

**PERBANDINGAN REKRUTMEN GURU HONORER
DI MADRASAH TSNAWIYAH NEGERI 2 JEMBER DAN
MADRASAH TSNAWIYAH UNGGULAN AL-QODIRI 1
JEMBER**

SKRIPSI



Oleh :
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**
LINDA YUNIASTIA
NIM : 202101030073

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI AHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JUNI 2024**

**PERBANDINGAN REKRUTMEN GURU HONORER
DI MADRASAH TSNAWIYAH NEGERI 2 JEMBER DAN
MADRASAH TSNAWIYAH UNGGULAN AL-QODIRI 1
JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
untuk Memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
oleh:
JEMBER

LINDA YUNIASTIA
202101030073

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI AHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JUNI 2024**

**PERBANDINGAN REKRUTMEN GURU HONORER
DI MADRASAH TSNAWIYAH NEGERI 2 JEMBER DAN
MADRASAH TSNAWIYAH UNGGULAN AL-QODIRI 1
JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
untuk Memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

LINDA YUNIASTIA

202101030073

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**

J E M B E R
Disetujui Pembimbing

Dani Hermawan M.pd
NIP.198901292019031009

**PERBANDINGAN REKRUTMEN GURU HONORER
DI MADRASAH TSNAWIYAH NEGERI 2 JEMBER DAN
MADRASAH TSNAWIYAH UNGGULAN AL-QODIRI 1
JEMBER**

SKRIPSI

Telah di uji dan di terima Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
untuk Memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Pada:

Hari : Senin

Tanggal : 24 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Fikri Aprivoro, S.Pd., M.Pd.

NIP.198804012023211026

Mudrikah, M.Pd.

NIP.199211222019032012

Anggota:

Dr. H. Moh. Anwar, M.Pd.

Dani Hermawan, M.Pd.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si.

NIP.197304242000031005

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

“Sungguh, Allah Menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya.” (QS.an-Nisa’:58) *



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

* Al-Qur'an Terjemah' (Depag RI,Penerbit CV.Toha Putra Semarang, 1989) ,122

PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, dan telah menghasilkan karya yang dipersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahku (Em.Sori) dan Ibuku (Nur.Kholifah) yang selalu memberikan doa, nasehat, dan dukungan di setiap langkahku demi keberhasilan dan kelancaran sehingga penulis bisa menyelesaikan studi ini. Semoga Ayah dan Ibu diberikan perlindungan dan diberi panjang umur oleh Allah SWT dan semua pengorbanannya selama ini menjadi ladang pahala untuk menuju syurga-Nya Allah SWT.
2. Adikku, dan seluruh keluargaku yang selalu memberikan semangat untukku dalam menggapai cita-cita.
3. Teman-teman ku yang senang tiasa menemani dan memberikan dukungan semangat untukku dalam menggapai cita-cita.

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

KATA PENGANTAR

Segenap puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perbandingan Rekrutmen Guru Honorer di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember”. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yakni Addinul Islam.

Kesuksesan selesainya skripsi ini diperoleh karena banyak dukungan dari banyak pihak, oleh karena itu peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M., selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (UIN KHAS JEMBER) yang telah memfasilitasi kami selama kami belajar di kampus ini.
2. Bapak Dr. H. Abdul Mu'is, M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN KHAS Jember yang telah memberikan bimbingan selama proses perkuliahan ini.
3. Bapak Dr. Nuruddin, M.Pd.I. selaku ketua jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa yang telah memberikan layanan terhadap kebutuhan mahasiswa.
4. Bapak Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I, M.Pd.I. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahnya dalam perkuliahan.

5. Bapak Dani Hermawan, M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan pengarahan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan yang telah memberikan ilmu kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Hj. Nur Aliyah, S.P.d. M, P.d.selaku Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan memberikan informasi mengenai lembaganya.
8. Ibu Hj. Ilmi Mufidah, S.P.d.I.selaku Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1Jember yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan memberikan informasi mengenai lembaganya
9. Guru-guru terhormat yang telah ikhlas mendidik dan membimbing saya sejak di bangku SD, SMP, SMA, hingga perguruan tinggi.
10. Almamater tercinta UIN KHAS JEMBER, Khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
11. Semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih, penulis menyadari skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis memerlukan saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Jember, 24 Juni 2024

Linda Yuniastia
202101030073

ABSTRAK

Linda Yuniastia,2024: “Perbandingan Rekrutmen Guru Honorer di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.

Kata Kunci: Rekrutmen, Guru Honorer

Rekrutmen Guru merupakan hal yang sangat penting bagi setiap lembaga terutama lembaga yang masi berstatus swasta namun tidak bisa di pungkiri juga rekrutmen guru honorer juga sering diterapkan di sekolah-sekolah negeri yang memang sangat membutuhkan tenaga pendidik, Yang mana hal ini tidak dapat dipisahkan dengan dunia pendidikan karena untuk mendapatkan guru atau pendidik yang profesional dalam belajar mengajar maka sebuah lembaga juga harus melaksanakan proses rekrutmen dengan benar. Namun tidak selamanya dalam proses rekrutmen guru honorer lembaga bisa mendapatkan guru yang baik dan profesional karena disebabkan oleh kurangnya keterbatasan dalam penyelenggara, Oleh sebab itu penting bagi sebuah lembaga lebih memperhatikan dalam proses rekrutmennya. Berdasarkan fenomena tersebut Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember melakukan inovasi dengan berupa sekolah literasi di Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan kelas unggulan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dengan begitu upaya untuk mendapatkan pendidik yang profesional dan baik lebih di perhatikan dengan adanya program-program unggulan di lembaga.

Fokus dari penelitian ini yaitu (1) bagaimana Analisis Jabatan di Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, (2) Bagaimana Rekrutmen Guru Honorer di Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, (3) Bagaimana Penilaian Kinerja Guru di Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.

Penelitian ini adalah penelitian perbandingan dengan menggunakan *mix methods* dengan jenis *Squential Exploratory Desaign*, Yaitu penelitian dengan menggunakan dua metode yaitu kualitatif yang di gunakan sebagai data utama dan kuantitatif sebagai data pendukung. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui dua sumber yaitu kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, Sedangkan Kuantitatif melalui penilaian kinerja guru.

Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Analisis jabatan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember adalah melalui proses perencanaan, Pengumpulan data jabatan, pengolahan data jabatan, Verifikasi jabatan, (2) Rekrutmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember. Yaitu melewati proses dari Pembagian brosur, Pengecekan berkas, Seleksi administrasi, Wawancara, Evaluasi latar belakang, Tes kesehatan/ medis, Penempatan dan orientasi, (3) Penilaian Kinerja Guru menunjukkan bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan terjadi perbedaan yang signifikan antara nilai PKG MTs Al-Qodiri dan MTsN 2 Jember

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR DIAGRAM	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks penelitian	1
B. Fokus peneltian	11
C. Tujuan penelitian	11
D. Manfaat penelitian	11
E. Definisi istilah.....	12
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori	24

BAB III METODE PENELITIAN	60
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	60
B. Lokasi Penelitian.....	61
C. Subyek Penelitian.....	63
D. Teknik Pengumpulan Data.....	64
E. Analisis Data	67
F. Keabsahan Data	68
G. Tahap-tahap Penelitian.....	71
BBAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	73
A. Gambaran Obyek Penelitian	73
B. Penyajian Data dan Analisis	81
C. Pembahasan Temuan.....	146
BAB V PENUTUP.....	164
A. Kesimpulan	164
B. Saran-saran.....	166
DAFTAR PUSTAKA	169
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

J E M B E R

DAFTAR TABEL

No	Uraian	
Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang akan Dilakukan.....	19
Tabel 2.2	Pemusunan kriteria yang dapat digunakan dalam penilaian	58
Tabel 3.1	Triangulasi Sumber	70
Tabel 4.1	Daftar Kepala MTs Negeri 2 Jember.....	74
Tabel 4.2	Identitas Marasah.....	75
Tabel 4.3	Data Madrasah	75
Tabel 4.4	Legalitas Lembaga.....	79
Tabel 4.5	Jumlah Siswa.....	81

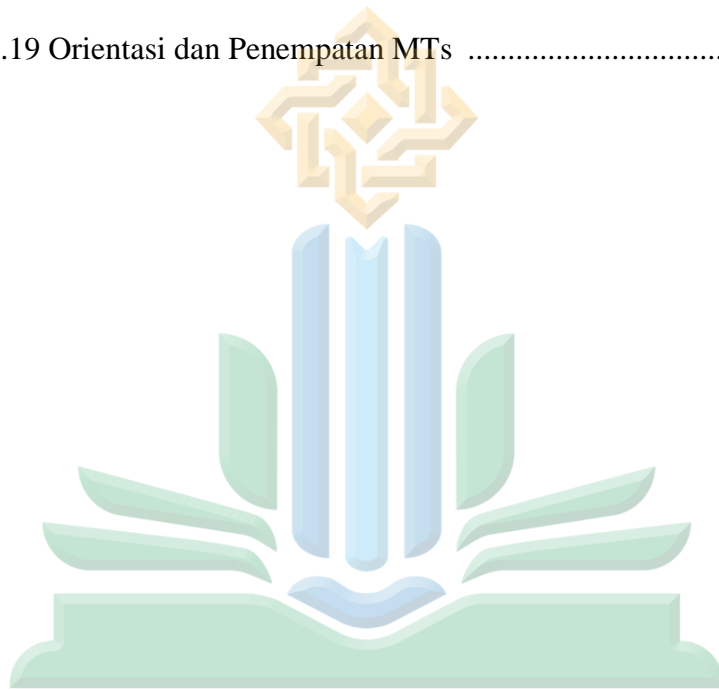


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	
	Gambar 2. 1 Tahap Analisis Jabatan.....	37
	Gambar 3.1 Metode Penelitian.....	60
	Gambar 3.2 Subyek Penelitian.....	63
	Gambar 3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	64
	Gambar 3.4 Keabsahan Data.....	69
	Gambar 3.5 Triangulas Teknik	70
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi MTsN 2 Jember.....	76
	Gambar 4.2 Struktur Tata Usaha MTsN 2 Jember	76
	Gambar 4.3 Stuktur Organisasi MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	80
	Gambar 4.4 Permintaan Kekurangan Guru ke Kementrian Agama.....	83
	Gambar 4.5 Pengumpulan Peta Kekurangan data jabatan MTsN 2 Jember	85
	Gambar 4.6 Data Kebutuhan Jabatan.....	87
	Gambar 4.7 Verifikasi Kebutuhan Yang sudah dikumpulkan	89
	Gambar 4.8 Pengumuman Perekruttan Guru Honorer MTN 2 Jember	91
	Gambar 4.9 Berkas Pelamar Yang Masuk.....	95
	Gambar 4.10 Guru Resmi Mengajar	102
	Gambar 4.11 Jabatan Yang Kosong di MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	115
	Gambar 4.12 Jabatan Yang Kosong di MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	116
	Gambar 4.13 Hasil Data Yang Akan Digunakan	120
	Gambar 4.14 Informasi Rekrutmen Guru	122

Gambar 4.15 Berkas Pelamar Yang di Cek	125
Gambar 4.16 Seleksi Melewati Tes	127
Gambar 4.17 Lembar Tes Wawancara	
MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	129
Gambar 4.18 Hasil Tes dan Seleksi Calon Pendidik Baru.....	132
Gambar 4.19 Orientasi dan Penempatan MTs	135

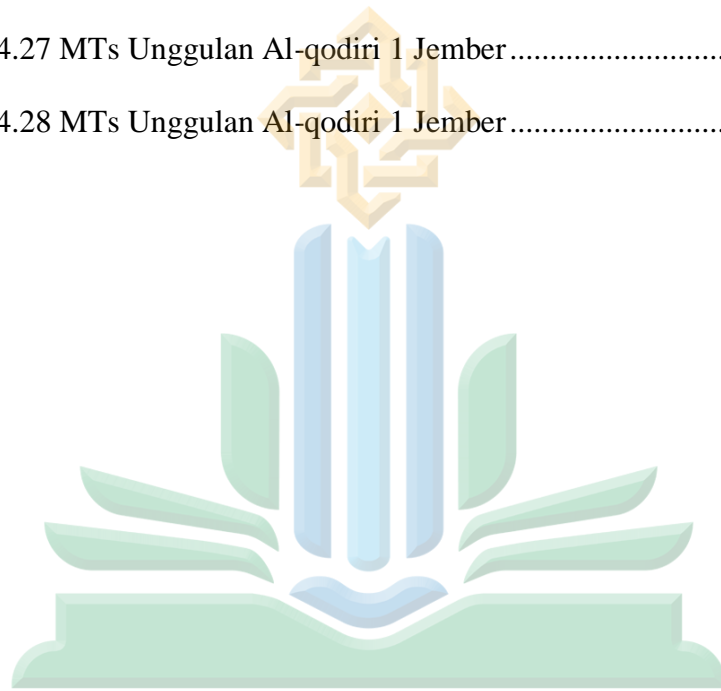


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR DIAGRAM

No	Uraian	
	Diagram 4.1 MTsN. 2 Jember.....	103
	Diagram 4.2 MTsN. 2 Jember.....	104
	Diagram 4.3 MTsN. 2 Jember.....	105
	Diagram 4.4 MTsN. 2 Jember.....	105
	Diagram 4.5 MTsN. 2 Jember.....	106
	Diagram 4.6 MTsN. 2 Jember.....	107
	Diagram 4.7 MTsN. 2 Jember.....	108
	Diagram 4.8 MTsN. 2 Jember.....	108
	Diagram 4.9 MTsN. 2 Jember.....	109
	Diagram 4.10 MTsN. 2 Jember.....	110
	Diagram 4.11 MTsN. 2 Jember.....	110
	Diagram 4.12 MTsN. 2 Jember.....	111
	Diagram 4.13 MTsN. 2 Jember.....	112
	Diagram 4.14 MTsN. 2 Jember.....	112
	Diagram 4.15 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember.....	137
	Diagram 4.16 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember.....	137
	Diagram 4.17 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember.....	138
	Diagram 4.18 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember.....	139
	Diagram 4.19 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember.....	139
	Diagram 4.20 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember.....	140
	Diagram 4.21 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember.....	141

Diagram 4.22 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	141
Diagram 4.23 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	142
Diagram 4.24 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	143
Diagram 4.25 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	143
Diagram 4.26 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	144
Diagram 4.27 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	145
Diagram 4.28 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember	145



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Rekrutmen merupakan sebuah proses dalam mencari dan menemukan orang yang tepat untuk sebuah jabatan dalam suatu organisasi atau lembaga.¹ Dan agar menemukan calon pendidik yang tepat maka rekrutmen bisa dilakukan dengan berbagai cara, yaitu dengan diadakannya seleksi untuk mempermudah dalam menentukan seseorang yang cocok dalam suatu jabatan yang sudah tersedia, maka dari itu proses rekrutment harus di lakukan secara jujur dan transparant. Untuk mendapatkan Sumber daya manusia yang berkualitas maka perlu adanya upaya dari pihak sekolah dalam mengadakan proses rekrutmen yang baik. Dengan demikian rekrutmen guru atau tenaga pendidik adalah hal yang sangat penting yang di lakukan oleh sebuah lembaga supaya mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional di dalam bidangnya, rekrutmen sangat berperan penting untuk mengembangkan potensi guru dengan diadakannya rekrutmen yang baik maka akan menghasilkan pendidik yang baik pula.

