah satu lembaga dibawah suatu Yayasan, jadi semua rekrutmen dilaksanakan langsung oleh Yayasan. Nanti pihak sekolah tinggal menyeleksi, dan jika sudah cocok sesuai kompetensi yang diharapkan maka proses rekrutmen selesai.”<sup>119</sup>

Bapak Seja Bintang Pahlevi selaku guru yang pernah mengalami seleksi menyatakan bahwa:

“iya jadi setelah saya menyerahkan surat lamaran dan berkas-berkas ke Yayasan kemudian ada proses seleksi. Saya diinterview oleh salah satu tim kepegawaian di Yayasan dan

<sup>118</sup> Riyan Hidayatullah, Wawancara Waka Kurikulum 26 September 2022

<sup>119</sup> M. Imam Haudli, Wawancara Komite MTs Mukhtar Syafaat, 27 September 2022



kemudian saya ditempatkan sebagai guru Aswaja dan juga mengisi di Program ekskulnya yakni Kitab.”<sup>120</sup>

Berikut dokumentasi terkait seleksi di MTs Mukhtar Syafaat



Gambar : 4.1.5 Seleksi di MTs Mukhtar Syafaat

Sesuai dengan pernyataan tersebut, Tim Rekrutmen Yayasan Mukhtar Syafaat Bapak Agus Supriyono, S.E. mengemukakan bahwa:

“Untuk ketentuan dari Yayasan ya sesuai aturan pemerintah kan S1 minimalnya, usia tidak lebih 28, NU/Aswaja, dan domisili tidak lebih dari 10 km, namun jika mampu untuk berkomitmen ya tidak masalah. Kalau misalnya yang melamar tidak memenuhi itu semua ya dipilah yang paling dekat dengan kriteria tersebut, karena bagaimanapun sulit untuk mencari yang sesuai dengan aturan yang ada”<sup>121</sup>

Hal ini diperkuat dengan dokumentasi salah satu berkas calon pendidik sebagai salah satu persyaratan menjadi pendidik:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

<sup>120</sup> Seja Bintang Pahlevi, wawancara Guru Madrasah, 13 Januari 2023

<sup>121</sup> Agus Supriyono, Wawancara Tim Perwakilan Rekrutmen Yayasan Mukhtar Syafaat 28 September 2022



**Gambar : 4.1.6 Berkas Fotocopy Ijazah Calon Pendidik<sup>122</sup>**

Bapak Riyan Hidayatullah selaku Waka Kurikulum mengemukakan:

“Karena disini kami mempunyai jam ekstrakurikuler yang cukup banyak, jadi kami juga mencari pendidik yang mempunyai kompetensi juga skill yang menyertai. Disini kan ada ekstra kulikuler kelas kitab, tahfidz quran, bhs inggris dan muhafadah. Ekskul tersebut dilakukan pagi hari setelah sholat dhuha sampai jam setengah 9. Lalu kemudian KBM seperti biasa. Jadi sebisa mungkin kami mencari pendidik yang bisa mengajar materi sekolah pada umumnya dan juga merompel mengisi ekskul di pagi harinya.”<sup>123</sup>

MTs Mukhtar Syafaat adalah madrasah yang sangat mementingkan ekstrakurikuler. Hal ini menjadi salah satu daya tarik MTs Mukhtar Syafaat. Peneliti mengamati ketika kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan setiap hari sebelum memulai Kegiatan Belajar Mengajar yakni setelah sholat dhuha bersama atau sekitar

<sup>122</sup> Dokumentasi dari Lembaga

<sup>123</sup> Riyan Hidayatullah, Wawancara Waka Kurikulum 26 September 2022



pukul 07.00 WIB sampai pukul 08.30 WIB. Ekstrakurikuler di MTs Mukhtar Syafaat meliputi Tahfidz, Kitab Kuning, Bahasa Inggris dan Rebana.<sup>124</sup> Observasi ini didukung dengan dokumentasi oleh peneliti terkait ekstrakurikuler:



**Gambar : 4.1.7 Ekstrakurikuler Kitab Kuning**

Berikut jadwal ruang kelas ekstrakurikuler di MTs Mukhtar Syafaat:

**Tabel 4.2**  
**Jadwal Ekstrakurikuler<sup>125</sup>**

No	Nama Ekskul	Ruang Kelas
1.	Tahfidzul Quran	8 A
2.	Kitab Kuning (Taqrib)	7 A
3.	Bahasa Inggris	7 B
4.	Rebana	8 B

<sup>124</sup> Observasi Seleksi 20 September 2022

<sup>125</sup> Dokumentasi dari Lembaga

Setelah proses seleksi selesai, pendidik resmi menjadi pendidik dengan dikeluarkannya surat SK dari Yayasan.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa Seleksi pendidik dilaksanakan dengan baik di MTs Mukhtar Syafaat. Proses Seleksi dilaksanakan secara profesional baik oleh MTs Mukhtar Syafaat. Dengan demikian serangkaian proses Seleksi pendidik yang dilakukan di MTs Mukhtar Syafaat berpotensi untuk mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat.

### **3. Evaluasi Hasil Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

Bagaimana evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat?, Menurut kepala MTs Mukhtar Syafaat evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi adalah hal yang harus selalu dilakukan untuk nantinya agar rekrutmen dan seleksi selanjutnya bisa lebih baik lagi. Salah satu hambatan dalam rekrutmen dan seleksi adalah sebagaimana pemaparan Bapak Nadiful

Muhibin, S.Pd:

“Hambatan yang biasanya terjadi di rekrutmen kalau dulu salah analisa, seperti ada hubungan keluarga, dekat dengan pihak sekolah akan tetapi setelah ditarik ke sekolah ternyata pada akhirnya setelah masuk tidak mempunyai komitmen. Jadi besok-besok lagi kita harus lebih teliti dalam menganalisa dan menyeleksi agar tidak timbul masalah yang terulang”<sup>126</sup>

Bapak Riyan Hidayatullah selaku Wakil Kepala Sekolah Bagian

Kurikulum mengemukakan:

<sup>126</sup> Nadiful Muhibin, Wawancara Kepala Sekolah 25 September 2022

“hambatan lain juga seperti pengunduran diri secara tiba-tiba. Sekolah dan yayasan juga bingung dan kewalahan jika ada guru yang tiba-tiba mengundurkan diri. Jadi selalu ada komunikasi sebelum ada kejadian seperti itu, agar tidak menyebabkan kewalahan. Jadi sebulan sebelum mengundurkan diri harus komunikasi agar pihak sekolah maupun yayasan sudah bersiap-siap mencari pendidik baru sebagai pengganti.”<sup>127</sup>

Perwakilan Tim Rekrutmen Yayasan Mukhtar Syafaat Bapak

Agus Supriyono mengemukakan bahwa:

“Kalau hambatan rekrutmen disini, yang melamar tidak sesuai spesifikasi. Semisal ketika mendesak, yang masuk hanya beberapa, dan kualifikasinya tidak terlalu baik, jadi terpaksa kita ambil karena memang sedang butuh. Tidak mungkin kami membiarkan ada kekosongan”<sup>128</sup>

Sesuai dengan pernyataan tersebut, Komite MTs Mukhtar

Syafaat Bapak M. Imam Haudli, M.Si. mengemukakan bahwa:

“kami selalu mengevaluasi setiap rekrutmen yang ada. Jadi semaksimal mungkin walaupun kami mengadakan rekrutmen yang bersifat tertutup namun tidak serta merta ketika dia masuk lewat orang dalam, langsung diterima begitu saja. Calon pendidik harus di benar-benar diseleksi dengan baik agar tidak menimbulkan permasalahan kedepannya.”<sup>129</sup>

Perwakilan Tim Rekrutmen Yayasan Mukhtar Syafaat Bapak

Agus Supriyono mengemukakan bahwa:

“Sebatas ini rekrutmen alhamdulillah berjalan dengan baik, namun demikian, yang namanya lembaga pendidikan kan kadang masalahnya sebenarnya klise. Tentang kedisiplinan siswa, kedisiplinan guru, muter-muter seputar itu. Tapi kalau tidak diselesaikan itu akan merambat keberbagai lini yang lain. Maka kami berusaha untuk terus mengevaluasi dari waktu ke waktu, misal kami selalu ada rapat bulanan kepala sekolah lintas unit di bawah yayasan MS, untuk melaporkan perkembangan sekolah, guru, siswa, program kegiatan dan lain-lain. Juga mencari solusi