Di dalam agama islam juga mengajarkan untuk menuntut ilmu yang mana dengan mempunyai ilmu maka manusia bisa beradaptasi dengan sempurna di lingkungannya, maka dari itu memilih atau merekrut seorang guru harus sesuai dengan kemampuan dan sesuai dengan bidangnya. Seperti yang di jelaskan di dalam cerita salah satu kaum muslim bahwa pada saat itu

¹ Chandra Teddy Sumber Daya Manusia, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Zifatama publisher, Anggota IKAPI No.149/JTI/2014, 2010).

ada orang yang di tanya perihal ilmu sementara dia sibuk berbicara lantas dia pun menuntaskan pembicaraannya baru kemudian menjawab si penanya:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضَيَّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Telah menceritakan kepada kami [Muhammad bin Sinan] telah menceritakan kepada kami [Fulaih bin Sulaiman] telah menceritakan kepada kami [Hilal bin Ali] dari ['Atha' bin yasar] dari [Abu Hurairah] radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan? ' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (Hadist Bukhori Nomor 6015)²

Kaitan hadist ini dengan rekrutmen guru adalah apabila suatu jabatan di berikan bukan pada ahlinya maka akan terjadi kesalahan fatal dalam pembelajaran dan akan merugikan sebuah lembaga yang nantinya pembelajaran akan berjalan tidak sesuai dengan keinginan lembaga, rekrutmen guru sangatlah penting dalam menunjang berjalannya mutu pendidikan di lembaga yang mana rekrutmen adalah cara dasar untuk menentukan siapa yang berhak berada di dalam suatu jabatan dan dalam menentukan calon pendidik baru maka diperlukannya proses rekrutmen yang terperinci sehingga penempatan suatu jabatan harus diberikan pada ahlinya.

² Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, 'Shahih Bukhari Muslim (Al - Lu 'L u ' W a l M a r j a n)', PT Elex Media Komputindo, 2017, p. 134 <<http://puastaka-indo.blogsop.com>>132.

Salah satu pemberdayaan SDM yang sudah dilaksanakan dari masa-kemasa di sekolah yaitu rekrutmen guru atau calon pendidik baik di sekolah negeri atau sekolah swasta, peraturan menteri pendidikan Indonesia No 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 mengamanatkan dalam kualifikasi akademik, guru di SMP/MTs harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi dan dalam Kompetensinya seorang guru harus dikembangkan melalui empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang terintegrasi dalam kinerja guru.³ Masing-masing Kompetensi tersebut merupakan komponen yang harus dikuasai oleh seorang guru misalnya Kompetensi pedagogik yaitu mengharuskan seorang guru mempunyai kemampuan dalam merencanakan melaksanakan dan mengevaluasi pembelajarannya, Berdasarkan penjelasan di atas bisa dikemukakan bahwa salah satu kunci sukses untuk mewujudkan pemberdayaan SDM yang berkualitas sekolah dituntut untuk lebih selektif dalam memilih dan mempekerjakan pegawainya sehingga mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Kesejahteraan guru adalah hal yang sangat penting dalam mewujudkan pembelajaran yang baik yang mana guru di berikan berupa sebuah penghargaan/kesejahteraan yang di berikan kepada guru baik guru PNS/PPPK atau guru honorer. Hak akan kesejahteraan ini dimuat dalam pasal 14 ayat (1)

³ 'Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru', p. 3,18.

bagian a UUD Nomor 14/2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebut bahwa “Guru dan dosen berhak untuk memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial”. Kesejahteraan guru harus sangat diperhatikan karna dengan sistem dan keadilan yang di berikan diharapkan bisa menghasilkan komitmen guru untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat”.⁴ Dengan adanya Undang-Undang tersebut diharapkan pemerintah dan lembaga tidak membeda-bedakan dalam memberikan kesejahteraan yang mana kesejahteraan guru harus sangat di perhatikan terutama di kota-kota kecil kesejahteraan guru masi di bilang masi jauh dari kecukupan biaya disetiap harinya.

Sedangkan fakta yang terjadi di Indonesia bahwa persoalan rendahnya kualitas pendidikan masih menjadi permasalahan yang mana hal tersebut tidak bisa di tangani hanya dengan mengubah kurikulum atau bahkan mengganti menteri,namun kualitas pendidikan hanya bisa dijawab dengan kualitas guru yang profesional, terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa ada 3,9 juta guru yang saat ini masih terdapat 25% guru belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% belum memiliki sertifikat profesi,yang mana disamping itu seorang guru juga harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian,sosial, dan profesonal⁵. Adapun penyebab rendahnya kompetensi guru ini salah satunya yaitu karena pelaksanaan rekrutmen guru yang kurang efektif karena masih banyak guru yang direkrut

⁴ Abdul Wahid, ‘Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen,Desember,30’, 2005.

⁵ ‘Syaiful yunus Mengkritisi kopetensi guru’<<https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>>.

tidak melalui mekanisme yang profesional, tidak mengikuti sistem rekrutmen yang dipersyaratkan. Dengan kondisi yang seperti ini mengakibatkan rendahnya kompetensi guru yang ada di Indonesia. Rendahnya kesadaran di negara ini sangat berpengaruh dalam proses peningkatan mutu terutama berjalannya Kompetensi guru karena masih banyak guru yang belum bisa menguasai pembelajaran, guru mengajar tidak sesuai jurusannya, dan banyak lagi permasalahan yang sehingga dampaknya menuju kepada pembelajaran dan keefektifitasan guru dalam mengajar.

Kesejahteraan guru yang terjadi di Indonesia juga menjadi persoalan terutama kesejahteraan di kota-kota kecil yang jarang sekali dipandang oleh pemerintah, seperti yang dikatakan Ketua Komisi X DPR Syaiful Huda “bahwa Negara sampai saat ini masih memandang guru hanya sebagai beban Negara”⁶ yang mana jika dilihat dari proses peningkatan kualitas kesejahteraan yang hanya diiming-imingi saja, seperti yang sudah terjadi yaitu hampir 12 tahun pemerintah mengkabari pengangkatan guru sebagai guru PNS dan pengupayaan guru honorer menjadi PPPK pun berjalan sangat lambat sehingga banyak guru honorer yang protes tentang bagaimana keberlanjutan proses pengangkatan yang diberitakan sebelumnya, Salah satu berita mengenai daftar gaji guru honorer di Jember juga merupakan hal yang sangat menyita perhatian untuk dibahas.⁷ Peralnya guru honorer masih di

⁶Mas Alamil Huda, ‘Komisi X: Pandang Guru Sebagai Investasi, Bukan Beban Negara’, *Republika.Co.Id,Purwakarta*, <https://news.republika.co.id/berita/s4ofaj487/komisi-x-pandang-guru-sebagai-investasi-bukan-beban-negara>2023.

⁷Septyna Feby, ‘Guru Honorer Jember Jaya! Daftar Gaji Guru Honorer Di Jember Terbaru 2023 Ini Sudahkah Sesuai Yang Diharapkan?’,Maret,12’, *Infotemanggung.Com*, 2023 <<https://temanggung.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-2616405996/guru-honorer-jember-jaya-daftar-gaji-guru-honorer-di-jember-terbaru-2023-ini-sudahkah-sesuai-yang-diharapkan?>,2023.

katakan jauh dari kesejahteraan. Ketidakadilan guru honorer dari segi gaji memang sangatlah mencolok apalagi jika dibandingkan dengan pendidik yang sudah diangkat menjadi pegawai negeri sipil bahkan kesimpangannya ini sangat memperhatikan jika mengajar di daerah kecil. Selain dari segi gaji honorer juga dibedakan dari sifat tunjangan, guru honorer harus mengajar dan bertanggung jawab untuk memberikan materi selayaknya dan berhak mendapatkan honorarium disetiap bulannya, namun bedanya tenaga honorer tidak mendapatkan tunjangan yang biasanya diberikan kepada guru PNS. Contoh tunjangan hari tua, keluarga, hingga jaminan kesehatan. Dari sinilah muncul ketidakselarasan dan masih jauh dari kata seimbang.

Rekrutmen guru juga merupakan hal yang berpengaruh dalam menunjang keberhasilan pembelajaran, namun faktanya masih banyak guru yang menjadi korban CPNS bodong seperti yang terjadi pada anak Nia Dianiety yang hanya dites bakat dan pelantikan tidak lebih dari 2 menit,⁸ dari berita di atas maka tidak heran apabila masih ada isu PNS/PPPK bodong yang ada di lembaga yang nantinya hanya merugikan lembaga, terutama di kota-kota kecil masih banyak oknum nakal yang memanfaatkan isu pengangkatan yang pada akhirnya masih banyak permasalahan rekrutmen guru PNS yang belum terselesaikan. Memanfaatkan berita yang dijanjikan pemerintah dengan adanya pengangkatan menjadi PNS mengakibatkan banyak guru honorer yang tertipu dengan CPNS bodong yang sedang marak di kota-kota kecil.

⁸ Choirul Arifin, 'Parah, Korban CPNS Bodong Anak Nia Dianiety Hanya Di Tes Bakat, Ikut Pelantikan Tak Lebih Dari 5 Menit, Oktober, 3', *Tribunnews.Com*, 2021 <<https://www.tribunnews.com/nasional/2021/10/03/parah-korban-cpns-bodong-anak-nia-dianiety-hanya-dites-bakat-ikut-pelantikan-tak-lebih-dari-5-menit>>.

Untuk mengatasi permasalahan pegawai honorer yang selama ini belum menemukan titik terang, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara mengenalkan bentuk baru selain PNS, yaitu pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK),⁹ namun faktanya yang terjadi masih banyak guru honorer yang belum menemui kejelasan atas pengangkatan jabatannya sehingga perekrutan mandiri guru honorer di sekolah negeri terus bertambah, karena kurangnya kebutuhan guru di sekolah negeri seperti pernyataan salah seorang Dirjen Guru dan tenaga pendidikan (GTK) “bertambahnya guru honorer di sekolah negeri bukan karena adanya titipan namun memang karena lembaga butuh” jadi pengangkatan guru honorer menjadi PPPK bukanlah sebuah solusi untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik namun malah semakin memperburuk keadaan. Pemerintah mengadakan pengangkatan guru Honorer dengan harapan agar guru honorer mendapatkan kesejahteraan yang setara dengan guru PNS namun kejelasan tentang pengangkatan belum menemukan titik terang dan tidak berjalan lancar, pada akhirnya sekolah-sekolah negeri terpaksa mengadakan rekrutemen guru honorer karena kebutuhan yang mendesak, salah satu kebutuhannya seperti yang dituturkan ibu nunuk “kebutuhan guru itu dikarenakan beberapa sebab di antaranya guru pensiun, mutasi, meninggal, hingga berhenti menjadi guru.”¹⁰ Sehingga tidak heran apabila kekosongan itu bisa terjadi disepanjang tahunnya.

⁹ Wisnu Setiawan, ‘Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Januari, 15’ (Presiden Republik Indonesia, 2014).

¹⁰ Ilham Pratama Putra, ‘Rekrut Mandiri, Guru Honorer Di Sekolah Negeri Terus Bertambah, November, 07’, *Medcom.Id*, 2023 <<https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/dN6xp0Qk-rekrut-mandiri-guru-honorer-di-sekolah-negeri-terus-bertambah>>.

Selain itu krisis guru juga terjadi di sekolah swasta di karenakan proses penerimaan guru honorer di sekolah swasta menjadi ASN dan PPPK. Menurut keterangan Zainuddin “dia menemukan laporan lembaga pendidikan berbasis masyarakat (swasta) mulai terkena dampak krisis tenaga pendidik dengan diangkatnya mereka menjadi ASN dan PPPK setelah lolos mereka tidak kembali kesekolah asal tetapi ditempatkan di sekolah-sekolah negeri.”¹¹ Sehingga mengakibatkan sekolah swasta kekurangan guru karena guru honorer yang sudah lulus menjadi ASN/PPPK mereka malah tidak kembali ke sekolah asalnya, jadi pengangkatan guru menjadi PPK/ ASN bukanlah sebuah solusi terhadap roses pemenuhan kebutuhan lembaga-lembaga. Yang mana pada faktanya masih banyak permasalahan seperti penjelasan di atas bahwa dampak dari pengangkatan guru sangatlah berdampak pada sekolah-sekolah swasta sehingga kebutuhan gurunya bisa semakin berkurang.

Maka dari itu dalam penelitian ini penulis memilih dua madrasah yaitu madrasah negeri dan madrasah swasta sebagai tempat penelitian. Karena baik di Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jemberdengan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember sama-sama masi menerima guru/pendidik yang berstatus honorer. Pada observasi awal terlihat di Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jember adalah madrasah yang di kenal dengan madrasah negeri yang setiap tahunnya menerima guru PNS dan guru P3K Dari kemenag. tetapi peneliti mengetahui bahwasanya Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jember juga sesekali memerlukan guru tambahan untuk menggantikan guru yang tidak dapat

¹¹‘KomisixDpr.Go Sekolah Swasta Krisis Guru Imbas Penerimaan Guru PPPK’, *Dpr.Go.Id*<<https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/39852/t/Sekolah+Swasta+Krisis+Guru+Imbas+Penerimaan+Guru+PPPK>>.

mengajar dan ketika adanya pergantian guru P3K yang berganti 5 Tahun sekali, sehingga madrasah mengharuskan menerima pelamar baru. jika beberapa kali permintaan sekolah belum adanya respon dari pihak kemenag. Adapun pengangkatan Guru honorer di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember di dalam menyebarluaskan informasi rekrutmennya itu sendiri yaitu dengan cara terbuka yaitu siapa saja bisa mengakses nya baik di sebarakan di Whatsapp atau bisa dengan menginformasikan melewati wali murid dan guru-guru di madrasah.¹²

Selain itu peneliti memilih Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember karena di observasi awal peneliti menemukan bahwa Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember guru yang mengajar di madrasah keseluruhan adalah guru honorer atau biasa dikatakan di madrasah yaitu guru tetap madrasah, Adapun rekrutmen guru honorer di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember yaitu proses penyebaran rekrutmennya dengan cara tertutup yang mana informasi hanya di sebarakan kepada orang tertentu saja dan rekrutmennya juga dengan cara mengarahkan guru yang akan pindah atau pensiun untuk mencari pengganti jabatannya.¹³ Sehingga jika di lihat dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa dua madrasah tersebut terdapat perbedaan di dalam proses rekrutmen guru honorernya yang mana seharusnya untuk mendapatkan guru profesional rekrutmen harus di lakukan secara terbuka agar kesempatan mendapatkan guru yang baik lebih memungkinkan.

¹² Observasi awal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, Oktober, 8, 2023.

¹³ Observasi Awal di Madrasah Tsanaqiyah Unggulan Al-qodiri 1 Jember, Februari, 1, 2024.