<sup>127</sup> Rihan Hidayatullah, Wawancara Waka Kurikulum 26 September 2022

<sup>128</sup> Agus Supriyono, Wawancara Tim Perwakilan Rekrutmen Yayasan Mukhtar Syafaat 28 September 2022

<sup>129</sup> M. Imam Haudli, Wawancara Komite MTs Mukhtar Syafaat, 27 September 2022

bersama atas persoalan yang dihadapi. Biasanya di awal bulan mulai tgl 1 sampai 5 rapatnya dilaksanakan”<sup>130</sup>

Hal ini diperkuat dengan Dokumentasi rapat evaluasi:



**Gambar : 4.1.8 Rapat Rutin Yayasan**

Terkait Rekrutmen dan seleksi pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dalam hal ini fokus kepada standar proses, berikut pernyataan dari Bapak Riyan Hidayatullah, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum terkait perencanaan pembelajaran di MTs Mukhtar Syafaat:

“Pada dasarnya proses pembelajaran yang dilakukan di MTs. Mukhtar Syafa’at itu sama dengan proses pembelajaran yang dilakukan disekolah-sekolah lain. Hanya saja MTs. Mukhtar Syafa’at memberikan porsi lebih terhadap jam pelajaran dikelas unggulan, sesuai mapel pilihan yang dialami masing-masing Peserta didik. Adapun instrument RPP dan silabus dari pemerintah kami sederhanakan sesuai kapasitas dan kebutuhan kondisi”<sup>131</sup>

Peneliti melakukan observasi dengan melihat berbagai dokumen perencanaan pembelajaran seperti RPP, silabus dan hasilnya

<sup>130</sup> Agus Supriyono, Wawancara Tim Perwakilan Rekrutmen Yayasan Mukhtar Syafaat 28 September 2022

<sup>131</sup> Riyan Hidayatullah, Wawancara Waka Kepala MTs Mukhtar Syafaat Bidang Kurikulum 26 September 2022



menunjukkan bahwa segala perangkat pembelajaran sudah terkonsep secara rapi.<sup>132</sup>

Berikut dokumentasi yang memperkuat pernyataan tersebut:

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)	
Guru Materi Pokok	MTs Mukhtar Syafaat Bahasa Indonesia
Kelas/Semester Alokasi Waktu	VII / 2 (Genap) 120 Menit
Materi Pokok	Sub Materi Pokok
tema buku fiksi dan nonfiksi	5.10 Langkah menyusun tanggapan terhadap buku yang dibaca
<b>TUJUAN PEMBELAJARAN</b>	
Setelah mengikuti proses pembelajaran, peserta didik diharapkan dapat: Memahami langkah menyusun tanggapan terhadap buku yang dibaca Membuat komentar tentang buku fiksi yang dibaca. Membuat komentar tentang buku nonfiksi yang dibaca.	
<b>MEDIA PEMBELAJARAN, ALAT DAN SUMBER BELAJAR</b>	
Media	: Worksheet atau lembar kerja (siswa), Lembar penilaian, LCD Proyektor
Alat/Bahan	: Penggaris, spidol, papan tulis, Laptop & infocus
Sumber Belajar	: Buku Bahasa Indonesia Siswa Kelas VII, Kemendikbud
<b>LANGKAH-LANGKAH PEMBELAJARAN</b>	
<b>Kegiatan Pendahuluan (15 Menit)</b>	
Melakukan pembukaan dengan salam pembuka dan berdoa untuk memulai pembelajaran, memeriksa kehadiran peserta didik sebagai sikap disiplin	
Mengaitkan materi/tema/kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan dengan pengalaman peserta didik dengan materi/tema/kegiatan sebelumnya serta mengajukan pertanyaan untuk mengingat dan menghubungkan dengan materi selanjutnya.	
Menyampaikan motivasi tentang apa yang dapat diperoleh (tujuan & manfaat) dengan mempelajari materi : <b>Langkah menyusun tanggapan terhadap buku yang dibaca.</b>	
Menjelaskan hal-hal yang akan dipelajari, kompetensi yang akan dicapai, serta metode belajar yang akan ditempuh,	
<b>Kegiatan Inti (90 Menit)</b>	
<b>Kegiatan Literasi</b>	Peserta didik diberi motivasi dan panduan untuk melihat, mengamati, membaca dan menuliskannya kembali. Mereka diberi tayangan dan bahan bacaan terkait materi <b>Langkah menyusun tanggapan terhadap buku yang dibaca.</b>
<b>Critical Thinking</b>	Guru memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi sebanyak mungkin hal yang belum dipahami, dimulai dari pertanyaan faktual sampai ke pertanyaan yang bersifat hipotetik. Pertanyaan ini harus tetap berkaitan dengan materi <b>Langkah menyusun tanggapan terhadap buku yang dibaca.</b>
<b>Collaboration</b>	Peserta didik dibentuk dalam beberapa kelompok untuk mendiskusikan, mengumpulkan informasi, mempresentasikan ulang, dan saling bertukar informasi mengenai <b>Langkah menyusun tanggapan terhadap buku yang dibaca.</b>
<b>Communication</b>	Peserta didik mempresentasikan hasil kerja kelompok atau individu secara klasikal, mengemukakan pendapat atas presentasi yang dilakukan kemudian ditanggapi kembali oleh kelompok atau individu yang mempresentasikan
<b>Creativity</b>	Guru dan peserta didik membuat kesimpulan tentang hal-hal yang telah dipelajari terkait <b>Langkah menyusun tanggapan terhadap buku yang dibaca.</b> Peserta didik kemudian diberi kesempatan untuk menanyakan kembali hal-hal yang belum dipahami
<b>Kegiatan Penutup (15 Menit)</b>	
Peserta didik membuat rangkuman/simpulan pelajaran tentang point-point penting yang muncul dalam kegiatan pembelajaran yang baru dilakukan.	
Guru membuat rangkuman/simpulan pelajaran tentang point-point penting yang muncul dalam kegiatan pembelajaran yang baru dilakukan.	
<b>PENILAIAN</b>	
<b>Penilaian Pengetahuan</b>	<b>Penilaian Keterampilan</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>berupa tes tertulis pilihan ganda &amp; tertulis uraian, tes lisan / observasi terhadap diskusi tanya jawab dan percakapan serta penugasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>berupa penilaian unjuk kerja, penilaian proyek, penilaian produk dan penilaian portofolio</li> </ul>

Gambar : 4.1.9 Rencana Pelaksanaan Pembelajaran<sup>133</sup>

<sup>132</sup> observasi

Untuk pelaksanaan pembelajaran, Bapak Nadiful Muhibin, S.Pd selaku Kepala MTs Mukhtar Syafaat menyatakan bahwa:

“Terkait Pelaksanaan pembelajaran, MTs Mukhtar Syafaat melaksanakan pembelajaran yang cukup interaktif dan menyenangkan didalam kelas. Hal ini merupakan bagian dari sebuah usaha untuk menstimulus peserta didik agar terpacu semangat dalam mengikuti pembelajaran. Untuk hal ini variatif dari masing-masing pendidik dalam menyesuaikan kondisi kelasnya masing-masing”<sup>134</sup>

Peneliti melakukan observasi dengan berkeliling melihat proses Kegiatan Belajar Mengajar di beberapa kelas dan peneliti menyimpulkan bahwa pendidik di MTs Mukhtar Syafaat cukup aktif dan melakukan pembelajaran yang cukup interaktif dan menyenangkan.<sup>135</sup> Berikut diperkuat dengan dokumentasi:



**Gambar : 4.1.10 Kegiatan Belajar Mengajar**

Peneliti menanyakan tentang penilaian proses pembelajaran yang dilaksanakan di MTs Mukhtar Syafaat , Kepala Madrasah Tsanawiyah, bapak Nadiful Muhibin, S.Pd menyatakan:

<sup>133</sup> Dokumentasi dari Lembaga

<sup>134</sup> Nadiful Muhibin, Wawancara Kepala MTs Mukhtar Syafaat 25 September 2022

<sup>135</sup> Observasi

“Dalam penilaian proses pembelajaran diMTs. Mukhtar Syafa’at ini menggunakan kolaborasi, diantaranya : siswa dinilai oleh Guru, Guru dinilai oleh guru senior/ Kepala Madrasah, dan Kepala Madrasah dinilai oleh Pengawas wali. Dalam satu tahun ada 2 kali supervisi, yaitu disemester Ganjil dan semester Genap.”<sup>136</sup>