Hal ini menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai proses rekrutmen yang dilakukan dalam madrasah dan untuk melihat apakah ada perbedaan dalam proses atau alur dalam rekrutmen guru di sekolah Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-qodiri 1 Jember yang mana kedua sekolah tersebut terlihat adanya perbedaan secara signifikan yaitu Yayasan yang pertama itu adalah sekolah negeri dan al –qodiri adalah sekolah yang berada di bawah naungan yayasan dan belum berstatus negeri, oleh sebab itu penulis menggali informasi dari badan pengelolaan rekrutmen guru di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, serta melakukan analisis terhadap data yang diperoleh untuk menyimpulkan hasil penelitian secara lebih akurat dan tepat Dan lebih mendalami pemahaman dalam proses rekrutmen di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, sehingga peneliti bisa mengetahui apakah ada perbedaan dalam proses rekrutmen guru di kedua madrasah. Berkenaan dengan pentingnya pemanfaatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik yang profesional, maka skripsi ini akan menganalisis tentang bagaimana “Perbandingan Rekrutmen Guru Honorer Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember”

B. FOKUS PENELITIAN

1. Bagaimana analisis jabatan guru honorer di madrasah tsnawiah Negeri 2 jember dan madrasah tsanawiyah unggulan al-qodiri 1 jember?
2. Bagaimana proses rekrutmen guru honorer di madrasah tsnawiah Negeri 2 jember dan madrasah tsanawiyah unggulan al-qodiri 1 jember?
3. Bagaimana penilaian kinerja guru di madrasah tsnawiah Negeri 2 jember dan madrasah tsanawiyah unggulan al-qodiri 1 jember?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk Mendeskripsikan analisis jabatan guru honorer di madrasah tsnawiah negeri 2 jember dan madrasah tsanawiyah unggulan al-qodiri 1 jember
2. Untuk Mendeskripsikan rekrutmen guru honorer di madrasah tsnawiah negeri 2 jember dan madrasah tsanawiyah unggulan al-qodiri 1 jember
3. Untuk Membandingkan penilaian kinerja guru di madrasah tsnawiah negeri 2 jember dan madrasah tsanawiyah unggulan al-qodiri 1 jember

D. MANFAAT PENELITIAN

Dengan adanya hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan skripsi ini setidaknya dapat dijadikan panduan atau pedoman keilmuan dan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan agar nanti masyarakat Indonesia dapat menghadapi persaingan di era Globalisasi dan tidak kalah

saing dangan bangsa-bangsa yang lebih maju.

2. Manfaat Teknis

a. Bagi Penulis

Sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan.

b. Bagi Sekolah

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan data evaluasi MSDM dalam Rektutmen Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan madrasah tsanawiyah unggulan al-qodiri 1 jember, serta menjadi bahan untuk kebijakan perbaikan perkembangan sekolah yang akan datang.

E. DEFINISI ISTILAH

Ada beberapa definisi istilah yang perlu di tegaskan agar tidak terjadi kesalahan terhadap istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti :

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari calon pegawai yang profesional dan memiliki kualitas secara maksimal supaya bisa bertahan dan menetap di lembaga pendidikan tersebut Dalam waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen ini adalah tugas penting dan juga memiliki tanggung jawab besar ketika melaksanakannya, sehingga dalam proses rekrutmen inipemahaman yang baik harus dimiliki tentang perekrutan yang sedang direncanakan, seperti harus memahami penjelasan tentang

rekrutmen, bagaimana rekrutmen yang efektif, dan juga syarat dalam melakukan kegiatan rekrutmen. Adapun rekrutmen yang di terapkan pada judul ini yaitu rekrutmen dengan cara menggunakan manajemen sumber daya manusia seperti melakukan penganalisisan sebelum memulai lalu di lanjut dengan perekrutan guru baru dan penilaian kinerja guru yang di lakukan di Madrasah.

2. Guru Honorer

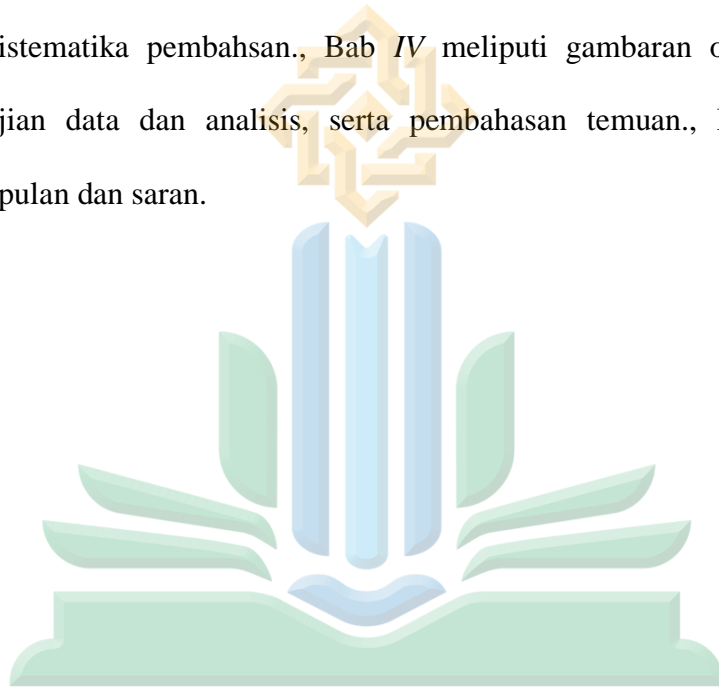
Guru Honorer biasanya adalah guru yang diangkat kepala sekolah untuk mengisi kekurangan tenaga pendidik di sekolah baik sekolah negeri atau swasta, Tugas guru honorer sama saja dengan guru pada umumnya yaitu mengajar, mendidik, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru honorer tidak mendapatkan gaji sebagai guru tetap namun menerima honorium atau gaji berdasarkan jumlah jam pelajaran yang di ampu.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sisrematika pembahasan berisi terkait alur pembahasan skripsi yang di mulai dari bab pendahuluan sampai dengan bab penutup. Maka dalam pembuatan skripsi ini perlu adanya uraian dan pembahasan yang sistematis untuk mempermudah para pembaca mengetahui pembahasan yang dipaparkan dalam penyusunan skripsi. Adapun sistematika dari pembahasan ini sebagai berikut :

Bab I meliputi pendahuluan yang berisikan latar belakang penelitian dilanjut dengan yang menjadi fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat

penelitian, Definisi istilah yang merupakan suatu penjelasan dari variable judul yang belum jelas., Bab *II* berisi kajian keputusan meliputi kajian terdahulu dan kajian teori., Bab *III* dilanjut dengan metologi penelitian yang berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan keabsahan data, tahap-tahap penelitian dan sistematika pembahsan., Bab *IV* meliputi gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis, serta pembahasan temuan., Bab *V* memuat kesimpulan dan saran.



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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya).¹⁴ Berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yang sudah dilakukan sebelumnya, penelitian tersebut antara lain:

1. Skripsi yang di tulis oleh Diana Dwi Angraini (2020) dengan judul penelitian “Manajemen Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis”¹⁵ Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perekrutan tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan MTs Darul Ilmi memiliki tujuan untuk memperoleh calon guru yang berkualitas dan bebedikasi tinggi maka ketika menetapkan suatu kebutuhan dalam proses rekrutmen ini lebih berfokus untuk mendapatkan sebuah kepuasan dan keberhasilan dalam memilih calon pendidik yang sesuai dengan kebutuhan di sekolah.yaitu menggunakan beberapa proses yaitu perencanaan, penorganisasian, pelaksaan, dan pengawasan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Dengan

¹⁴ Penyusun *pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Universitas Islam Negeri Kiyai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021)*40.

¹⁵ Diana Dwi Angraini, ‘Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2020’.

menggunakan Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis akan teliti yaitu sama-sama berfokus pada rekrutmen tenaga pendidik atau guru. Perbedaan penelitian terdahulu yaitu berfokus pada perekrutan semua tenaga pendidik baru, sedangkan penelitian yang peneliti akan lakukan hanya berfokus pada perekrutan tenaga pendidik atau guru honorer saja dan dengan melakukan perbandingan antara Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 jember.

2. Jurnal yang di tulis oleh Elga Andina dan Fieka Nurul Arifa (1-6-2021) dengan judul penelitian “Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia”¹⁶ Yang mana penelitiannya berfokus pada problematika dalam seleksi dan rekrutmen yang ada di Indonesia yang mana di sana di jelaskan bahwasanya rendahnya kualitas guru di awali dari buruknya rekrutmen sebagai titik awal pengadaan. Sehingga peneliti mau mengetahui proses rekrutmen di Indonesia dan mencari tau permasalahan yang ada dengan menggunakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian yang akan penulis teliti itu lebih berfokus kepada rekrutmen guru di sebuah Madrasah Tsanawiyah dengan membandingkan keduanya antara MTs negeri dan MTs yang ada di dalam sebuah yayasan. sehingga dari sini bisa di ketahui adanya perbedaan di antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti. Adapun persamaannya sama” membahas tentang rekrutmen guru.

¹⁶ Elga Andina and Fieka Nurul Arifa, ‘Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia’, *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 12.1 (2021), pp. 85–105, doi:10.46807/aspirasi.v12i1.2101.

3. Skripsi yang di tulis oleh Zulfatma Wirza (2019) dengan judul penelitian “Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrrasah Tsanawiah Negeri 2 Rokan hulu”¹⁷ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Madrrasah Tsanawiah Negeri 2 Rokan hulu telah melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik akan tetapi masih ada kesenjangan yakni teori sumber daya manusia yakni rekrutmen dan seleksi kinerja guru masih tidak sesuai dengan jabatannya dan dalam penyebaran informasi tidak di buat secara tertulis. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan fokus mengenai Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik sebagai salah satu pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Madrrasah Tsanawiah Negeri 2 Rokan hulu. Sedangkan pada penelitian yang penulis gunakan yaitu Metode *mix methods* dengan fokus pada perbandingan rekrutmen guru honorer.
4. Jurnal (sinta 4) yang di tulis oleh Roni Pujiantari dan Dwi Wahyudiati (2-nov -2022) dengan judul penelitian “Analisis Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah”¹⁸ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Dinas Pendidikan Kab. Lombok Tengah dalam melaksanakan perekrutan tenaga pendidik dengan menggunakan cara yang terstruktur dengan berpatokan pada kebutuhan tenaga pendidik dengan menggunakan seleksi akademik, adminitrasi kesehatan dan proses lainnya yang masih bergantungan pada ketentuan

¹⁷ Zulfatma Wirza, ‘Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu’ pp.23.

¹⁸ Roni Pujiantari and Dwi Wahyudiati, ‘Analisis Perencanaan dan Rekrutmen Guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah’, *PALAPA*, 10.2 (2022), pp. 486–501, doi:10.36088/palapa.v10i2.2278.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif Dengan mengumpulkan data dan informasi sebanyak mungkin yang ada di Dinas Pendidikan Kab. Lombok tengah. Sedangkan penelitian yang akan penulis teliti sama-sama fokus tentang bagaimana rekrutmen guru tetapi hanya kepada guru honorer dan menggunakan penelitian *mix methods* dalam penelitiannya.

5. Skripsi yang di tulis oleh Sahara Tuti (2022) dengan judul penelitian “Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022”¹⁹ dari hasil penelitian terdahulu menunjukan bahwasanya (SDIT) bunayya adalah salah satu sekolah tingkat dasar yang mempunyai keunikan dalam perekrutan tenaga pendidik, yaitu rekrutmen di lakukan dengan cara yang ketat agar bisa mendapatkan calon pendidik yang sesuai dan di inginkan maka dari itu penelitian terdahulu berfokus ke bagaimana problematika dalam rekrutmen guru yang ada di Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan di teliti oleh penulis sama-sama ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen hanya saja penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan ditulis memiliki beberapa perbedaan yaitu perbedaan tempat penelitian dan teknik penelitian yang mana penelitian yang akan di teliti menggunakan penelitian *mix methods* untuk mendapatkan hasil data yang falid.

¹⁹ Sahara Tuti, ‘Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sekolah Islam Terpadu (Sdit) Bunayya Tahun 2021-2022’, 2022, pp. 67–68.

TABEL 2.1
Persamaan dan Perbedaan
Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang akan Dilakukan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Diana Dwi Angraini (2020)	Manajemen Rekrutmen Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis	Perbedaan penelitian terdahulu yaitu berfokus pada perekrutan semua tenaga pendidik baru, sedangkan penelitian yang peneliti akan lakukan hanya berfokus pada perekrutan tenaga pendidik atau guru honorer saja dan dengan melakukan perbandingan antara Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 jember.	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis akan teliti yaitu sama-sama berfokus pada rekrutmen tenaga pendidik atau guru.
2	Jurnal yang di tulis oleh Elga Andina dan Fieka Nurul Arifa (1-6-2021) Link online: http://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/index	Poblematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia	penelitiannya berfokus pada problematika dalam seleksi dan rekrutmen yang ada di Indonesia yang mana di sana di jelaskan bahwasanya rendahnya kualitas guru di awali dari buruknya rekrutmen sebagai titik awal pengadaan. Sehingga peneliti mau mengetahui proses rekrutmen di Indonesia dan	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis akan teliti yaitu sama-sama berfokus pada rekrutmen tenaga pendidik atau guru

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			<p>mencari tau permasalahan yang ada dengan menggunakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian yang akan penulis teliti itu lebih berfokus kepada rekrutmen guru di sebuah Madrasah Tsanawiyah dengan membandingkan keduanya antara Mts negeri dan Mts yang ada di dalam sebuah yayasan. sehingga dari sini bisa di ketahui adanya perbedaan di antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti.</p>	
3	Zulfatma Wirza (2019)	Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Rokan hulu	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan fokus mengenai Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik sebagai salah satu pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Rokan hulu. Sedangkan pada penelitian yang penulis gunakan yaitu Metode <i>mix methods</i> dengan fokus pada perbandingan</p>	<p>Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis akan teliti yaitu sama-sama berfokus pada rekrutmen tenaga pendidik atau guru</p>

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			rekrutmen guru honorer.	
4	Jurnal (sinta 4) yang di tulis oleh Roni Pujiantari dan Dwi Wahyudiati (2-nov -2022) Link online: https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/palapa	Analisis Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah	berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya.Dinas Pendidikan Kab. Lombok Tengah dalam melaksanakan perekrutan tenaga pendidik dengan menggunakan cara yang terstruktur dengan berpatokan pada kebutuhan tenaga pendidik dengan menggunakan seleksi akademik, adminitrasi kesehatan dan proses lainnya yang masi bergantung pada ketentuan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif Dengan mengumpulkan data dan informasi sebanyak mungkin yang ada di Dinas Pendidikan Kab. Lombok tengah. Sedangkan penelitian yang akan penulis teliti sama” fokus tentang bagaimana rekrutmen guru tetapi hanya kepada	penelitian terdahulu dengan yang akan di teliti oleh penulis sama-sama ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen Guru atau Calon pendidik.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			guru honorer dan menggunakan penelitian <i>mix methods</i> dalam penelitiannya.	
5	Sahara Tuti (2022)	Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022	penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan ditulis memiliki beberapa perbedaan yaitu perbedaan tempat penelitian dan teknik penelitian yang mana penelitian yang akan di teliti menggunakan penelitian <i>mix methods</i> untuk mendapatkan hasil data yang valid.	penelitian terdahulu dengan yang akan di teliti oleh penulis sama-sama ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen

Setelah peneliti melakukan review terhadap penelitian terdahulu ditemukan beberapa kekurangan yaitu: Pada penelitian terdahulu Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis memiliki kekurangan yaitu dalam kegiatan pelaksanaan Rekrutmen MTs Darul Ilmi Batangkuis tidak membuat struktur organisasi dalam kegiatan rekrutmen dan belum adanya tim dalam melaksanakan rekrutmen calon pendidik baru sehingga persiapan dalam rekrutmen kurang tertata dan kurang efektif. Pada penelitian terdahulu problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia memiliki kekurangan berupa adanya pro dan kontra dalam pelaksanaan seleksi guru PPPK salah satunya yaitu dengan memberikan

kesempatan kepada siapa saja untuk melamar menjadi guru menimbulkan kontra kurang di prioritaskannya dan dianggap tidak dihargai guru honorer dari masa pengabdian. Pada penelitian terdahulu Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu terdapat kekurangan yaitu dalam proses Rekrutmen MTsN 2 Rokan Hulu tidak membentuk panitia rekrutmen informasi hanya dilakukan dari mulut kemulut saja dan ujiannya hanya melewati wawancara tidak menggunakan ujian tes tulis dan penginformasiannya tidak dilakukan secara meluas sehingga dalam perekrutan jarang menemukan calon pelamar yang berkualitas. Pada penelitian terdahulu Analisis Perencanaan dan Rekrutmen Guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah ditemui permasalahan yaitu masi banyak guru yang belum memiliki kompetensi memadai untuk mengajar dan adapun akibat terjadinya guru yang belum memiliki kompetensi adalah karena buruknya pproses rekrutmen yang diterapkan. Penelitian Terdahulu Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022 terdapat kekurangan yaitu dalam merekomendasiannya kualitas calon pendidik masi banyak yang tidak sesuai kebutuhan sekolah akibatnya sekolah kesusahan dalam menyesuaikan dengan syarat dan ketentuan yang sudah di tetapkan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu untuk menyempurnakan penelitian terdahulu yaitu dengan berfokus pada rekrutmen guru honorer saja dan lebih menekankan pada beberapa poin dalam perekrutan yang di rasa sangat penting yaitu bagaimana penganalisisan

jabatan, perekrutan guru, dan kriteria kinerja guru selama berada di dalam madrasah, dan pada metode penelitiannya menggunakan dua macam metode yaitu menggunakan mix method kualitatif-kuantitatif pada hasil dijelaskan secara rinci dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi dan juga akan disempurnakan dengan data Penilaian Kinerja Guru terkait Kompetensi yang sudah dicapai dalam pengelolaan pembelajaran.