Berikut dokumentasi terkait penilaian proses pembelajaran:

**REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/MATA PELAJARAN**

a. Nama : Siti Nurajizah, S.Pd.  
 NIP :  
 Tempat/Tanggal Lahir : Banyuwangi, 12/08/1986  
 Pangkat/Jabatan/Golongan :  
 TMT sebagai guru : 15 June 2015  
 Masa Kerja : #VALUE!  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Pendidikan Terakhir/Specialisasi : S.1  
 Program Keahlian yang diampu : Bahasa Indonesia

b. Nama Instansi/Sekolah : MTs. Mukhtar Syafa'at  
 Telp/Fax : 0333845646  
 Kelurahan : Karangdoro  
 Kecamatan : Tegalsari  
 Kabupaten/Kota : Banyuwangi  
 Provinsi : Jawa Timur

Periode Penilaian	Formatif	Tahun
15 Juli 2022 s.d. 31 Desember 2022	Sumatif	V
	Kemajuan	2022

NO	KOMPETENSI	NILAI
<b>A. PEDAGOGIK</b>		
1	Mengenal karakteristik peserta didik.	4
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4
3	Pengembangan kurikulum.	4
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5	Pengembangan potensi peserta didik	4
6	Komunikasi dengan peserta didik	4
7	Penilaian dan evaluasi	3
<b>B. KEPERIBADIAN</b>		
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	3
<b>C. SOSIAL</b>		
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	3
<b>D. PROFESIONAL</b>		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	4
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	4
<b>Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)</b>		52
Konversi nilai PKG ke dalam skala 0 - 100		93
Nilai PKG (100) = (Nilai PKG/nilai maksimum PKG x 100)		

Banyuwangi, 18 Oktober 2022

Guru yang Dinilai : Siti Nurajizah, S.Pd.  
 NIP. :

Penilai : Vina Rohmatul Umah, M.Pd.  
 NIP. -

Kepala Madrasah,  
 Mukhtar Syafa'at  
 NIP. -

Pengawas,  
 Nadiful Muhibin, S.Pd.  
 NIP. -

Gambar : 4.1.11 Penilaian Kinerja Pendidik<sup>137</sup>

<sup>136</sup> Nadiful Muhibin, Wawancara Kepala MTs Mukhtar Syafa'at 25 September 2022

<sup>137</sup> Dokumentasi dari Lembaga

Dari berbagai penjelasan di atas menunjukkan bahwa evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dengan baik. Berbagai perbaikan demi rekrutmen dan seleksi dilakukan agar kedepannya lebih baik lagi. Standar Proses yang dilaksanakan di MTs Mukhtar Syafaat juga sudah cukup baik. Dengan demikian serangkaian evaluasi hasil rekrutmen dan Seleksi pendidik yang dilakukan di MTs Mukhtar Syafaat berpotensi untuk mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat.

## **B. Temuan Penelitian**

### **1. Rekrutmen Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

#### **a. Identifikasi Kebutuhan**

Alasan pengadaan Rekrutmen Pendidik yang dilaksanakan di MTs Mukhtar Syafaat adalah adanya kekosongan Pendidik. Hal ini dikarenakan tidak mungkin sekolah atau Yayasan mengadakan rekrutmen jika tidak ada lowongan. Jadi ketika ada kekosongan kursi pendidik, sekolah dan yayasan segera melakukan rekrutmen yang bisa bersumber dari alumni, guru ke guru, dan rekomendasi dari orang dalam.

#### **b. Rekrutmen dikoordinir Yayasan**

Rekrutmen Pendidik dikoordinir langsung oleh Yayasan Mukhtar Syafaat. Ada 2 cara, yang pertama calon pendidik mengajukan lamaran ke tim kepegawaian yayasan, dan kemudian dikaji, dikoordinasikan dengan semua kepala madrasah se yayasan.



Lalu calon pendidik diinterview. Setelah administrasi selesai, dan pihak sekolah juga sudah sesuai, maka SK dikeluarkan oleh Yayasan. Yang kedua jika ada kekosongan guru, kepala madrasah atau sesama guru mencari pengganti dan merekomendasikan ke pihak yayasan untuk kemudian dikaji oleh pihak yayasan. Tentunya pihak sekolah tetap ditanyai pendapat dan diajak berdiskusi terkait calon pendidik dalam proses perekrutan.

c. Rekrutmen secara Tertutup

Berkaitan dengan rekrutmen, rekrutmen dilaksanakan secara tertutup. Tertutup dalam arti tidak serta merta diumumkan dalam khalayak ramai. Tidak ada media sosial ataupun poster di media tertentu. Rekrutmen pendidik berasal dari rekomendasi-rekomendasi pihak dalam, seperti antar guru dan antar alumni.

d. Identifikasi Calon pendidik

Selain itu, identifikasi calon pendidik dilakukan dengan baik. Salah satu upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam melaksanakan rekrutmen yaitu dengan memeriksa administrasi dari calon pendidik. Kompetensi yang diberlakukan yaitu sudah lulus sarjana dan diutamakan yang dari pondok pesantren terlebih alumni. Hal ini dikarenakan agar memudahkan dalam segala proses pembelajaran di MTs Mukhtar Syafaat yang notabene berbasis pesantren.

Rekrutmen pendidik yang dilakukan di MTs Mukhtar Syafaat sudah sangat baik dalam mengembangkan mutu pendidikan. Hal itu

terlihat dari usaha dan kebijakan yang dilakukan dalam rangka mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat. dan juga berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai informan yang mengatakan bahwa mereka cukup puas dengan rekrutmen yang dilakukan di MTs Mukhtar Syafaat sejauh ini dalam mengembangkan mutu pendidikan.

## **2. Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

### **a. Seleksi oleh Yayasan**

Setelah proses rekrutmen selesai, langkah selanjutnya adalah seleksi. Ketika ada calon pendidik yang sudah direkrut, tim perwakilan rekrutmen mengadakan musyawarah bersama semua kepala sekolah dibawah Yayasan Mukhtar Syafaat. Adanya musyawarah ini bertujuan untuk menimbang dan menganalisis latar belakang dari calon pendidik. Musyawarah ini juga menerima semua masukan, entah dari pihak Kepala sekolah maupun pihak yayasan.

### **b. Pemeriksaan Berkas Administrasi**

Adanya seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan seorang pendidik yang profesional dibidangnya dan bisa mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat. Sudah tentu ketika menginginkan pendidik yang profesional, maka sekolah menetapkan beberapa kriteria yang harus dipenuhi calon pendidik. MTs Mukhtar Syafaat tidak mempunyai pedoman khusus dalam

proses seleksi pendidik, tidak ada dokumen khusus yang berisi standar rekrutmen dan seleksi. Hanya kriteria tersirat bukan tersurat. Yang pertama tentunya memeriksa administrasi seperti ijazah dan lainnya.

c. Interview

Jika calon pendidik melebihi jumlah, maka madrasah akan mengutamakan calon pendidik yang lulusan pondok pesantren daripada yang non pesantren. Jarak tempuh dari tempat tinggal diusahakan tidak terlalu jauh. Dan diutamakan jika calon pendidik mempunyai skill di bidang lain seperti bahasa Inggris, kitab kuning, atau tahfidz agar bisa membantu dalam ekstrakurikuler di MTs Mukhtar Syafaat..

**3. Evaluasi Hasil Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

a. Analisis masalah

Salah satu hambatan yang pernah terjadi adalah kesalahan analisa, ketika calon pendidik diambil dari orang dalam dan proses rekrutmennya berjalan dengan cepat. Namun ternyata pendidik tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan Madrasah. Hal ini menjadikan MTs Mukhtar Syafaat lebih teliti lagi dan lebih jeli dalam proses rekrutmen dan seleksi pendidik. Agar hal yang tidak diinginkan tidak terjadi lagi.

b. Tujuan yang ingin dicapai.