B. Kajian Teori

Bagian ini berisi pembahasan tentang teori terkait yang di sajikan sebagai dasar pijakan dalam melakukan penelitian. Dengan mencantumkan teori tersebut maka bisa memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji penelitian yang hendak di kaji sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.²⁰

1. Analisi Jabatan

a. Pengertian Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah suatu proses, metode, dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang di olah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, kepegawaian, dan keterlaksanaan Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan dan pemeriksaan aktivitas kerja dalam sebuah posisi kualifikasi yang di perlukan untuk melaksanakan aktivitas. Produk akhir dari analisis jabatan adalah deskripsi tertulis dari persyaratan aktual suatu jabatan.

²⁰ Penyusun *pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Universitas Islam Negeri Kiyai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021)*..

Secara sederhana, menganalisis dapat diartikan sebagai menyelidiki dengan menguraikan karakteristik bagian-bagiannya. Dan dapat diartikan analisis hampir sama dengan yang tercantum pada Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI), yaitu sebuah rangkaian perbuatan pikiran yang menelaah suatu hal secara mendalam, terutama mempelajari bagian-bagian suatu kebutuhan untuk mengetahui ciri masing-masing bagian, hubungan satu sama lainnya dan peranannya dalam keseluruhan. Sedangkan dalam bidang administrasi, analisis tergolong sebagai suatu pikiran menurut logika (logical analysis).²¹ analisis jabatan sebagai aktivitas atau proses untuk meneliti, memisahkan dengan metode tertentu, menghubungkan dalam suatu keseluruhan setiap komponen pekerjaan untuk menetapkan pekerjaan dan tugas, guna mencapai tujuan tertentu. Jika kita cermati maka unsur-unsur yang terdapat pada definisi tersebut adalah meneliti komponen, memisah-misahkan komponen pekerjaan, menghubungkan dalam suatu keseluruhan, dan komponen pekerjaan.

Analisis jabatan pada dasarnya merupakan suatu bentuk penelitian dengan tipe deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan, dan menyajikannya untuk program-program tertentu. Dengan demikian, maka keberhasilan analisis jabatan sebagai proses untuk menghasilkan

²¹ Dendy Sugono Maryani Sugiyono Yeyen Maryani, Meity Taqdir Qodratillah, Cormentya Sitanggang, Menek Hardaniwati Dora Amalia, Teguh Santoso, Adi Budiwiyanto Azhari Dasman Darnis, Dewi Puspita, Endang Supriatin, Dede Supriadi Delia Saporini, Rini, 'Kamus Besar Indonesia', xvi, 1826.; 21,5 cm vols, 2008.

informasi jabatan, sangat tergantung pada pengumpulan data jabatan. Seperti juga dalam penelitian yang lain, pengumpulan data jabatan harus dapat menghasilkan data yang memenuhi kriteria data yang baik, yaitu objektif, reliabel, valid, tepat waktu, akurat, relevan, representative, komprehensif, sistematis, dan lengkap. Yang dimaksud dengan data jabatan yang objektif adalah data yang sesuai dengan kenyataan, artinya tidak menyimpang dari keadaan sebenarnya, tidak mengarang atau mengada-ada. Untuk mendapatkan data yang objektif diperlukan sikap netral, kejujuran dan menghindarkan subjektivitas semaksimal mungkin.

Untuk kepentingan ini sebaiknya analisis jabatan tidak menganalisis jabatannya sendiri atau jabatan-jabatan pada unit tempat ia bekerja. Apabila terpaksa demikian maka perlu didampingi analisis jabatan dari unit lain yang akan lebih dapat berlaku netral.²² Analisis jabatan dilaksanakan sebagai bagian dari metode sistematis untuk menggali informasi tentang jabatan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang tujuan utamanya untuk mengumpulkan informasi mengenai jabatan, mengolah dan menyajikan informasi yang terkumpul. Penelitian dalam analisis jabatan selalu berdasarkan pada kaidah penelitian yang objektif, dapat dipertanggung-jawabkan, relevan, representatif, valid, tepat dan akurat. Metode dan teknik yang digunakan bertujuan untuk meneliti dokumen terkait organisasi dalam instansi tersebut.

²² Suparjanta, Dasar-Dasar Analisis Jabatan Modul 1' (Modul1, 2021),p. 1.29

Berdasarkan atas uraian tersebut di atas, dapatlah dikemukakan bahwa analisis jabatan adalah "suatu proses pengumpulan data untuk menentukan pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya yang diperlukan guna keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan untuk membuat perkiraan tentang sifat suatu pekerjaan tertentu. Suatu analisis jabatan mengidentifikasi aktivitas, perilaku, tugas-tugas, dan standar kinerja suatu jabatan, di mana jabatan itu dilaksanakan, dan persyaratan pribadi yang diperlukan untuk melaksanakan suatu jabatan, misalnya kepribadian, interes, karakteristik fisik, tingkah laku, dan pengetahuan serta keahlian yang diperlukan oleh suatu jabatan. Setiap jabatan juga dianalisis sehubungan dengan posisi-posisi lainnya dalam suatu organisasi." Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa analisis jabatan merupakan proses pengumpulan data jabatan dan penyajian informasi untuk kepentingan-kepentingan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Untuk memperoleh data dan menyajikan informasi jabatan tersebut maka perlu adanya usaha-usaha tertentu yang dilakukan secara berurutan.

b. Manfaat Analisis Jabatan

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa analisis jabatan merupakan proses, metode, dan teknik untuk mendapatkan data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan, dan menyajikannya untuk program-program kelembagaan, kepegawaian serta ketatalaksanaan, dan memberikan layanan pemanfaatannya bagi

pihak-pihak yang menggunakannya. Dengan adanya informasi tersebut pimpinan organisasi atau manajer perusahaan dapat melakukan perbaikan-perbaikan kelembagaan secara lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tindakan perbaikan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja (performance) organisasi, yang akhirnya dapat meningkatkan kemanfaatan bagi organisasi. Sampai saat ini masih banyak pimpinan instansi/ satuan organisasi yang kurang memperhatikan manfaat informasi jabatan menurut Hangraeni dalam muhammad muspawi yang diperoleh dari hasil analisis jabatan. Berikut ini adalah beberapa manfaat informasi jabatan bagi organisasi, khususnya bagi bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain:²³

- 1) Memberikan gambaran mengenai tantangan yang bersumber dari lingkungan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan
- 2) Menghilangkan persyaratan jabatan yang sebenarnya tidak diperlukan karena didasarkan pada pemikiran yang diskriminatif.
- 3) Menemukan unsur-unsur pekerjaan yang mendorong maupun yang menghambat kualitas kerja karyawan
- 4) Merencanakan ketenagakerjaan di masa depan.
- 5) Menyesuaikan lamaran yang masuk dengan lowongan pekerjaan yang tersedia.
- 6) Membantu dalam menentukan kebijakan dan program-program

²³ muhammad muspawi, 'Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Organisasi', Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 2017, p. 10.

manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, pelatihan dan pengembangan karir, apakah karyawan sudah memenuhi spesifikasi keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas ataukah membutuhkan pelatihan karena masih ada kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan.

- 7) Menentukan standar prestasi yang realistis yaitu kriteria-kriteria yang harus dipenuhi untuk menyatakan bahwa suatu pekerjaan berhasil dikerjakan dengan baik, sehingga dapat dibandingkan antara hasil nyata kerja dengan standar yang ditetapkan
- 8) Berperan dalam penempatan karyawan agar sesuai dengan tingkat pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan
- 9) Mengidentifikasi hubungan antara penyelia (supervisor) dengan bawahan
- 10) Memudahkan dalam mendesain ulang terutama bila terjadi merger, akuisisi, dan perampingan organisasi
- 11) Memperkirakan nilai kompensasi yang tepat untuk masing-masing jabatan sesuai dengan beban kerja, kondisi kerja, kewajiban, dan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan dalam posisi tertentu.

Bisa di ambil kesimpulan bahwa analisis jabatan merupakan proses pengumpulan data jabatan dan penyajian informasi untuk kepentingan-kepentingan yang berkaitan dengan sumber daya

manusia. Untuk memperoleh data dan menyajikan informasi jabatan tersebut perlu adanya usaha-usaha tertentu yang dilakukan secara berurutan.

c. Tahap dalam analisis jabatan

1) Persiapan

Persiapan berasal dari kata “siap” yang memperoleh awalan per- serta akhiran -an. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata siap memiliki makna sudah disediakan (tinggal memakai atau menggunakan saja), sudah selesai (dibuat atau dikerjakan). Sedangkan persiapan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki makna perlengkapan atau persediaan (untuk sesuatu), perbuatan bersiap-siap atau mempersiapkan; tindakan (rancangan dan sebagainya) untuk sesuatu.²⁴

Menurut Suyono, persiapan merupakan perlengkapan atau persediaan yang digunakan untuk sesuatu agar mampu melaksanakan perbuatan belajar mengajar dengan baik.²⁵ Sehingga dapat disimpulkan bahwa persiapan adalah segala perlengkapan yang telah disediakan atau sudah selesai dibuat dengan tujuan agar mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Di dalam tahap persiapan ini terdapat dua pokok kegiatan,

²⁴ Dendy Sugono Maryani Sugiyono Yeyen Maryani, Meity Taqdir Qodratillah, Cormentya Sitanggang, Menuk Hardaniwati Dora Amalia, Teguh Santoso, Adi Budiwiyanto Azhari Dasman Darnis, Dewi Puspita, Endang Supriatin, Dede Supriadi Delia Sapparini, Rini, 'Kamus Besar Indonesia', xvi, 1826 hlm.; 21,5 cm vols, 2008, p. 1441.

²⁵ Suyono, Hariyanto, *Belajar dan Pembelajaran*, (Bandung: Rosda Karya, 2011), 126.

yaitu idetifikasi jabatan dan penyusunan daftar pertanyaan. Kegiatan identifikasi jabatan dilakukan dengan pengenalan setiap jabatan yang berbeda dalam organisasi, dan perlu melakukan kegiatan lainnya seperti menyusun daftar jabatan, mempelajari catatan-catatan, dan berdiskusi dengan para penyelian yang akan terlibat dalam kegiatan analisis jabatan ini.²⁶ Apabila kegiatan analisis jabatan sudah di laksanakan di dalam sebuah organisasi, seorang analis bisa menggunakan laporan-laporan yang sudah ada untuk mengidentifikasi banyaknya jabatan dalam sebuah organisasi tersebut. Setelah melakukan identifikasi terhadap semua jabatan yang ada maka selanjutnya yaitu menentukankan informasi yang di peroleh dan harus di kumpulkan. Yang mana hasilnya bisa di gunakan untuk kepentingan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Maka, jika di kaitkan dengan penelitian ini persiapan dalam melakukan analisis jabatan sangatlah penting. Karena analisis jabatan adalah hal sangat mendasar dalam rekrutmen maka perlulah adanya persiapan yang matang untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya agar mendapatkan hasil yang memuaskan yang sesuai dengan keinginan sebuah organisasi atau sebuah lembaga.

²⁶.Suparjanta, Dasar-D r Analisis Jabatan Modul 1' (Modul 1, 2021), p. 1.29

2) Pengumpulan data jabatan

Setelah melakukan identifikasi jabatan dan penyusunan daftar pertanyaan diselesaikan, dan analisis telah mengenal dengan baik semua jenis jabatan dan para pegawai yang akan terlibat dalam pelaksanaan analisis jabatan, langkah berikutnya adalah menentukan prosedur dalam mengumpulkan data jabatan yang diperlukan.

Di dalam mengumpulkan data ini terdapat beberapa teknis yang masing-masing teknis memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Teknik-teknik tersebut antara lain adalah pengamatan langsung (observasi), wawancara (interview), daftar pertanyaan (kuesioner), daftar cek (checklist), partisipasi kerja (work participation), laporan kerja (logs), dan kombinasi dari beberapa teknis tersebut.²⁷ Dalam pengumpulan data ini sebenarnya

tidak ada cara atau teknik yang paling baik di antara teknik-teknik yang ada tersebut. Oleh karena itu, seorang analis harus menilai dan memilih teknik yang paling efisien, baik berdasarkan waktu, biaya, maupun akurasi masing-masing teknik. Maka jika dilihat dari pengertian di atas bisa disimpulkan bahwa dalam analisis jabatan mengumpulkan data jabatan juga sangat berperan penting untuk bisa mengetahui kebutuhan yang terdapat di dalam sebuah lembaga

²⁷ Suparjanta, Dasar-Dasar Analisis Jabatan Modul 1 (Modul 1, 2021)p. 1.29,.

3) Pengolahan data jabatan

Langkah ketiga adalah pengolahan data. Dalam kegiatan ini seorang analis harus memisah-misahkan antara data yang berguna dengan data yang tidak berguna. Dengan kata lain, memilah-milah data yang relevan dan data yang tidak relevan dengan analisis jabatan. Setelah data yang berguna atau relevan dengan keperluan analisis jabatan terkumpul, kemudian diadakan kajian (review) hasilnya yaitu, data jabatan yang telah disempurnakan. Ini berarti bahwa data-data tersebut telah menjadi informasi yang siap digunakan dan disajikan dalam berbagai bentuk.