Perbaikan secara terus menerus selalu diterapkan oleh MTs Mukhtar Syafaat dengan cara selalu memeriksa dengan cermat dan teliti latar belakang dan administrasi calon pendidik. Bagaimana agar rekrutmen dan seleksi kedepannya semakin baik lagi dan memperkecil peluang kegagalan dengan mengingat tujuan yang ingin dicapai. Evaluasi selalu dilakukan karena rekrutmen dan seleksi pendidik yang kurang baik nantinya juga akan mempengaruhi mutu pendidikan. Dengan terwujudnya pendidik yang baik, besar kemungkinan menjadikan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat menjadi lebih baik lagi.

c. Standar proses

Perangkat pembelajaran di MTs Mukhtar Syafaat sudah terkonsep secara rapi. Pelaksanaan pembelajaran di MTs Mukhtar Syafaat cukup interaktif dan menyenangkan didalam kelas. Hal ini merupakan bagian dari sebuah usaha untuk menstimulus peserta didik agar terpacu semangat dalam mengikuti pembelajaran. Pendidik diberi kebebasan untuk variatif dalam mengajar. Dalam penilaian proses pembelajaran di MTs. Mukhtar Syafa'at ini menggunakan kolaborasi, diantaranya : siswa dinilai oleh Guru, Guru dinilai oleh guru senior/ Kepala Madrasah, dan Kepala Madrasah dinilai oleh Pengawas wali. Dalam satu tahun ada 2 kali supervisi, yaitu disemester Ganjil dan semester Genap

**Tabel 4.3**  
**Hasil Temuan Penelitian**

<b>No</b>	<b>Fokus Penelitian</b>	<b>Hasil Temuan</b>
<b>1</b>	Bagaimana rekrutmen pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?	Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi adanya hasil temuan penelitian yaitu:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikasi kebutuhan</li> <li>2. Rekrutmen dikoordinir Yayasan</li> <li>3. Rekrutmen secara tertutup</li> <li>4. Identifikasi Calon pendidik.</li> </ol>
<b>2</b>	Bagaimana seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?	Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi adanya hasil temuan penelitian yaitu:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seleksi oleh Yayasan</li> <li>2. Pemeriksaan berkas administrasi.</li> <li>3. Interview</li> </ol>
<b>3</b>	Bagaimana evaluasi rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi?	Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi adanya hasil temuan penelitian yaitu:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis masalah</li> <li>2. Tujuan yang ingin dicapai</li> <li>3. Standar Proses</li> </ol>

## BAB V

### PEMBAHASAN

Dalam bagian ini dibahas serta dikaji beberapa hasil temuan penelitian yang dideskripsikan pada bab IV. Berdasarkan pada fokus pertama, bagaimana rekrutmen pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi; kedua, bagaimana seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi; ketiga; bagaimana evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

#### **A. Rekrutmen Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

Alasan pengadaan Rekrutmen Pendidik yang dilaksanakan di MTs Mukhtar Syafaat adalah adanya kekosongan Pendidik. Hal ini dikarenakan tidak mungkin sekolah atau Yayasan mengadakan rekrutmen jika tidak ada lowongan. Jadi ketika ada kekosongan kursi pendidik, sekolah dan yayasan segera melakukan rekrutmen yang bisa bersumber dari alumni, guru ke guru, dan rekomendasi dari orang dalam. Rekrutmen Pendidik dikoordinir langsung oleh Yayasan Mukhtar Syafaat. Ada 2 cara, yang pertama calon pendidik mengajukan lamaran ke tim kepegawaian yayasan, dan kemudian dikaji, dikoordinasikan dengan semua kepala madrasah se yayasan. Lalu calon pendidik diinterview. Setelah administrasi selesai, dan pihak sekolah juga sudah sesuai, maka SK dikeluarkan oleh Yayasan. Yang kedua jika ada

kekosongan guru, kepala madrasah atau sesama guru mencari pengganti dan merekomendasikan ke pihak yayasan untuk kemudian dikaji oleh pihak yayasan. Tentunya pihak sekolah tetap ditanyai pendapat dan diajak berdiskusi terkait calon pendidik dalam proses perekrutan. Berkaitan dengan rekrutmen, rekrutmen dilaksanakan secara tertutup. Tertutup dalam arti tidak serta merta diumumkan dalam khalayak ramai. Tidak ada media sosial ataupun poster di media tertentu. Rekrutmen pendidik berasal dari rekomendasi-rekomendasi pihak dalam, seperti antar guru dan antar alumni. Selain itu, identifikasi calon pendidik dilakukan dengan baik. Salah satu upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam melaksanakan rekrutmen yaitu dengan memeriksa administrasi dari calon pendidik. Kompetensi yang diberlakukan yaitu sudah lulus sarjana dan diutamakan yang dari pondok pesantren terlebih alumni. Hal ini dikarenakan agar memudahkan dalam segala proses pembelajaran di MTs Mukhtar Syafaat yang notabene berbasis pesantren.

Senada dengan pendapat rekrutmen menurut R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio bahwa rekrutmen adalah proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan dengan organisasi. Perusahaan kemudian dapat memilih pelamar dengan kualifikasi yang paling dekat hubungannya dengan deskripsi pekerjaan.<sup>138</sup> Begitu pula menurut T. Hani Handoko “penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensi yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.”<sup>139</sup> Selain itu MTs

---

<sup>138</sup> R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio, *Human Resource Management Fourteenth Edition*, (England: Pearson Education Limited, 2016), 26

<sup>139</sup> Handoko, T. Hani, , *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1987), 69

Mukhtar Syafaat juga melakukan perencanaan yang baik dalam rekrutmen. Senada menurut pendapat Malayu S.P Hasibuan bahwa Manajemen yang baik diawali dengan perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Menurutnya juga bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.<sup>140</sup>

MTs Mukhtar Syafaat melakukan identifikasi yang merupakan tahap awal pada rekrutmen. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Sunhaji bahwa Langkah awal dalam tahap rekrutmen adalah melakukan indentifikasi kebutuhan madrasah untuk mengisi kekosongan agar pelaksanaan rekrutmen dapat menemukan calon pelamar secara efektif sesuai yang diharapkan madrasah untuk mengisi kekosongan dan dapat memberi kontribusi kemajuan madrasah pada pencapaian tujuan bersama. Yang dilakukan dalam identifikasi adalah melihat bidang pekerjaan di madrasah yang kosong serta jumlah calon pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan. Jabatan yang kosong bisa disebabkan karena ada salah satu pendidik lama berhenti mengundurkan diri karena sakit, pindah daerah, pensiun, maupun meninggal dunia. Kepala madrasah harus melakukan tindakan saat melihat adanya kekosongan di

---

<sup>140</sup> Malayu, S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 28



madrasah dengan melakukan rencana untuk membuat informasi tentang rekrutmen pendidik baru yang akan mengisi kekosongan sesuai kriteria jabatan yang kosong di madrasah. Dalam rangka menjamin efektifitas dan efisiensi, penarikan jumlah pendidik harus sesuai dengan kebutuhan tidak lebih dan tidak kurang, demikian juga kualitas pendidik yang dibutuhkan harus dapat melaksanakan tugas-tugas, baik tugas pokok, fungsional, ataupun administratif di madrasah.<sup>141</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dan hasil yang di dapatkan di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi maka madrasah tersebut sepenuhnya mendukung pendapat dari tiga ahli yang telah disebutkan di atas. Sehingga dalam rekrutmen pendidik dapat dilihat dengan jelas dapat berjalan dengan baik.

#### **B. Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

Setelah proses rekrutmen selesai, langkah selanjutnya adalah seleksi. Ketika ada calon pendidik yang sudah direkrut, tim perwakilan rekrutmen mengadakan musyawarah bersama semua kepala sekolah dibawah Yayasan Mukhtar Syafaat. Adanya musyawarah ini bertujuan untuk menimbang dan menganalisis latar belakang dari calon pendidik. Musyawarah ini juga menerima semua masukan, entah dari pihak Kepala sekolah maupun pihak yayasan. Adanya seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan seorang pendidik yang profesional dibidangnya dan bisa mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat. Sudah tentu ketika menginginkan pendidik yang

---

<sup>141</sup> Sunhaji, *Manajemen Madrasah* (Yogyakarta: Grafindo, 2006), 91

profesional, maka sekolah menetapkan beberapa kriteria yang harus dipenuhi calon pendidik. MTs Mukhtar Syafaat tidak mempunyai pedoman khusus dalam proses seleksi pendidik, tidak ada dokumen khusus yang berisi standar rekrutmen dan seleksi. Hanya kriteria tersirat bukan tersurat. Yang pertama tentunya memeriksa administrasi seperti ijazah dan lainnya. Jika calon pendidik melebihi jumlah, maka madrasah akan mengutamakan calon pendidik yang lulusan pondok pesantren daripada yang non pesantren. Jarak tempuh dari tempat tinggal diusahakan tidak terlalu jauh. Dan diutamakan jika calon pendidik mempunyai skill di bidang lain seperti bahasa inggris, kitab kuning, atau tahfidz agar bisa membantu dalam ekstrakurikuler di MTs Mukhtar Syafaat. Ketika proses seleksi selesai dilakukan, maka selanjutnya pendidik ditempatkan sesuai dengan job yang diberikan.

Sesuai dengan pendapat R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio bahwa seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi (jenis optimal dan tingkat modal manusia). Mencocokkan orang dengan pekerjaan dan organisasi dengan baik adalah tujuan dari proses seleksi. Jika individu terlalu memenuhi syarat, kurang memenuhi syarat, atau karena alasan apa pun tidak sesuai dengan pekerjaan atau organisasi budaya, mereka akan menjadi tidak efektif dan mungkin meninggalkan perusahaan, secara sukarela atau sebaliknya.<sup>142</sup> Begitu juga menurut Sadili bahwa proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar

---

<sup>142</sup> R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio, *Human Resource Management Fourteenth Edition*, (England: Pearson Education Limited, 2016), 26

dan organisasi.<sup>143</sup> Menurut Moh Khusnuridlo Seleksi disini merupakan suatu cara untuk menentukan dan memilihtenaga kerja dan kependidikan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan sekolah serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individudalam pendidik dan kependidikan yang akan diberikan kepadanya.<sup>144</sup> Menurut William B. Werther, Jr. dan Keith Davis dalam Suwanto, tahap-tahap dari kegiatan seleksi sumber daya manusia antara lain yaitu:

- i) *Preliminary reception of application* (penerimaan pendahuluan)
- j) *Employment test* (ujian penerimaan pegawai)
- k) *Selection interview* (wawancara seleksi)
- l) *Referent and background check* (pemeriksaan latar belakang dan referensi)
- m) *Medical evaluation* (penilaian kesehatan)
- n) *Supervisory interview* (wawancara dengan supervisor)
- o) *Realistic job preview* (penjelasan pekerjaan secara realistis)
- p) *Hiring decision* (keputusan penerimaan).<sup>145</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dan hasil yang di dapatkan di madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi maka madrasah tersebut sepenuhnya mendukung pendapat dari tiga ahli yang telah disebutkan di atas. Sehingga seleksi pendidik dapat dilihat dengan jelas dapat berjalan dengan baik

<sup>143</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 92.

<sup>144</sup> Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Pendidik dan Kependidikan*, 117

<sup>145</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *ManajemenSDM dalam Organisasi*, 94.

### **C. Evaluasi Hasil Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

Salah satu hambatan yang pernah terjadi adalah kesalahan analisa, ketika calon pendidik diambil dari orang dalam dan proses rekrutmennya berjalan dengan cepat. Namun ternyata pendidik tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan Madrasah. Hal ini menjadikan MTs Mukhtar Syafaat lebih teliti lagi dan lebih jeli dalam proses rekruten dan seleksi pendidik. Agar hal yang tidak diinginkan tidak terjadi lagi. Perbaikan secara terus menerus selalu diterapkan oleh MTs Mukhtar Syafaat dengan cara selalu memeriksa dengan cermat dan teliti latar belakang dan administrasi calon pendidik. Bagaimana agar rekrutmen dan seleksi kedepannya semakin baik lagi dan memperkecil peluang kegagalan. Rapat setiap bulan selalu rutin dilakukan untuk membahas dan mengevaluasi hasil Rekrutmen dan juga setiap permasalahan yang ada..

Hal itu senada dengan apa yang disampaikan oleh Mathis dan Jakson ; Priansa. Salah satu hal terpenting dalam proses rekrutmen adalah evaluasi. Evaluasi adalah cara utama untuk menemukan apakah upaya-upaya tersebut efektif dalam aspek waktu dan uang yang dikeluarkan. Yang harus dievaluasi dalam rekrutmen adalah jumlah pelamar, tujuan yang ingin dicapai, kualitas pelamar, biaya setiap pelamar yang direkrut, waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan kosong.<sup>146</sup>

Untuk standar proses, perangkat pembelajaran di MTs Mukhtar Syafaat sudah terkonsep secara rapi. Pelaksanaan pembelajaran di MTs Mukhtar

---

<sup>146</sup> Poltak, Lijan Sinambela. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 139

Syafaat cukup interaktif dan menyenangkan didalam kelas. Pendidik diberi kebebasan untuk variatif dalam mengajar. Dalam penilaian proses pembelajaran di MTs. Mukhtar Syafa'at ini menggunakan kolaborasi, diantaranya : siswa dinilai oleh Guru, Guru dinilai oleh guru senior/ Kepala Madrasah, dan Kepala Madrasah dinilai oleh Pengawas wali. Dalam satu tahun ada 2 kali supervisi, yaitu di semester Ganjil dan semester Genap.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2016 bahwa 2016 menyebutkan bahwa Standar Proses Pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan. Standar Proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.<sup>147</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dan hasil yang di dapatkan di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi maka madrasah tersebut sepenuhnya mendukung pendapat yang telah disebutkan di atas. Sehingga evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi dalam mengembangkan mutu pendidikan dapat dilihat dengan jelas dapat berjalan dengan baik.

---

<sup>147</sup> Permendikbud, No. 22 Tahun 2016 tentang *Standar Proses Pendidikan*

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berikut peneliti uraikan kesimpulan pada penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Rekrutmen pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi: (a) Identifikasi kebutuhan; (b) Rekrutmen dikoordinir Yayasan; (c) Rekrutmen secara tertutup; (d) Identifikasi calon pendidik.
2. Seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi: (a) Seleksi oleh Yayasan; (b) Pemeriksaan berkas administrasi; (c) Interview.
3. Evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi: (a) Analisis masalah; (b) Tujuan yang ingin dicapai; (c) Standar proses

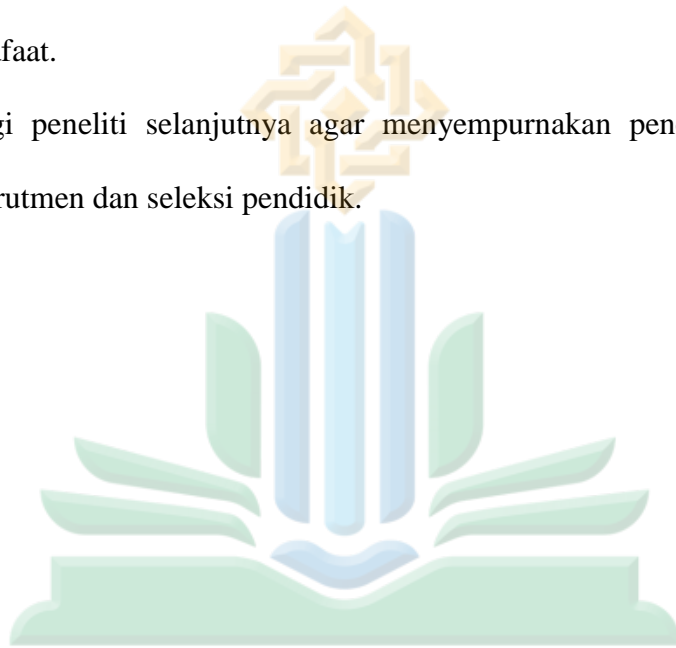
#### **B. Saran**

Berikut saran dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Kepada kepala madrasah sebagai pemimpin dan pusat kontrol di lembaga pendidikan sudah seharusnya memaksimalkan dan mengembangkan pelaksanaan manajemen rekrutmen dan seleksi dan selalu hadir menemani guru bila tidak ada kegiatan atau rapat dinas, agar fungsi kepemimpinan kepala madrasah dapat berjalan dengan

efektif dan efisien demi kemajuan lembaga yang dipimpinnya serta untuk mencapai visi dan misi lembaga.