Adapun beberapa langkah dalam pengolahan data jabatan antara lain :²⁸

a) Penyusunan uraian jabatan

Menyusun uraian jabatan adalah proses yang melibatkan pembuatan deskripsi rinci mengenai tugas, tanggung jawab, dan persyaratan yang terkait dengan suatu posisi atau pekerjaan di dalam organisasi. Uraian jabatan merupakan dokumen yang menyajikan informasi tertentu, yang di gunakan sebagai panduan dan acuan dalam manajemen sumber daya manusia.

b) Spesifikasi jabatan menggambarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang

²⁸ Tjahjo Kumolo, 'Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020, Januari, 13', 2020.

pegawai, karena dengan ditetapkan standar minimum diharapkan perusahaan memiliki pegawai yang berkualitas dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat dicapai.

Adapun pengertian spesifikasi jabatan menurut Moejikat dalam Muhammad Muspawi, yaitu menyatakan bahwa “Spesifikasi jabatan adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat orang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik”. Dan menurut Marwansyah dalam Muhammad Muspawi menyatakan bahwa “Spesifikasi Jabatan adalah kualifikasi atau persyaratan minimum yang harus dimiliki oleh seseorang agar ia dapat melakukan sebuah pekerjaan tertentu”.²⁹ Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat diambil suatu pernyataan dimana pada keseluruhan penjelasan yang telah diuraikan semuanya bertitik tolak pada faktor manusia yang akan menduduki jabatan tersebut. Fungsi manusia ini salah satu cara agar dapat menjalankan suatu jabatan dan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul dari jabatan tersebut. Oleh karenanya penting bagi seseorang pegawai yang menduduki suatu jabatan untuk memiliki kemampuan minimal yang diisyaratkan karena

²⁹ muhammad muspawi, ‘Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Organisasi’, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 2017, p. 68.

berguna dalam menyelesaikan masalah-masalah yang timbul, sehingga kinerja dan efisiensi kerja dalam permasalahan perusahaan tercapainya suatu tujuan yang akan berjalan dengan baik.

c) Penyusunan peta jabatan

Peta jabatan adalah susunan jabatan yang di gambarkan secara vertical maupun horizontal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan.

4) Verifikasi Jabatan

Hasil pengolahan data jabatan diperiksa kebenarannya melalui pengecekan ulang untuk mengetahui ada tidaknya hal yang perlu diperbaiki terhadap informasi jabatan.³⁰

a) Identitas Jabatan yang berupa nama jabatan, kode jabatan, letak jabatan, dan ikhtisar jabatan.

b) Nama Jabatan adalah sebutan untuk memberi ciri dan gambaran atas isi jabatan, yang berupa sekelompok tugas yang melembaga atau menyatu dalam satu wadah jabatan, tugas, dan fungsi yang sama sebaiknya menggunakan nama jabatan yang sama.

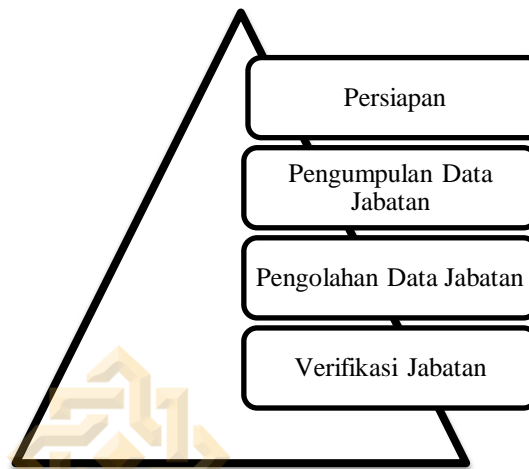
c) Kode Jabatan adalah kode yang merepresentasikan suatu jabatan, yang dibuat untuk mempermudah inventarisasi jabatan.

d) Ikhtisar Jabatan atau ringkasan tugas adalah ringkasan dari tugastugas yang dilakukan, yang tersusun dalam satu kalimat

³⁰ Tjahjo Kumolo, 'Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020, Januari, 13', 2020.

yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan.

- e) Kualifikasi Jabatan adalah persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk menduduki suatu jabatan, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- f) Uraian Tugas adalah paparan semua tugas jabatan yang merupakan upaya pokok pemangku jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja menggunakan perangkat kerja dalam kondisi tertentu.
- g) Hasil Kerja adalah produk yang harus dicapai oleh pemangku jabatan.
- h) Bahan Kerja adalah masukan yang diproses dengan tindak kerja (tugas) menjadi hasil kerja.
- i) Perangkat Kerja adalah acuan atau pedoman yang digunakan untuk mengolah bahan kerja menjadi hasil kerja.
- j) Tanggung Jawab adalah rincian atas segala sesuatu yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku jabatan, beserta segiseginya
- k) Wewenang adalah hak dan kekuasaan pemangku jabatan untuk mengambil sikap atau menentukan sikap pengambilan keputusan
- l) Syarat Jabatan adalah persyaratan minimal lain yang dapat dipenuhi oleh pegawai untuk menduduki suatu jabatan, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.



Gambar 2.1
Tahapan Analisis Jabatan

2. Rekrutmen Guru

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari calon pegawai yang profesional dan memiliki kualitas secara maksimal supaya bisa bertahan dan menetap di lembaga pendidikan tersebut Dalam waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen ini adalah tugas penting dan juga memiliki tanggung jawab besar ketika melaksanakannya, sehingga dalam proses rekrutmen inipemahaman yang baik harus dimiliki tentang perekrutan yang sedang direncanakan, seperti harus memahami penjelasan tentang rekrutmen, bagaimana rekrutmen yang efektif, dan juga syarat dalam melakukan kegiatan rekrutmen.

Rekrutmen guru diartikan pula sebagai usaha aktif untuk mencari calon yang pantas dengan berbagai cara termasuk mempengaruhi calon guru untuk mengisi suatu posisi kosong di dalam

lembaga pendidikan yang membuka rekrutmen tersebut. Secara umum rekrutmen itu merupakan sebuah aktivitas yang sudah terencana dalam menarik sejumlah individu yang diharapkan berkualitas yang nantinya akan dibutuhkan untuk mengemban tugas yang ada dalam suatu lembaga tersebut.

Manajemen tenaga pendidik dari sistem perekrutan, penempatan, dan evaluasi kinerja harus dilakukan untuk mengefektifkan dan mengefisienkan kebutuhan yang ada. Bukan hanya asal masuk dan mengajar tanpa adanya proses penerimaan di lembaga pendidikan.³¹ Setiap lembaga akan memiliki sistem rekrutmen yang berbeda dengan lembaga lain, karena setiap lembaga pasti memiliki kebutuhan yang berbeda dengan lembaga lainnya. Rekrutmen menurut Jackson, Shculer, dan Werner dalam Faroman Syarif pada hakikatnya merupakan usaha mencari dan mendapatkan pelamar yang berkualitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong.³² Berdasarkan pendapat para ahli di atas, Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa rekrutmen merupakan sebuah usaha penarikan para pelamar yang mempunyai kemampuan dan sikap sesuai dengan kebutuhan untuk mau melamar pekerjaan pada sebuah organisasi atau sebuah lembaga.

³¹ Anggraini, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis* Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2020 p. 18.

³² Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, Salmia, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', in *Buku*, 2022, p. 102 <www.pernerbitwidina.com>.

Sebelum melakukan rekrutment, Sebuah lembaga harus mempertimbangkan secara hati-hati sebagai alternative sebelum memutuskan rekrutment. Alternatif terhadap rekrutment yaitu di antaranya:³³

1) Outsourcing

Adalah proses penyerahan tanggung jawab untuk bidang pelayanan kepada pihak eksternal. Dalam hal ini akan di lakukan alih daya dari berbagai fungsi organisasi/lembaga untuk mengisi sebuah jabatan tertentu yang sedang di butuhkan.

2) Contingent Workers

Tenaga pekerjaan yang sementara yaitu tenaga kerja yang bersifat kontrak secara individual. Lembaga yang menyiapkan pekerjaan sementara ini membantu klien mereka dalam menangani sebuah beban pekerjaan atau pekerjaan khusus, Dengan menugaskan karyawan mereka sendiri untuk klien mereka.

3) Employee Leasing

Karyawan leasing di sebut juga karyawan perusahaan yang bekerja dengan klien perusahaan dalam hubungan kerja untuk tenaga ahli bidang administrasi, sebuah program pekerjaan yang komprehensif, asumsi riskon majikan, pengisian pajak, dan kepatuhan hukum ketenakerjaan.

³³ Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, Salmia., '*Manajemen Sumber Daya Manusia*', in *Buku*, 2022, p. 102 <www.pernerbitwidina.com>.

4) Overtime

Overtime mungkin juga di kenal dengan model yang umum digunakan dalam menghadapi fluktuasi volume pekerjaan dalam jangka pendek yaitu dengan lembur/tambahan jam kerja.

Maka Rekrutmen tenaga pengajar yakni sebuah proses untuk mengadakan karyawan dengan maksud untuk memenuhi sumber daya manusia yang nantinya memiliki tugas mengajar dan memenuhi kriteria yang sudah ditentukan dan juga kriteria tersebut sesuai dengan kebutuhan sekolah yang akan di emban pendidik selanjutnya. Maka sebelum suatu lembaga pendidikan merekrut calon tenaga pengajar hendaklah mereka untuk dilakukannya rencana ketika menentukan berapa jumlah yang dibutuhkan baik itu secara kuantitatif ataupun kualitatif.

b. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan sangat berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam lembaga. Metode rekrutmen bagi calon karyawan baru yaitu dengan model tertutup dan terbuka.³⁴

1) Metode Tertutup

Metode tertutup adalah metode rekrutmen yang hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja, yaitu dengan dikarenakan lamara pekerjaan yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan terasa sulit.

³⁴ Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani.

2) Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika perekrutan dilaksanakan secara meluas dengan memasang iklan pada sebuah media massa, cetak maupun elektronik, agar berita rekrutmen bisa tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang baik lebih besar.

c. Tujuan Rekrutmen

Tujuan melakukan rekrutmen ini biasanya dikaitkan dengan berbagai pihak dari yang merencanakan tenaga kerja. Maka apa yang akan dilakukan oleh pihak panitia rekrutmen harus sesuai dengan seberapa banyak dibutuhkan tenaga kerja. Dicontohkan dari segi waktu, jumlah dan kuaifikasi yang di butuhkan. Dalam pelaksanaan ketika praktiknya prses rekrutmen ini memiliki tujuan yang akan dicapai yakni:

- 1) Mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas
- 2) Mendapatkan pelamar kerja yang sudah memenuhi kualifikasi yang di syaratkan
- 3) Menentukan kriteria apa saja yang d butuhkan para calon pelamar
- 4) Untuk kebutuhan seleksi yang dilakukan.

Dalam rekrutmen guru untuk mendapatkan calon pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga atau organisaisi maka memerlukan beberapa tahap yaitu di antaranya:

d. Tahapan Rekrutmen

1) Pembagian Brosur

Iklan selalu mewarnai kehidupan manusia terutama pada zaman milenial seperti sekarang ini. Bila dimasa lampau, iklan melalui media TV, radio, majalah, maupun koran tidak banyak berubah.³⁵ Rata-rata iklan hanya dipenuhi oleh pesan searah dari produsen tanpa melibatkan interaksi, dan feedback langsung dari konsumen. Saat ini kemajuan di bidang teknologi informasi mampu memberikan inovasi baru dalam dunia periklanan. Berawal dari bentuk sederhana berupa pemasangan banner digital pada website, hingga yang terbaru penerapan konsep teknologi.

Salah satu media marketing yang masi sering digunakan dalam lembaga adalah brosur. Brosur merupakan media yang masih konvensional, namun ternyata media ini masih familiar dan banyak dilakukan pelaku usaha. Dan yang mana pada faktanya masih banyak sekolah yang masi menggunakan metode penyebaran brosur dalam mempromosikan lembaga dan sebagian orang juga masih menganggap brosur menjadi sumber informasi yang berguna. Meskipun informasi lebih mudah tersedia melalui internet, tetapi brosur telah membuktikan dirinya masih menjadi bagian penting dalam industri pemasaran. Brosur sangat penting dalam proses mempromosikan lowongan pekerjaan baik di sebuah

³⁵ Pitra Dana Arista, 'Pengembangan Brosur Interaktif "ARyappi" Berbasis Augmented Reality Sebagai Media Iklan SMK Yappi Wonosari', p. 1.

organisasi atau lembaga, meskipun sekarang sudah banyak sekolah menggunakan media sosial tapi brosur tetap di sebar bisa berbentuk file yang dikirim di grup dan bisa berbentuk kertas yang bisa di bagikan kepada masyarakat. Dengan di dukung oleh kemajuan teknologi pemberitahuan bisa lebih mudah di sampaikan maka dari itu dengan sepatutnya sebuah lembaga memanfaatkannya.

Dari uraian sebelumnya bisa di ambil kesimpulan bahwa dalam proses rekrutmen guru atau calon pendidik baru perlu adanya pembagian brosur baik lewat media sosial atau lainnya. yang bisa mempermudah masyarakat atau calon pendidik mengetahui bahwasanya sebuah lembaga atau sebuah organisasi membuka sebuah lowongan pekerjaan dan sedang ingin merekrut karyawan baru. Dan dengan adanya pembagian brosur ini rekruter bisa dengan mudah menjalankan proses perekrutan.

2) Pengecekan Berkas

Setelah para pelamar mengumpulkan berkas lamaran sesuai ketentuan sebuah lembaga maka selanjutnya akan di lakukan sebuah pengecekan berkas yang mana pengecekan berkas apakah berkas pelamar sudah sesuai dengan ketentuan yang sudah dicantumkan di dalam brosur. Yang akan di ajukan kepada para penyeleksi untuk melakukan pemilihan kepada berkas pelamar yang sudah di kumpulkan dan untuk mempermudah dalam proses

rekrutmen itu sendiri.

Dapat di artikan bahwasanya pengecekan berkas itu di lakukan dengan tujuan untuk melihat berkas yang sudah di kumpulkan untuk memberikan informasi awal mengenai pelamar/calon guru, seperti latar bekang pendidikan, pengalaman, minat, dan posisi yang di inginkan, serta keahlian khusus pelamar

3) Seleksi adminitrasi

Seleksi adminitrasi adalah sebuah kegiatan penyeleksian adminitrasi pelamar kerja, Seseorang yang di tugaskan untuk menyeleksi akan di hadapkan pada bermacam –macam kriteria pelamar yang sesuai dengan kriteria jabatan yang di butuhkan perusahaan atau sebuah lembaga. Karena setiap jabatan akan memiliki kriteria tersendiri serta akan berbeda dengan kriteria jabatan yang lainnya.³⁶ Ada banyak macam kriteria yang akan

menjadi sebuah pertimbangan dalam seleksi adminitrasi pelamar.

Antara lain yaitu seperti jurusan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia status pernikahan, pengalaman kerja, Indeks prestasi kumulatif

(IPK), perguruan tinggi, asal, agama, dan Kriteri lainnya yang

disesuaikan dengan jabatan yang di lamar.³⁷ Menurut penjelasan

diatas maka bisa di simpulkan bahwa dalam mengambil keputusan

dalam menentukan calon guru yang sesuai dengan kebutuhan maka

³⁶Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, p. 106.

³⁷ Asep Muhammad Indra Purnama, S Kom, and M Kom, ‘Sistem Informasi Seleksi Adminitrasi Pelamar Kerja (Studi Kasus : PT. ABC)’p24.

perlu adanya seleksi jabatan yang sangat berguna untuk bisa memilih dan menentukan kriteria mana yang sesuai dengan jabatan yang di butuhkan lembaga.

4) Wawancara

a) Definisi dan tujuan wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik dalam seleksi yang di lakukan dengan Tanya jawab secara langsung untuk mengetahui data pribadi calon karyawan. Wawancara ekerjaan (employment interview) adalah sebuah percakapan antar pewawancara dengan pelamar.³⁸ Tujuan wawancara dalam rekrutmen adalah untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut dan terperinci tentang data pribadi yang sudah ada dalam surat lamaran. Di samping itu juga agar mendapatkan informasi yang sebelumnya belum di dapatkan selama seleksi diadakan.

Dengan demikian adanya wawancara agar bisa mendapatkan atau mengetahui lebih banyak mengenai latar belakang calon karyawan.

b) Aspek dalam wawancara

Dalam kegiatan wawancara, pewawancara akan menggali informasi tambahan terkait pekerjaan untuk melengkapi data yang di peroleh dari penyeleksian. Aspek-aspek yang dapat digali dalam wawancara menurut

³⁸ Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, p. 110.

marwansyah dalam Faroman Syarief yaitu:³⁹

- 1) Prestasi akademik. Prestasi akademik adalah informasi yang cukup penting, namun pewawancara mencermati faktor lainnya seperti keterlibatan atas pekerjaan tertentu, atau tanggung jawab lain yang bisa mempengaruhi kinerja akademik pelamar.
- 2) Pengalaman pekerjaan. Pewawancara akan mencari tau ketampilan, kemampuan dan motivasi yang ada di dalam diri pelamar untuk mengembangkan tanggung jawab pada pekerjaan yang dulu.
- 3) Kompetensi interpersonal/komunikasi. Yaitu pewawancara mencari tau apakah pelamar mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi atau bersosialisasi dengan lingkungan sekitar, karena apabila dia tidak mampu bekerja dengan orang lain, maka peluang untuk bisa bekerja menjadi berkurang. Dan bisa menjadikannya sebuah pertimbangan.
- 4) Kualitas pribadi. Pengamatan kualitas pribadi dalam wawancara, meliputi; penampilan fisik, kemampuan berbicara, kosakata, kemampuan beradaptasi, dan ketegasan.
- 5) Kesesuaian organisasi. Yaitu sebuah persepsi manajemen tentang sejauh mana calon karyawan akan cocok dengan

³⁹Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, 2022,p. 111.

budaya, nilai perusahaan, dan perlu memiliki kesesuaian yang bukan hanya dalam persyaratan kererampilan tapi juga dalam menyesuaikan diri dalam sebuah organisasi.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan wawancara harus dilakukan dengan terperinci agar bisa mengetahui latar belakang dari pelamar/calon guru dan berguna untuk melihat secara cepat apakah pelamar/calon guru cocok dengan pekerjaan yang di tawarkan.

5) Evaluasi Latar Belakang dan Referensi

Pemeriksaan latar belakang dan referensi adalah suatu proses untuk melakukan verifikasi terhadap informasi yang diberikan pelamar, perusahaan atau lembaga akan menelepon atau mengirimkan surat resmi melalui teman-teman dekat pelamar ataupun keluarga pelamar dan lembaga tempat pelamar sebelumnya bekerja untuk memastikan informasi yang berikan adalah informasi benar dan sesuai.

Menurut Djaali dan Pudji dalam Fajri Ismail, evaluasi yaitu proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi. Evaluasi juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang melatar belakang untuk mengetahui kebenaran informasi yang di berikan oleh pelamar.⁴⁰ Dalam proses

⁴⁰ Fajri Ismail, 'Inovasi Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam (Model-Model Penilaian Berbasis Afektif)', 02, 2013, p. 229.

seleksi atau rekrutmen sumber daya manusia pada sebuah organisasi bukan tidak mungkin ditemukan berbagai kesalahan atau kelemahan lainnya. Kesalahan atau kelemahan menjadi latar belakang dilakukannya evaluasi rekrutmen sumber daya manusia. Beberapa titik kelemahan yang menjadi sasaran evaluasi rekrutmen sumber daya manusia adalah pada layanan informasi banyak sifatnya tidak memberi kepuasan bagi pencari kerja, tidak transparansi dan banyak berkas lamaran tidak diproses, dan masa pemanggilan calon pegawai yang berkasnya memenuhi syarat terlalu lama, dan seperti ini bisa saja calon karyawan yang bersangkutan sudah melamar pekerjaan di tempat lain. Kegiatan evaluasi termasuk dalam kegiatan Seleksi, sebagai proses pengumpulan informasi untuk tujuan mengevaluasi dan memutuskan siapa yang akan dipekerjakan untuk kepentingan individu dan organisasi dalam jangka pendek dan panjang. Seleksi memilih dari banyak pelamar/calon guru menjadi kandidat yang cocok untuk mengisi posisi.

6) Tes Kesehatan atau medis

Tes psikologis adalah bagian dari tes calon karyawan baru yang hasilnya juga dipertimbangkan dalam memilih calon karyawan. Tahap selanjutnya setelah tes psikologi adalah penentuan hasil seleksi dan panggilan calon karyawan yang

dipilih.⁴¹ Setelah dipanggil, calon karyawan harus melakukan pemeriksaan kesehatan. Tes fisik atau kesehatan sangat penting karena lokasi pekerjaan di rumah sakit dan fokus layanan pelanggan adalah untuk kesehatan pelanggan, sehingga pemeriksaan kesehatan diperlukan terutama untuk staf medis yang bersentuhan langsung dengan klien.

Pada dasarnya pelamar pekerjaan /seorang calon guru harus memiliki fisik dan kesehatan baik untuk menunjang kegiatan yang terdapat di sebuah lembaga oleh karena itu di dalam rekrutmen di adakan tes kesehatan atau medis.

7) Penempatan dan orientasi

Tahap akhir dari proses seleksi adalah seleksi akhir, penempatan dan orientasi. Penempatan (placement) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.⁴² Pada akhir seleksi, calon karyawan diterima untuk bekerja dan perjanjian masa percobaan bekerja, yang umumnya selama tiga sampai enam bulan. Berdasarkan periode uji coba, evaluasi kerja dilakukan dan perjanjian kerja dilanjutkan untuk

⁴¹ Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, 2022, p. 110.

⁴² 'Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman PKG Penilaian Kinerja Guru', *Www.Bermutuprofesi.Org*, 2011.156

periode waktu yang lebih lama.

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal. Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa di dalam penempatan karyawan atau calon pendidik baru harus disesuaikan dengan keahlian serta latar belakang pendidikannya sehingga setiap tugas yang diberikan dapat kegiatan-kegiatan lain dalam penempatan karyawan juga perlu di pertimbangkan

3. Penilaian Kinerja Guru

Guru merupakan pendidik profesional karena guru telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak-anak. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap lembaga, termasuk lembaga pendidikan seperti MTs membutuhkan personil, terutama tenaga guru yang berprestasi. Pada saat yang sama setiap personil memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM yang ada telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki lembaga, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja personil merupakan refleksi dari berkembang tidaknya lembaga.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, PK GURU adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem PK GURU adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam untuk kerjanya.⁴³ Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga sekolah menengah untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang

⁴³Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman PKG Penilaian Kinerja Guru', *Www.Bermutuprofesi.Org*, 2011, p. 3.

kompetitif dan mengglobal, setiap sekolah menengah. Pada saat yang bersamaan, guru sebagai ujung tombak suatu sekolah memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

a. Kriteria Penilaian kinerja Guru

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran⁴⁴

pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- 1) Kompetensi pedagogik
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi profesional
- 4) Kompetensi sosial

⁴⁴ Standart pendidik dan tenaga pendidikan 'Peraturan-Pemerintah-Nomor-19-Tahun-2005-Tentang-Standar-Pendidikan-Nasional.', p. 21 pasal 28.

Adapun penjelasan dari ke 4 kriteria tersebut adalah:

1) **Kompetensi pedagogik**

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi .kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁴⁵ Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru melakukan proses belajar mengajar di kelas, Mulai dari pembuatan skenario pembelajaran, memilih metode pembelajaran, Karena keberhasilan di dalam pembelajaran di tentukan oleh peranan guru di dalamnya. Guru yang memiliki pengetahuan luas cerdas,dan kreatif akan menghasilkan pembelajaran yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran akan berjalan dengan lancar dan tidak sia-sia.⁴⁶

Jadi **Kompetensi pedagogik ini** sangatlah berkaitan dengan kemampuan guru di dalam kelas yaitu di dalam proses belajar mengajar yakni sebuah proses persiapan mengajar yang

⁴⁵ Standart pendidikan dan Tenaga pendidikan ‘Peraturan-Pemerintah-Nomor-19-Tahun-2005-Tentang-Standar-Pendidikan-Nasional.kopetensi grur Pdf’, p. 4 .

⁴⁶ H.M. Hatta Hs, M. Ap, *Empat Kompetensi Guru Untuk Membangun Profesionalisme Guru*, 2018, p. 58 <www.nizamiacenter.com>.

mencakup perancangan dan pelaksanaan skenario pembelajaran, pemilihan metode, media, serta alat evaluasi bagi siswa hingga bisa tercapai tujuan di dalam sebuah pendidikan.

2) Kompetensi Kepribadian

Faktor terpenting bagi seorang guru adalah kompetensi kepribadiannya, yaitu kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai moral yang luhur terpuji sehingga dalam sikapnya sehari-hari akan terpancar keindahan apabila dalam sikap pergaulan, pertemanan, dan juga ketika melaksanakan tugas dalam pembelajaran. Guru akan bertambah berwibawa apabila pembelajaran disertai nilai-nilai luhur terpuji dan mencerminkan guru yang digugu dan ditiru.

Adapun yang harus guru lakukan dalam aksentasi kepada siswa kita dalam pelaksanaan kompetensi kepribadian ketika berada dalam proses pembelajaran :⁴⁷

- a) Guru harus mengetahui kepribadian dan emosi anak
- b) Memahami motivasi anak
- c) Perilaku anak dalam kelompok kerja
- d) Perilaku individu anak
- e) Kebiasaan sikap anak sehari-hari di sekolah terhadap pembelajaran dan tugas-tugas yang diberikan guru
- f) Disiplin belajar anak.

⁴⁷ H.M. Hatta Hs, M. Ap, *Empat Kompetensi Guru Untuk Membangun Profesionalisme Guru*, 2018, p. 17 <www.nizamiacenter.com>.

Jadi Kompetensi Kepribadian berperan penting di dalam diri seorang guru, Yaitu guru harus mempunyai kepribadian yang unik, kepribadian yang stabil, dewasa, bijaksana, dan telaten sehingga bisa menjadi teladan atau contoh bagi peserta didik. Seorang guru juga harus memiliki peran ganda peran tersebut di wujudkan sesuai situasi dan kondisi yang sedang di hadapi. Adakalanya seorang guru harus berempati pada siswanya dan adapun kalanya guru harus bersifat kritis. Berempati disini maksudnya guru harus bisa sabar menghadapi keinginan siswanya dan harus melayani ataupun melindungi siswanya tapi guru juga harus memiliki sifat tegas ketika menghadapi siswa yang berbuat kesalahan.

3) **Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial dalam belajar mengajar berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat di sekitar kehidupannya, sehingga peran dan cara pandang, cara berpikir, cara bertindak selalu menjadi tolok ukur terhadap kehidupannya di masyarakat. Guru menjadi contoh yang diperlakukan secara normatif karena kebiasaannya dalam status sosialnya, oleh karena itu diperlukan sejumlah kompetensi sosial yang perlu dimiliki guru dalam berinteraksi dengan lingkungan masyarakat di tempat dia tinggal dan berada.⁴⁸

⁴⁸ H.M. Hatta Hs, M. Ap, *Empat Kompetensi Guru Untuk Membangun Profesionalisme Guru*, 2018 <www.nizamiacenter.com>.21

4) Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan sebuah profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarangan orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dalam diri seseorang dan dasarnya bisa di buktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah.

Ada dua hal yang perlu diketahui, dipahami dan dikuasai sehubungan dengan kompetensi profesional yaitu (1) kemampuan dasar guru dan (2) keterampilan dasar guru, keduanya yang harus dimiliki seorang guru dan merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguatan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Masing-masing kompetensi itu memiliki subkompetensi dan indikator esensial sesuai dengan jumlah bidang studi atau rumpun matapelajaran.⁴⁹

b. Petunjuk Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memberikan keuntungan terhadap pencapaian tujuan organisasi, seperti yang telah di sampaikan oleh Soetisna, penilaian kinerja menghubungkan faktor-faktor dalam pencapaian keberhasilan organisasi dan penghargaan pegawai melalui landasan yang kuat dari hari penilaian tersebut. Penilaian pekerjaan yang terus di

⁴⁹ H.M. Hatta Hs, M. Ap, *Empat Kompetensi Guru Untuk Membangun Profesionalisme Guru*, 2018, p. 31 www.nizamiacenter.com. 25.

jalankan dapat membantu karyawan untuk menjaga arahan dalam pelaksanaan pekerjaan penting bagi organisasi/perusahaan. Penilaian kinerja yang efektif menurut Soetina dapat mengikuti langkah-langkah berikut:

- 1) Langkah Pertama
 - a) Proses di mulai dengan meminta serta mengumpulkan pendapat orang lain.
 - b) Memanfaatkan proses evaluasi konsumen internal
 - c) Konsumen eksternal agar menyampaikan pengalaman mereka di tunjukan bagi pegawai
 - d) Sempatkan waktu untuk melakukan dialog atau diskusi atas kriteria yang di sampaikan sebelum menuliskan komentar atau pendapat
- 2) Skala, penilaian yang terindetifikasi dan skala yang telah di tetapkan
- 3) Pengukuran, penilaian terhadap prestasi karyawan oleh penilai berdasarkan hasil dari tahap observasi
- 4) Pengembangan, ketika terjadi perbedaan antara hasil dan apa yang di harapkan perlu dilakukan pengem bangan dari hasil penilaian tersebut.⁵⁰

Patrick M. Galleogos dalam A. Dale Timpe menyusun skala kriteri yang dapat digunakan dalam penilaian:

⁵⁰ ‘Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman PKG Penilaian Kinerja Guru’, *Www.Bermutuprofesi.Org*, 2011.

Tabel 2.2
Pemusunan kriteria yang dapat digunakan dalam penilaian

No	Skala	Deskripsi
1	Buruk	Kinerja jauh berada di bawah harapan serta sasaran minimum jika dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil perbaikan kelemahan masih terbatas sehingga diperlukan upaya lebih jauh untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi cukup.
2	Kurang	Terpenuhinya sejumlah besar target kerja minimum yang telah ditetapkan Masih bergantung kepada pengawas kesehariannya meski terkadang mengambil beberapa tindakan mandiri.
3	Sedang	Prestasi memuaskan, syarat penting dipenuhi dan hasilnya dipertimbangkan masuk akal dengan berdasarkan kepada keterampilan saat ini dan pengalaman pelatihan sebelumnya. Kinerja cukup bila di bandingkan dengan sasaran-sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Mampu memprediksi masalah dan dapatkan bantuan yang dibutuhkan dalam memutuskan tindakan korektif
4	Baik	Kinerja diatas normal Hasil kerja diatas harapan bagi pegawai dengan masa kerja sama, dengan pengalaman dan pelatihan sebelumnya Menunjukkan mampu memberikan hasil bukan hanya kebutuhan dalam pemenuhan target yang diberikan. mencari bantuan supervisor hanya jika menemui permasalahan diluar kemampuan.
5	Baik Sekali	Hasil kinerja luar biasa di berbagai bidang dan melampaui apa yang menjadi harapan bagi semua sasaran Memiliki prestasi dan hasil kerja tinggi serta kinerja dengan hasil baik paling mendekati dengan apa yang diharapkan terhadap pekerjaan pada saat itu. Mampu menangani masalah dan situasi paling sulit hanya dengan sekali dua kali bimbingan pengawas.