2. Bagi pendidik sebagai mitra kerja kepala sekolah diharapkan dapat selalu meningkatkan profesionalitasnya dan selalu mengembangkan kemampuannya, serta mampu bekerja sama baik dengan kepala madrasah maupun sesama guru dan karyawan di MTs Mukhtar Syafaat.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar menyempurnakan penelitian tentang rekrutmen dan seleksi pendidik.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR RUJUKAN

- Al-Bukhārī, Imam. 1992. *Ṣahīh al-Bukhārī*. Dār al-Kutb al-Ilmiyah
- Ansory, Al Fadjar & Meithiana Indrasari, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bafadal, Ibrahim. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara Cet. 4
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Barnawi, Arifin. 2017. *System Penjaminan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruz Media
- Bella Okta. 2018. *Jurnal EDUKASI Manajemen Tenaga Kependidikan*
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Fadillah, Ririn, dkk. 2020. *Manajemen Rekrutmen Pendidik di MTs Darussalam Muara Tembesi*. Journal of Management in Education. Vol. 5 No. 1
- Faturrohman, Pupuh, 2007. *Jurnal Penelitian Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*. Jakarta: PT Refika Aditama
- Hamalik, Oemar, 2003. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hanifah, Umi. 2021. *Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Pendidik dan*



- Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga*. Jurnal Education. Vol. 7 No. 4
- Hidayanto, Nugroho, Dwi (Ed). 1998. *Mengenal Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat & Asriyantini. 2020. *Analisis Pola Rekrutmen Pendidik*. Journal of Education Management. Vol. 1 No. 2
- Jarome S. Arcaro, 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Junaidi, Joni Nur. 2019. *Strategi Kepala Sekolah dalam Rekrutmen Penerimaan Peserta Didik Baru di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Merangin*. Jambi: Tesis UIN Sulthan Thaha Saifuddin
- Kementerian Agama. 2013. *Mushaf Mawaddah: Al-qur'an dan Terjemah*. Jakarta: Halim Publishing & Distributing
- Khusnuridlo, Moh., 2013. *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Guru dan Kependidikan*. Jember: STAIN Jember Press
- Lexy J. Moleong. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Lexy J. Moleong. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya
- M.B. Miles, A. M. Huberman, dan J. Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. Thired edition*. California: SAGE Publication Inc
- M.B. Miles, Huberman, dan J. Saldana. 2014. *Qualitatif Data Analiysis*. United State Amerika: Arizone University
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Matthew B.Miles, A.Michael Huberman, Jhonny Saldana, 2014. *Qualitative Data*

*Analysis : A Method Sourcebook*. Arizona: Sage Publication

Mesiono, 2016. *Manajemen dan Organisasi* Bandung: Citapustaka Media Perintis

Miles, Huberman dan Jhonny Saldana. 2014. *Analisis Data Kualitatif Edisi 3 Penterjemah Tjejep Rohadi*. Jakarta: Universitas Indonesia

Mondy, R. Wayne & Joseph J. Martocchio. 2016. *Human Resource Management Fourteenth Edition*. England: Pearson Education Limited

Muhith, Abd. Dkk. 2020. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bildung

Mulyadi, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UINMaliki Press

Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mulyasa. 2012. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara

Naim, Ngainun, 2009. *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Nurhuda, Erwin, dkk. 2014. *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Dan Karyawan*. Jurnal: Administrasi Bisnis. Vol. 9 No. 1

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan

Poltak, Lijan Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Prawirosentono, Suyadi. 2004. *Filosofi Tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management Abad 21 Study Kasus dan Analisis*. Jakarta: Bumi Aksara

Pujianti, Etika. 2017. *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Pendidik di SDIT Al*

- Mahdhuri Pesisir Barat*. Lampung: Tesis UIN Raden Intan Lampung
- Pujianti, Etika. 2017. *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Pendidik di SDIT Al Mahdhuri Pesisir Barat*. Lampung: Tesis UIN Raden Intan Lampung.
- Rajaloe, Nani I., Hasim, Rustam. 2018. *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate*. Jurnal Pendidikan. Vol. 16 No. 1
- Ridwan, Abdullah Sani dkk, 2015. *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rohmah, Noer & Zainal Fanani, 2017. *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Malang: Madani
- Rosyadi, Khoiron, 2004. *Pendidikan Profetik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rouf, Muhamad. 2021. *Strategi Rekrutmen Pendidik Madrasah Diniyyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego*. Ponorogo: Tesis IAIN Ponorogo
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta
- Sallies, Edward. 2012. *Total Quality Manajemen In Education*. Yogyakarta: Diva Press
- Siti Masruroh, “Kompetensi Guru”, <http://sitimasruroh.blogspot.com/2009/11/kompetensi-guru.html> (download tanggal 29 Maret 2022)
- Soekidjo Notoatmojo, 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

- Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28, *Tentang Kemampuan Penguasaan Materi*
- Sudarwan, Danim, 2003. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: PustakaPelajar
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sulistriani, Sari. 2019. *Strategi Rekrutmen Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamunlang*
- Sunhaji, 2006. *Manajemen Madrasah*. Yogyakarta: Grafindo
- Supriadi. 2014. *Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo*. Surakarta: Tesis IAIN Surakarta
- Suriadin, *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam: Strategi Rekrutmen dan Seleksi, Penempatan Pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makasar* Volume 112
- Suryani & Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Edisi Pertama*. Jakarta: Prenamedia Group
- Suwanto & Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syaodih, Nana, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Tatang. 2015 *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia
- Tim Penyusun. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember.

Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Wahyuni, Linda. 2021. *Rekrutmen dan Penempatan Pendidik di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Syngai Gelam Kabupaten Muaro Jambi*. Jambi: Tesis UIN Sulthan Thaha Saifuddin

Yusriwati. 2016. *Pengaruh Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala SMPN di Kota Medan*. Sumatera Utara: Tesis Universitas Sumatera Utara

\_\_\_\_\_, 2006. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen*,



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama : Siti Fatikhah Nur Aini  
NIM : 203206010031  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)  
Institusi : Pascasarjana UIN KHAS Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis yang berjudul “ Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 17 Januari 2023

Yang Menyatakan



**Siti Fatikhah Nur Aini**  
**NIM : 203206010031**

- Sumber Informan:
1. Kepala Madrasah
  2. Komite Madrasah
  3. Tim Rekrutmen
  4. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum
  5. Guru

### **PEDOMAN WAWANCARA**

1. Bagaimana rekrutmen pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan?
2. Apakah rekrutmen pendidik sudah dilaksanakan sesuai standar pendidikan?
3. Bagaimana seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan?
4. Apakah seleksi pendidik sudah dilaksanakan sesuai standar pendidikan?
5. Bagaimana hasil evaluasi rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan?
6. Apakah hasil evaluasi rekrutmen dan seleksi pendidik dilaksanakan dengan baik?
7. Apakah mutu pendidikan khususnya standar proses sudah cukup baik?



## Transkrip Wawancara

<b>Rekrutmen Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan</b>		
No.	Informan	Jawaban
1.	Kepala Madrasah	<p><i>Hal yang mendasari Rekrutmen pendidik disini hanya ketika dibutuhkan saja dengan mempertimbangkan jumlah guru yang dibutuhkan oleh lembaga. Jadi jika tidak ada posisi yang kosong, ya kita tidak mengadakan rekrutmen</i></p> <p><i>Semua lembaga di bawah yayasan semua rekrutmennya diatur oleh yayasan. Ada bagiannya sendiri yaitu tim kepegawaian yayasan mukhtar syafaat. Mereka berwenang untuk menentukan siapa yang direkrut, jadi sekolah tinggal menerima tentunya setelah diseleksi juga</i></p> <p><i>Memang untuk rekrutmen kami hanya melakukan rekrutmen tertutup, tidak terbuka. Jadi lewat antar guru, alumni. Karena bagaimanapun ini adalah MTs ini daalah lembaga dibawah pondok pesantren, jadi sudah semestinya pendidikny juga menguasai seputar pondok pesantren, alhamdulillah kalau bisa alumni</i></p> <p><i>Kalau untuk kriteria, yang jelas sesuai dengan posisi yang diberikan, sesuai dengan bidang yang dituju, dia ahli lah dalam mata pelajaran yang akan diampu. Dan yang jelas harus sudah sarjana</i></p>
2.	Komite Madrasah	<p><i>Rekrutmen guru dimulai analisis kebutuhan guru. Setiap tahunnya kita selalu mengevaluasi, kira-kira untuk tahun ini apakah ada guru yang harus direkrut atau tidak. Biasanya karena 1 atau 2 hal ada guru yang resign atau keluar, mau tidak mau kita harus merekrut. Tahapan yang pertama analisis kebutuhan guru. Kalau memang sudah jelas terjadi kekosongan guru atau staf, maka kita melakukan open rekrutmen</i></p> <p><i>MTs ini kan dibawah suatu Yayasan, jadi semua rekrutmen dilaksanakan langsung oleh Yayasan. Nanti pihak sekolah tinggal menyeleksi, dan jika sudah cocok sesuai kompetensi yang diharapkan maka proses rekrutmen selesai. Dan pihak Yayasan mengeluarkan SK</i></p> <p><i>Kalau ditanya soal terbuka atau tertutup, rekrutmen di Yayasan ini termasuk yang tertutup. Kami lebih mengutamakan orang yang notabene tahu pondok, terlebih jika itu alumni</i></p> <p><i>Seperti yang saya bilang sebelumnya, kami lebih mengutamakan alumni atau pelamar yang notabene dari pondok pesantren. Ya daripada mencari orang luar yang belum tentu latar belakangnya, mending orang dalam, orang pondok yang tau seluk beluk jiwa pesantren. Jadi bisa menyesuaikan visi misinya.</i></p>