Contoh perhitungan hasil dari tabel di atas adalah sebuah cara dalam penilaian guru sehingga bisa di ketahui sejauh mana kinerja guru dalam menjalankan pembelajaran. Dan bahwa kunci dari keberhasilan sebuah organisasi atau sebuah lembaga terletak pada

penilaian kinerja yang dilakukan, Hal ini sangat berkaitan dengan adanya kebijakan yang lebih baik sebagai hasil dari penilaian terhadap sumber daya manusia dalam sebuah lembaga. Dan penilaian kinerja mempunyai manfaat secara individual yaitu mampu memperlihatkan kondisi sebenarnya dari kinerja guru atau karyawan yang bisa berdampak kepada dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.



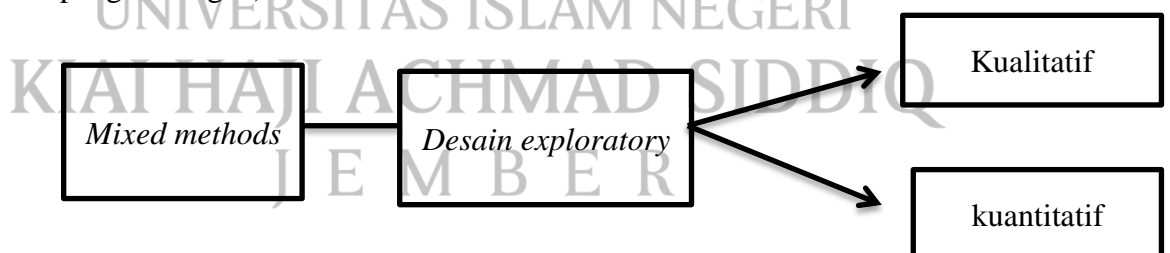
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penyelesaian ambiguitas terhadap temuan penelitian yang memakai metode kuantitatif atau kualitatif bisa memilih metode penelitian campuran (mixed method) apabila proses penelitian menunjukkan bahwa hasil data kuantitatif atau kualitatif saja tidak mampu menjawab pertanyaan penelitian Anda. Pandangan serupa juga dikemukakan oleh para peneliti bidang kesehatan ilmu sosial, bahwa metode campuran dapat digunakan untuk menghasilkan deskripsi dan interpretasi data yang kuat, membuat hasil kuantitatif lebih mudah dipahami, atau memahami penerapan yang lebih luas dari temuan kualitatif sampel kecil.⁵¹ Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian kombinasi yakni metode gabungan kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan desain *swquential exploratory* (urutan pengembangan).



Gambar 3.1 Metode penelitian

⁵¹ Isma Patonah and others, 'Pendekatan Penelitian Pendidikan: Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mix Method)', 08 (2023), p. 58.

Peneliti memilih desain dalam penelitian menggunakan *Sequential exploratory design*. Model ini adalah rancangan yang pada fase awal melakukan pengumpulan dan menganalisis data kualitatif terlebih dahulu kemudian menindak lanjuti hasilnya dengan fase kuantitatif. Dalam rancangan ini, peneliti menganalisis fenomena temuan pada fase kualitatif ditindak lanjuti dengan pendalaman dan pengembangan pada fase kuantitatif dengan temuan yang bisa diukur secara ekonometrika, dengan makna temuan kualitatif bisa dipergunakan untuk pengembangan permodelan baru dalam temuan kuantitatif.⁵² Peneliti menggunakan *Mixed methods* ini karena dirasa bisa memberikan pemahaman lebih banyak mengenai permasalahan di bandingkan menggunakan metode tunggal.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini mengambil dua Madrasah Tsanawiah di Jember, yaitu Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri1 Jember. Peneliti memilih ke dua Madrasah ini karena cukup berbeda yaitu sekolah negeri dan swasta, Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember adalah madrasah yang sering di kenal dengan madrasah literasi sedangkan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 adalah madrasah yang berada di bawah naungan yayasan dengan kelas unggulan sehingga pasti ada beberapa perbedaan lainnya yg cukup signifikan. peneliti memilih ke dua Madrasah Karena kedua Madrasah Tanawiah inilah yang termasuk madrasah favorit di jember dan salah satu

⁵² Jim Hoy Yam, 'Refleksi Penelitian Metode Campuran (Mixed Method)', p. 130.

madrasah yang ada di kawasan selawu.

Alasan lain peneliti memilih kedua madrasah ini karena Madrasah Tsanawiyah 2 Jember adalah Madrasah yang cukup handal dalam pemanfaatan MSDM sehingga mewujudkan madrasah literasi yang beberapa kali mendapat penghargaan. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember terlihat sangat serius dalam memanfaatkan sumber daya manusia, untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mencetak pendidik yang profesional. Dan madrasah yang masih menerima Guru honorer yang bisa peneliti teliti, yang mana sekolah negeri yang lain ada yang sudah membatasi ataupun juga sudah tidak menerima guru honorer. Sedangkan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember adalah madrasah yang berada di sebuah yayasan yang cukup di kenal di daerah jember lebih tepatnya di daerah selawu gebang sekitarnya, yang mempunyai beberapa peraturan yaitu mewajibkan siswanya berbahasa menggunakan 2 bahasa asing yaitu bahasa inggris dan arab, Seperti yang disampaikan Mohammad Muhlis, salah seorang guru senior di madrasah “bahasa arab dan inggris kami wajibkan menjadi bahasa sehari-hari di sekolah ini”⁵³ Sehingga jika di lihat dari keterangan diatas untuk mengupayakan mutu pendidikan yang profesional dan untuk menghasilkan ketertiban seperti itu maka diperlukan guru yang profesional, baik dalam akademik ataupun non akademik.

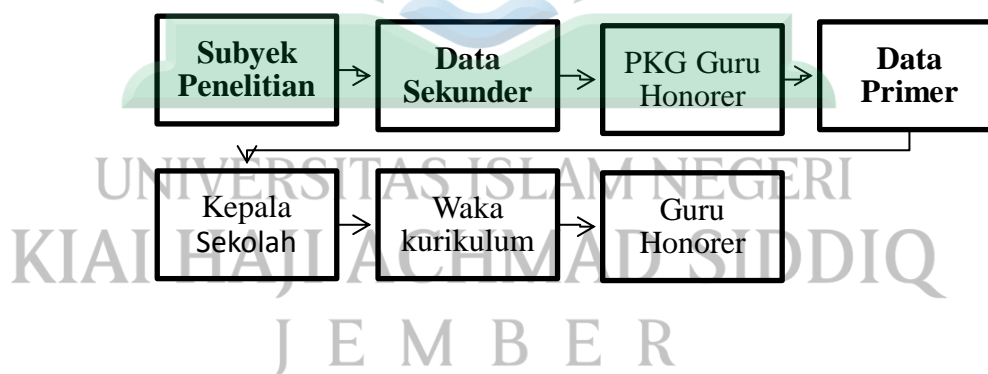
Alasan lain peneliti memilih kedua madrasah dan membandingkannya adalah karena kedua madrasah memiliki sistem yang

⁵³ Observasi Awal dengan Bapak muklis di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Februari, 1, 2024.

hampir sama contohnya aplikasi PKG guru Mts Al-qodiri menggunakan aplikasi yang sama seperti di Mts 2 Negeri. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Perbandingan Rekrutmen Guru Honorer di Madrasah Tsnowiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsnowiyah Unggulan Al-Qodiri 1 jember”

C. Subyek Penelitian

Sumber dari penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat di peroleh. Yang mana di harapkan subyek dapat menjadi narasumber dalam penelitian.⁵⁴ Adapun subyek pada penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Guru Honorer, Waka kurikulum. Di dua Madrasah yaitu Madrasah Tsnowiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsnowiyah Unggulan Al-Qodiri 1 jember.



Gambar 3.2
Subyek Penelitian

Berdasarkan sumber data dalam penelitian ini dapat di bagi menjadi dua kelompok, Yaitu sumber data primer dan skunder. Data primer adalah sumber data yang langsung di memberikan kepada pengumpul data.

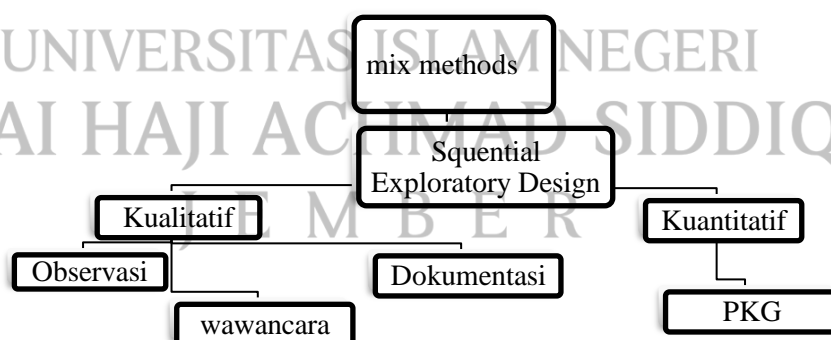
⁵⁴ Penyusun *pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Universitas Islam Negeri Kiyai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021).*

Data primer diperoleh dari responden yang terdiri dari Kepala sekolah, Waka Kurikulum, Guru Honorer di Madrasah Tsnowiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsnowiyah Unggulan Al-Qodiri 1.

Data sekunder adalah data yang di dapatkan secara tidak langsung dan tertulis, dan dalam Bentuk Dokumentasi. Data sekunder berasal dari Penilaian Kinerja Guru Yang di dapatkan melewati Guru TU di Madrasah Tsnowiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsnowiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian untuk pengumpulan data harus sesuai dengan pendekatan penelitian yang akan di lakukan.⁵⁵ Adapun teknik pengumpulan data yang akan di lakukan dalam penelitian *Mix Methods* ini adalah sebagai berikut.



Gambar 3.3
Teknik Pengumpulan Data

⁵⁵ Tim Penyusun *pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Universitas Islam Negeri Kiyai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021).*

1. Observasi

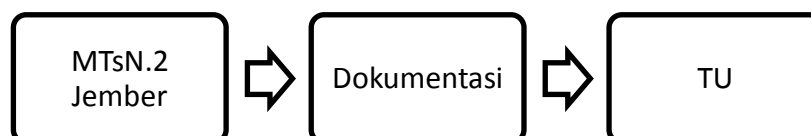
Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi secara nonpartisipatif yaitu peneliti mengamati dari kegiatan rekrutmen guru dan mengamati kinerja guru yang sedang di laksanakan di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

2. Wawancara

Dalam penelitian ini, Wawancara di lakukan semi Terstruktur yaitu di lakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada Kepala Sekolah, waka Kurikulum, Guru Honorer untuk mendapatkan data tentang Proses rekrutmen guru honorer di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data dan informasi dalam bentuk arsip, buku, tulisan angka, dan gambar berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian, penulis akan mengambil dokumentasi yang ada di dua lembaga yaitu tentang Penilaian Kinerja Guru. Adapun dokumentasi yang akan di dapat dari dua sumber yaitu:





4. PKG (penilaian kinerja guru)

Sejumlah nilai kinerja guru yang akan di pergunakan untuk memperkuat data yang dihasilkan dengan cara membandingkan nilai kinerja guru di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.

Penilaian Kinerja Guru Terdapat pada Lampiran 6 halaman 204 Ket:

1. Nilai PKG di MTsN 2 jember hanya ada 7 orang di karnakan jumlah guru honorer hanya 7 orang dan nilai tertinggiya yaitu 48 dan terendah di 46
2. Nilai PKG di MTs Unggulan al-qodiri 1 jember ada 37 orang dan nilai tertinggiya yaitu 45 dan terendah di 41 dan tidak semua guru mengumpulkan hasil kinerja nya yang ber warna abu” bertanda (tidak mengumpulkan dan penilaian tidak dilakukan karena belum lengkap)
3. Dari keterangan di atas ada ketidak selarasan dalam pengumpulan tugas di MTs al-qodiri 1 sedangkan di MTs 2 jember serentak dalam pengumpulan tugas sehingga penilaian bisa efektif.
4. Data yang akan di gunakan sebanyak 7 responden per madrasah baik di MTsN 2 jember dan di MTs Unggulan al-qodiri 1 Jember.

E. Analisis Data

Analisis data yang di gunakan penulis ini yaitu penulis membuat kesimpulan serta menjelaskan dari data yang sudah di dapatkan selama penelitian.⁵⁶ Adapun analisis data dalam penelitian ini akan di lakukan dengan bertahap yakni kualitatif-kuantitatif, analisis kualitatif yaitu yang berupa pengumpulan data-data sedangkan analisis yang bersifat kuantitatif yang akan menjadi penegas atau sebuah pendukung dari analisis kualitatif. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis deskriptif yaitu dengan mengumpulkan data berdasarkan variable dan responden dan menyajikan data dari ke dua variable kemudian akan di lakukan perbandingan untuk menghitung dan menguji hipotesis.

Analisis kualitatif ini berupa wawancara dengan melalui tertulis (jika wawancara dilakukan secara tidak langsung/diakukan dengan cara rekam suara (jika wawancara dilakukan secara langsung. Selanjutnya juga berupa observasi yang berisi catatan yang sesuai dengan indikator/obyek/kegiatan/program yang akan diamati/juga berupa video atau webside.dan selanjutnya yaitu dokumentasi yang di isi lampiran yang sudah jelas dan sesuai dengan wawancara/pengamatan yang juga sesuai obyek/kegiatan yang sedang di amati yang kemudian akan dilakukan perbandingan antara dua variable.

Adapun dikarenakan penelitian ini bersifat komparatif *uji t* yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata dua sampel

⁵⁶ Tim Penyusun *pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Universitas Islam Negeri Kiyai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.*

yang berpasangan.⁵⁷ Yaitu dengan mendistribusikan normal dan homogen, dan membandingkan keadaan, yaitu fenomena dan dianalisa dengan menggunakan analisis kuantitatif yang berwujud angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran dapat di proses dengan cara di jumlah dan dibandingkan dengan jumlah yang diinginkan dan akan diperoleh presentasi.