		<i>Untuk kriteria lain, seperti kompetensi dan kualifikasi ya lulus sarjana, sesuai dengan bidang yang dituju</i>
3.	Tim Rekrutmen	<p><i>Pertama ada 2 hal. Yang pertama rekomendasi dari pengasuh atau ketua yaysan. Nanti prosesnya tidak dari bawahan, dari top to down. Yang kedua ada usulan dari beberapa lembaga di bawah naungan. Permohonan dari kepala sekolah, bahwa di lembaganya membutuhkan pendidik dibidang a b c d. Diusulkan kepek kepada yayasan. Ketika sudah disetujui oleh yayasan, baru sekolah membuat pengumuman lowongan di sosmed. Kalau mendesak, jarak seminggu udah ditutup. Kalau tidak mendesak, misal sebelum ajaran baru kan amsih ada sebulan 2 bulan sebelum ajaran baru. Kalau mendesak seperti ada guru resign ditengah-tengah masa aktif pembelajaran. Yang mencari lowongan jadi guru kan banyak, jadi ketika kita umumkan sehari pasti sudah ada yang melamar. Mengumumkannya di sosmed. Facebook Yayasan, dari lembaga juga meneruskan</i></p> <p><i>Untuk pengumuman di sosmed ada, namun ini hanya pernah di lembaga lain, MTs tidak pernah, dikarenakan Guru di MTs disini tidak sulit dicari. Semisal guru MTK, lulusan S1 jurusan MTK masih banyak yang berada di pondok, jadi kami tidak kesulitan. Beda kalau untuk guru SMA seperti Biologi, ataupun SMK dikarenakan Kejuruan</i></p>
4.	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum	<p><i>Kami mengadakan rekrutmen hanya jika ada posisi pendidik yang kosong dan juga menyesuaikan rombel. Semisal rombelnya 10 kan tidak mungkin gurunya sampai 50, seperti itu. Jadi ya kita menyesuaikan saja</i></p> <p><i>Jadi begini, Ada 2 cara, yang pertama calon pendidik mengajukan lamaran ke tim kepegawaian yayasan, dan kemudian dikaji, dikoordinasikan dengan semua kepala madrasah se yayasan. Lalu calon pendidik diinterview. Setelah administrasi selesai, dan pihak sekolah juga sudah sesuai, maka SK dikeluarkan oleh Yayasan. Yang kedua jika ada kekosongan guru, kepala madrasah atau sesama guru mencari pengganti dan merekomendasikan ke pihak yayasan untuk kemudian dikaji oleh pihak yayasan. Tentunya pihak sekolah tetap ditanyai pendapat dan diajak berdiskusi terkait calon pendidik dalam proses perekrutan</i></p> <p><i>Kami tidak melakukan rekrutmen terbuka, jadi untuk rekrutmen yang diumumkan di media sosial seperti fb, wa, ig itu tidak ada. Biasanya antar guru, antar teman alumni dan lain-lain</i></p> <p><i>Untuk kriteria kami tidak menggunakan kriteria tertulis, hanya tersirat, jadi yang lebih utama adalah lulusan pesantren atau paling tidak tahu banyak tentang pesantren</i></p>

## Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan

1.	Kepala Madrasah	<p><i>Iya, jadi tahap selanjutnya setelah rekrutmen adalah seleksi. Kami menyeleksi calon pendidik. Jadi setelah pihak yayasan merekrut, kami pihak sekolah juga turut andil dalam menyeleksi. Misal kalau ada yang dari luar pondok dan dari alumni pondok, kami mengutamakan yang alumni pondok</i></p> <p><i>Untuk pelatihan pendidik sifatnya menyeluruh. Jadi bukan hanya guru MTs, tapi juga semua guru yang berada di bawah yayasan Mukhtar Syafaat. Pelatihannya waktunya tidak tentu, jadi Yayasan yang menentukan, tidak rutin, namun ada</i></p>
2.	Komite Madrasah	<p><i>MTs Mukhtar Syafaat ini adalah salah satu lembaga dibawah suatu Yayasan, jadi semua rekrutmen dilaksanakan langsung oleh Yayasan. Nanti pihak sekolah tinggal menyeleksi, dan jika sudah cocok sesuai kompetensi yang diharapkan maka proses rekrutmen selesai</i></p>
3.	Tim Rekrutmen	<p><i>Untuk ketentuan dari Yayasan ya sesuai aturan pemerintah kan SI minimalnya, usia tidak lebih 28, NU/Aswaja, dan domisili tidak lebih dari 10 km, namun jika mampu untuk berkomitmen ya tidak masalah. Kalau misalnya yang melamar tidak memenuhi itu semua ya dipilah yang paling dekat dengan kriteria tersebut, karena bagaimanapun sulit untuk mencari yang sesuai dengan aturan yang ada</i></p>
4.	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum	<p><i>Pertimbangan yang lain juga dari radius tempat tinggal, punya skill lain yang melebihi pelamar lainnya. Karena madrasah ini tidak terpisahkan dengan kegiatan pesantren maka sudah seharusnya pendidik disini juga mempunyai kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan kepesantrenan, seperti bisa kitab kuning maupun yang lainnya</i></p> <p><i>Karena disini kami mempunyai jam ekstrakurikuler yang cukup banyak, jadi kami juga mencari pendidik yang mempunyai kompetensi juga skill yang menyertai. Disini kan ada ekstra kulikuler kelas kitab, tahfidz quran, bhs inggris dan muhafadoh. Ekskul tersebut dilakukan pagi hari setelah sholat dhuha sampai jam setengah 9. Lalu kemudian KBM seperti biasa. Jadi sebisa mungkin kami mencari pendidik yang bisa mengajar materi sekolah pada umumnya dan juga merompel mengisi ekskul di pagi harinya</i></p> <p><i>Kalau untuk ekskul kami ada pelatihan dari sidogiri. Jadi tiap 3 bulan sekali kesana untuk pelatihan, tapi pas kemaren pandemi hanya lewat zoom saja</i></p>

<b>Evaluasi Hasil Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan</b>		
1.	Kepala madrasah	<p><i>Hambatan yang biasanya terjadi di rekrutmen kalau dulu salah analisa, seperti ada hubungan keluarga, dekat dengan pihak sekolah akan tetapi setelah ditarik ke sekolah ternyata pada akhirnya setelah masuk tidak mempunyai komitmen. Jadi besok-besok lagi kita harus lebih teliti dalam menganalisa dan menyeleksi agar tidak timbul masalah yang terulang</i></p> <p><i>Terkait Pelaksanaan pembelajaran, MTs Mukhtar Syafaat melaksanakan pembelajaran yang cukup interaktif dan menyenangkan didalam kelas. Hal ini merupakan bagian dari sebuah usaha untuk menstimulus peserta didik agar terpacu semangat dalam mengikuti pembelajaran. Untuk hal ini variatif dari masing-masing pendidik dalam menyesuaikan kondisi kelasnya masing-masing</i></p> <p><i>Dalam penilaian proses pembelajaran diMTs. Mukhtar Syafa'at ini menggunakan kolaborasi, diantaranya : siswa dinilai oleh Guru, Guru dinilai oleh guru senior/ Kepala Madrasah, dan Kepala Madrasah dinilai oleh Pengawas wali. Dalam satu tahun ada 2 kali supervisi, yaitu disemester Ganjil dan semester Genap</i></p>
2.	Komite Madrasah	<p><i>kami selalu mengevaluasi setiap rekrutmen yang ada. Jadi semaksimal mungkin walaupun kami mengadakan rekrutmen yang bersifat tertutup namun tidak serta merta ketika dia masuk lewat orang dalam, langsung diterima begitu saja. Calon pendidik harus di benar-benar diseleksi dengan baik agar tidak menimbulkan permasalahan kedepannya</i></p> <p><i>Iya sangat cukup baik hal itu terbukti dari kedisiplinan beliau denga dating paling awal dan pulang paling akhir, terdepan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta bisa mengayomi kepada bawahan dan seluruh warga madrasah</i></p>
3.	Tim Rekrutmen	<p><i>Kalau hambatan rekrutmen disini, yang melamar tidak sesuai spesifikasi. Semisal ketika mendesak, yang masuk hanya beberapa, dan kualifikasinya tidak terlalu baik, jadi terpaksa kita ambil karena memang sedang butuh. Tidak mungkin kami membiarkan ada kekosongan</i></p> <p><i>Sebatas ini rekrutmen alhamdulillah berjalan dengan baik, namun demikian, yang namanya lembaga pendidikan kan kadang masalahnya sebenarnya klise. Tentang kedisiplinan siswa, kedisiplinan guru, muter-muter seputar itu. Tapi kalau tidak diselesaikan itu akan merambat keberbagai lini yang lain. Maka kami berusaha untuk terus mengevaluasi dari waktu ke waktu, misal kami selalu ada rapat bulanan kepala sekolah lintas unit di bawah yayasan MS, untuk melaporkan perkembangan sekolah, guru, siswa, program kegiatan dan lain-lain. Juga mencari solusi bersama atas persoalan yang dihadapi. Biasanya di awal bulan mulai tgl 1 sampai 5 rapatnya dilaksanakan</i></p>

4.	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum	<p><i>hambatan lain juga seperti pengunduran diri secara tiba-tiba. Sekolah dan yayasan juga bingung dan kewalahan jika ada guru yang tiba-tiba mengundurkan diri. Jadi selalu ada komunikasi sebelum ada kejadian seperti itu, agar tidak menyebabkan kewalahan. Jadi sebulan sebelum mengundurkan diri harus komunikasi agar pihak sekolah maupun yayasan sudah bersiap-siap mencari pendidik baru sebagai pengganti</i></p> <p><i>Pada dasarnya proses pembelajaran yang dilakukan di MTs. Mukhtar Syafa'at itu sama dengan proses pembelajaran yang dilakukan disekolah-sekolah lain. Hanya saja MTs. Mukhtar Syafa'at memberikan porsi lebih terhadap jam pelajaran dikelas unggulan, sesuai mapel pilihan yang dialami masing-masing Peserta didik. Adapun instrument RPP dan silabus dari pemerintah kami sederhanakan sesuai kapasitas dan kebutuhan kondisi</i></p>
----	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp. (0331) 428104 Fax. (0331) 427005 KodePos: 68136  
e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id

No : D.PPS.2012/In.20/PP.00.9/6/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk  
Penyusunan Tugas Akhir Studi

04 Juli 2022

Kepada Yth.  
Kepala MTs Unggulan Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi  
di-

tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Siti Fatikhah Nur Aini  
NIM : 203206010031  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Jenjang : S2  
Judul : Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi  
Pembimbing 1 : Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I  
Pembimbing 2 : Dr. H. Khotibul Umam, M.A  
Waktu Penelitian : ± 3 bulan (terhitung mulai tanggal di terbitkannya surat ini)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izinnya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Direktur,  
  
Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag.  
NIP. 197803172009121007





KELUARGA BESAR YAYASAN MUKHTAR SYAFA'AT  
**MTs. MUKHTAR SYAFA'AT**

NSM / NPSN : 121235100084 / 69895142

BLOKAGUNG - KARANGDORO - TEGALSARI - BANYUWANGI - JAWA TIMUR

Alamat : Jl. Pon.Pes. Mukhtar Syafa'at Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Kode Pos 68485 Telp.(0333) 4460475

**SURAT KETERANGAN**  
**TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 143/7.6A.03/MTs.MS/X/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafa'at Blokagung Karangdoro Tegalsari menerangkan bahwa :

Nama : SITI FATIKHAH NUR AINI  
Tempat, Tanggal lahir: Banyuwangi, 05 Agustus 1997  
NIM : 203206010031  
Fakultas : Fakultas Tarbiyah Keguruan Islam (FTKI)  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Alamat : Sumbermulyo – Pesanggaran – Banyuwangi

Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan Penelitian dalam rangka penyelesaian program tesis dengan judul : **"REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH MUKHTAR SYAFA'AT BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI "**

Pada tanggal : 25 Juni – 30 September 2022.

Demikian surat Keterangan ini kami buat dengan sebenar – benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blokagung, 1 Oktober 2022

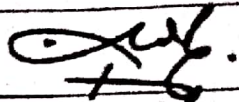
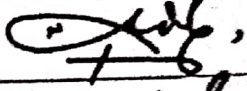

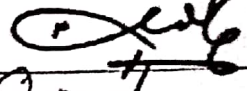
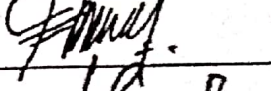
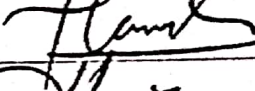
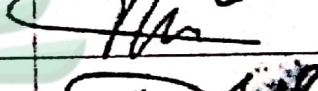

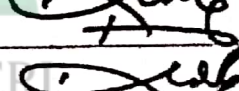
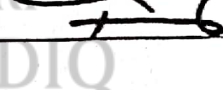
Kepala MTs. Mukhtar Syafa'at



**Nadiful Muhibin, S.Pd**



**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN**  
**REKRUTMEN DAN SELEKSI PENDIDIK**  
**DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN**  
**DI MADRASAH TSANAWIYAH MUKHTAR SYAFAAT**  
**BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI**

NO	TANGGAL	KEGIATAN	PARAF
1.	08 Februari 2022	Observasi lokasi penelitian dan silaturahmi	
2.	09 Februari 2022	Observasi awal dan interview dengan Kepala Madrasah	
3.	10 Februari 2022	Menemui Kepala MTs Mukhtar Syafaat sekaligus meminta izin penelitian	
4.	25 September 2022	Wawancara dengan Kepala Madrasah dan Observasi	
5.	26 September 2022	Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum dan observasi	
6.	27 September 2022	Wawancara dengan Komite Madrasah dan observasi	
7.	28 September 2022	Wawancara dengan Tim Kepegawaian Yayasan dan observasi	
8.	29 September 2022	Wawancara Kepala Madrasah terkait standar proses	
9.	30 September 2022	Wawancara dengan guru MTs Mukhtar Syafaat dan observasi	
10.	01 Oktober 2022	Mengurus surat keterangan selesai melakukan penelitian	

UIN AR-RANIRY SYAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 J E M B

Banyuwangi, 01 Oktober 2022  
 Kepala MTs Mukhtar Syafaat  
  
 Madhiful Muhibin, S.Pd





# AGAMA REPUBLIK INDONESIA

## UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PASCASARJANA

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id



### SURAT KETERANGAN

### BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI

Nomor: B.450/Un.22/2/PP.00.9/2/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas\* terhadap naskah tesis

Nama	:	Siti Fatikhah Nur Aini
NIM	:	203206010031
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam (S3)
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	17 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	21 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	19 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	4 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	14 %	20 %
Bab VI (Penutup)	1 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 23 Februari 2023

an. Direktur,  
Wakil Direktur



Dr. H. Uhaidillah, M.Ag.  
NIP. 196812261996031001

\*Menggunakan Aplikasi Turnitin



## DOKUMENTASI KEGIATAN



**Wawancara Kepala Madrasah**



**Wawancara Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum**





**Rapat Kepala Madrasah Bersama Dewan Guru**



**Kegiatan Belajar Mengajar**



**Asrama Santri Putri**



**Asrama Santri Putra**



**Kegiatan Ekstrakurikuler Rebana**



## RIWAYAT HIDUP



Siti Fatikhah Nur Aini lahir di Banyuwangi pada tanggal 05 Agustus 1997, jenjang pendidikan dimulaidari MI Al Hidayah kemudian melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Hidayah Sumbermulyo Banyuwangi kemudian melanjutkan di Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

Kemudian peneliti melanjutkan jenjang sarjana (S1) di Institut Agama Islam Darussalam Blokagung (IAIDA) Tegalsari Banyuwangi, kemudian melanjutkan jenjang magister (S2) di Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember.

Karya tulis yang pernah di tulis yaitu "Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik SMA Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2018/2019". peneliti bisa di hubungi melalui e-mail [tika12970@gmail.com](mailto:tika12970@gmail.com).