Pada penelitian ini data kuantitatif ini menggunakan Uji *t* dua sampel, penggunaan uji *t* karena datanya bersifat ordinal dan data antara dua sampel berhubungan keterkaitan serta data yang di dapatkan atau yang akan digunakan tidak lebih dari 30 dan dalam ujinya peneliti akan menghitung dengan *SPSS 25 64 bit*. Maka ketentuan yang akan digunakan yaitu:

Jika $;$ Sig (2-tailed) > 0.05 =maka tidak ada perbedaan yang signifikan

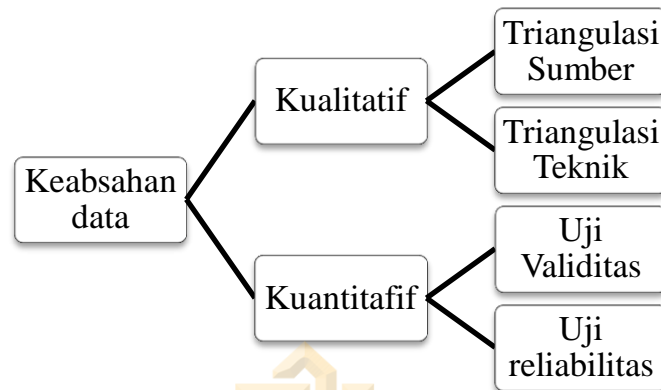
Jika $;$ Sig (2-tailed) < 0.05 = maka ada perbedaan yang signifikan

F. Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat di pertanggung jawabkan maka perlu diadakan sebuah pengecekan data apakah data yang disajikan valid atau tidak maka perlu diadakannya keabsahan data.⁵⁸ Pada penelitian ini penulis menggunakan kebasahan data dengan dua metode yaitu kualitatif dan di lanjut atau diperkuat dengan kuantitatif.

⁵⁷ Syofian Siregar M.M., *Metode Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS)*, pertama, 2017, p. 177.

⁵⁸ Tim Penyusun *pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Universitas Islam Negeri Kiyai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021)*.



Gambar 3,4 Keabsahan Data

1. Keabsahan Data Kualitatif

a. Triangulasi Sumber

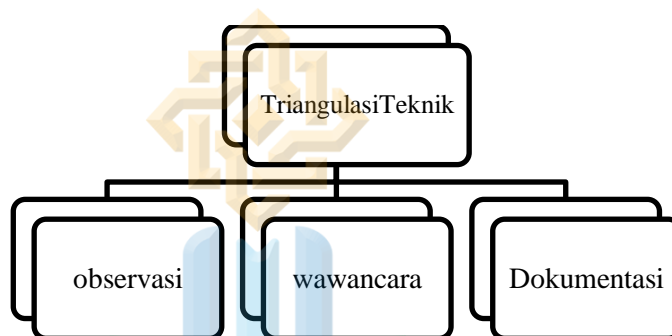
Triangulasi sumber akan dilakukan dengan cara menguji reabilitas data yang sedang diteliti yang dilakukan melalui teknik yang sama dari dua sumber yang berbeda. Dalam penelitian ini penulis memilih tiga informan utama dan 3 informan pendukung yang akan dijadikan sebagai nara sumber di 2 lokasi tersebut yakni terdiri dari:

No	Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember Jember	Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
1	Informan utama Kepala Sekolah: Nur Aliyah, S.Pd. M.Pd. Waka Kurikulum: Marti, M.Pd.	Informan utama Kepala Sekolah: Hj. Ilmi Mufidah, S.Pd. Waka Kurikulum: Eko Mulyadi, S.Pd.I
2	Informan Pendukung Guru Honorer: Ade Yuanita Taufani, S.Pd Siti Aisah Hidayatul Magfiroh, S.Pd Nita Sari S.Pd	Informan Pendukung Guru Honorer: Myco Hersandi, M.Pd Mohammad Nasihuddin, M.Pd Suci Rahayu S.Pd

Tabel 3.1
Triangulasi Sumber

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara menguji kreabilitas data yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang berbeda dari dua sumber yang sama dari dua variable yang berbeda.



Gambar 3.5
Triangulasi Teknik

2. Keabsahan data Kuantitatif

Dalam keabsahan data kuantitatif peneliti menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur.⁵⁹ Dalam penelitian ini uji validitas tetap ada yaitu dengan menggunakan Penilaian kinerja guru karena instrument ini sudah digunakan secara bercontinue dan berulang kali dari pemerintah maka hal ini tidak perlu di validitas karena sudah teruji disetiap tahunnya.

⁵⁹ Sugi Ono, 'Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation', *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5.1 (2020), pp. 55–61 (p. 55), doi:10.37341/jkf.v5i1.167.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.⁶⁰ yaitu Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Dalam penelitian ini uji Reabilitas tetap ada yaitu dengan menggunakan Penilaian kinerja guru, karena instrument ini sudah digunakan secara bercontinue dan berulang kali dari pemerintah maka hal ini tidak perlu di uji kereabilitasnya karena sudah teruji disetiap tahunnya.

G. Tahap-tahap Penelitian

Pada tahap penelitian penulis memberikan suatu rancangan kegiatan dalam proses penelitian, Mulai dari proses tahap pra lapangan sampai tahap penulisan laporan, Berikut rincian tahap-tahap dalam penelitian yang akan dilakukan:

1. Tahap pra lapangan

Tahap pra lapangan adalah tahap yang perlu dilakukan sebelum terjun ke lapangan/tempat penelitian, memilih lokasi penelitian, mengurus perizinan, menjejaki dan menilai keadaan lapangan, menyiapkan perlengkapan penelitian dan persiapan serta menjaga etika dalam penelitian.

⁶⁰ Sugi Ono, 'Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation', *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5.1 (2020), pp. 55–61 (p. 55), doi:10.37341/jkf.v5i1., pp. 1–61.

2. Tahap Kegiatan lapangan

Tahap kegiatan lapangan adalah tahap penelitian yang sesungguhnya. Peneliti terjun ke lapangan, meliputi kegiatan memahami latar belakang penelitian dan persiapan, memasuki lapangan dengan melakukan pengamatan dan mengumpulkan data yang terkait fokus penelitian dan mencatat data sesuai hasil gejala yang ada di lapangan.

3. Tahap analisis data

Tahap ini meliputi analisis data, penafsiran data, dan pengecekan data yang nantinya akan ditulis dan digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian.

4. Tahap penulisan laporan

Setelah semua tahap diselesaikan maka selanjutnya yaitu tahap penulisan laporan, yaitu meliputi kegiatan menyusun hasil penelitian di lapangan, kemudian laporan akan dipertanggung jawabkan dalam penyusunan skripsi.

BAB IV

PENYAJIAN DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Madrasah Tsanawiyah Negeri 02 Jember

a. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember

Madrasah Tsanawiyah Negeri 02 merupakan sebuah unit pelaksana teknis dibidang pendidikan dalam sebuah lingkungan kementrian agama yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala kantor wilayah kementrian agama kabupaten jember. Yang mana berdirinya Madrasah berdasarkan keputusan menteri agama Republik Indonesia Nomor 16 tanggal 16 Maret 1978, dengan keluarnya surat keputusan tersebut maka secara hukum madrasah merupakan sebuah perubahan dari PGAN Jember yang berjalan efektif dan di akui atau dikenal sebagai MTs Negeri Jember II. Pada tanggal 15 juli 1981 gedung belajar masih bersama-sama dengan PGAN Jember namun pada bulan November 2016 dengan keluarnya keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 673 Tahun 2016 Tanggal 17 November 2016 tentang perubahan Nama MAN, MTsN dan MIN di Provinsi Jawa Timur maka secara resmi nama MTs Negeri Jember II berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember.

NO	NAMA	PERIODE
1	H. Anang Saleh, BA	1978-1993
2	Drs. Ismun As	1993-1997
3	Drs. H. Achmad Ma'mur, SH	1997-2001
4	Drs. Machrus	2001-2005
5	Drs. Kamsiri	2005-2007
6	Drs. Moh. Sholeh	2007-2009
7	Drs. H. Musthofa	2009-2010
8	Drs. Imam Syafi'I, M. Pd.I	2010-2013
9	Drs. Asyhar, M.Pd.I	2013-2016
10	Dra. Nurul Faridha	2017-2020
11	Ihsannuddin, S.Pd, M.Pd	2020-2022
12	Nur Aliyah, S,PD., M,Pd.	2022-sekarang

Tabel 4.1
Daftar Kepala MTs Negeri 2 Jember

b. Sejarah Singkat Berjalannya perkembangan Mutu Pendidikan

MTs Negeri 2 Jember

Dari masa kemasa MTs Negeri 2 Jember sudah menjalani beberapa perubahan secara bertahap dan dalam menghadapi peraturan wajib belajar 9 (Sembilan) tahun sebagaimana yang di amanatkan dalam UUD 1945 dan segala perubahannya, MTs Negeri 2 Jember lebih berfokus diri dalam upaya peningkatan Kompetensi guru dan Kemampuan tenaga administrasi dalam rangka pelaksanaan kurikulum yang diberlakukan (kurikulum 2013). Pada Tahun 2017 MTs Negeri 2 Jember ikut serta dalam akreditasi yang dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah Madrasah (BAN-S/M) memperoleh nilai 94 dengan peringkat A.

Dalam rangka pengembangannya MTs Negeri 2 Jember membuka berbagai program pelayanan Pendidikan antara lain:

Full Day Scoll (Tahun PELajaran 2010/1011)

Program Kelas Unggulan (Tahun 2010/2011)

Kelas Akselerasi

Full Day Scoll dengan pedalaman Materi Bahasa Inggris bekerja sama dengan LLB EFB (Tahun Pelajaran 2012/2013)

c. Profil MTs Negeri 2 Jember

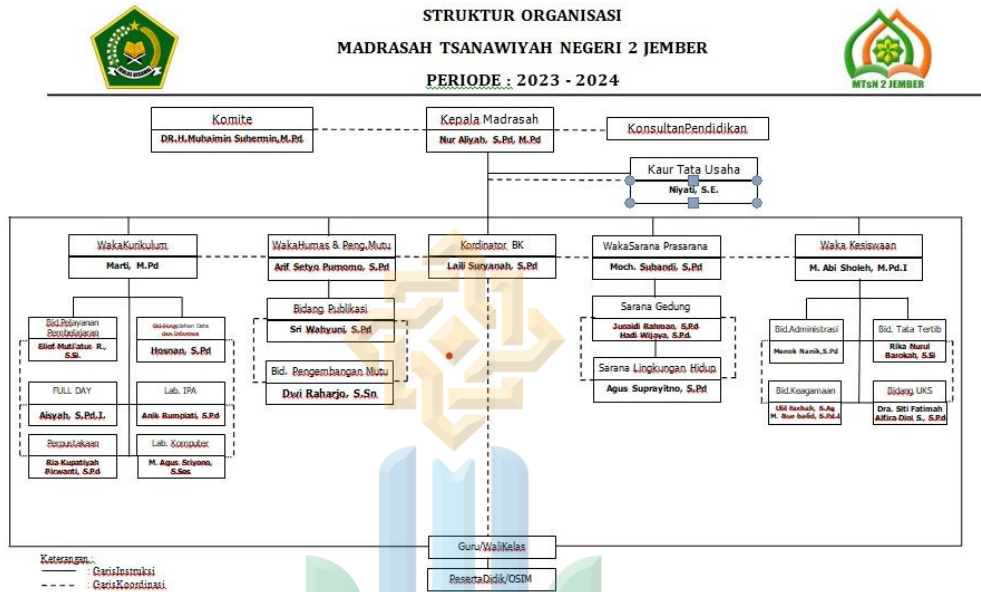
Tabel 4.2
Identitas Marasah

Nama Madrasah	: MTs Negeri 2 Jember
Nomor Statistik Madrasah (NSM)	: 121135090002 : 20581534
Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN)	: -8.1558000
Lintang	: 113.6910000
Bujur	: 0331-482926
Nomor Telp.	: mtsnjember2.sch.id
Email/Wbsite	: Jl.Merak No.11 Slawu
Alamat	: Patrang
Kecamatan	: Jember
Kabupaten/Kota	: Jawa Timur
Profinsi	

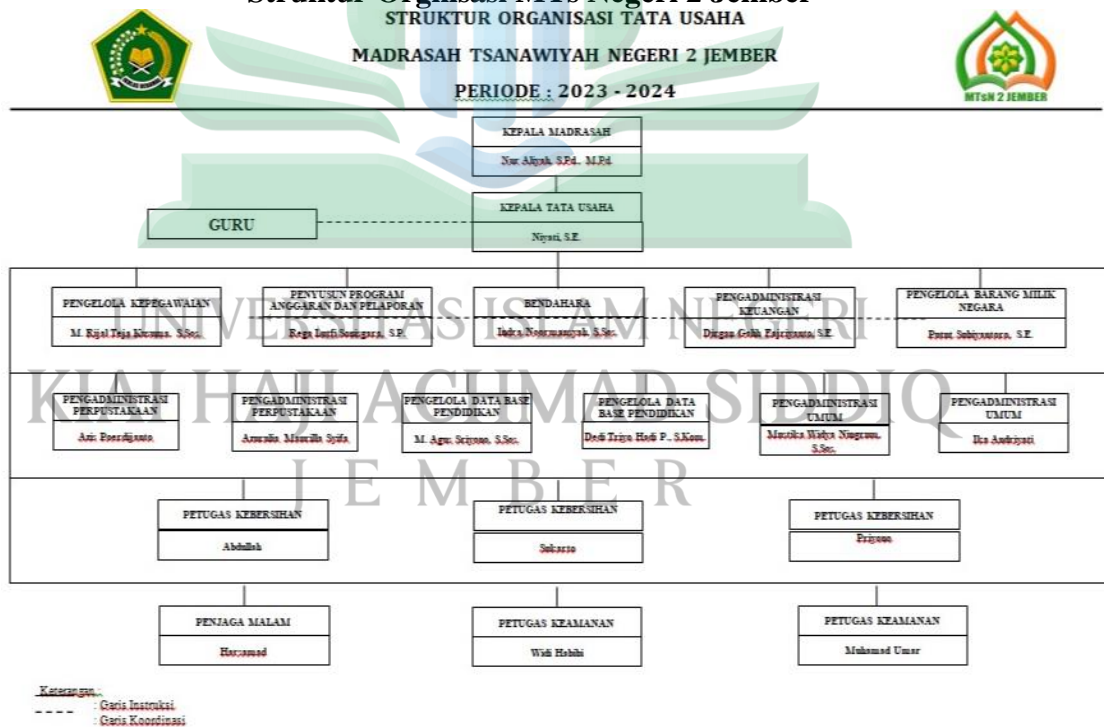
Tabel 4.3
Data Madrasah

Madrasah Berdiri Sejak Tahun	: 1978
Luas Tanah	: 9.648 m ²
Luas Bangunan	: 7.018 m ²
Ijin Operasional Madrasah	: 1978 s/d sekarang
Jumlah Pendidikan dan Tenaga Kependidikan	: -Tenaga Pendidik :45 Orang -Tenaga Kependidikan:18 Orang

d. Struktur MTs Negeri 2 Jember



Gambar 4.1
Struktur Orgnisasi MTs Negeri 2 Jember



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Tata Usaha MTs Negeri 2 Jember

e. Keadaan Pendidik/ Karyawan

Jumlah Guru :

No	Status	<SMA		SMA		D3		S1		S2		JUMLA H
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1.	Guru PNS							5	18	4	4	31
2.	Guru Non PNS							5	6	2	1	14
3.	Karyawan PNS	1		1	1			2	1			6
4.	Kary.Non PNS	3		2	1			5	1			12
Jumlah		4		3	2			17	26	6	5	63

Jumlah Kelas:

Tahun Pelajaran	Kelas VII	Kelas VIII	Kelas IX	Jumlah Siswa
2018/2019	229	237	249	715
2019/2020	253	208	254	715
2020/2021	255	245	214	714
2021/2022	256	247	247	750
2022/2023	258	234	261	753

Jumlah Siswa:

Tahun Pelajaran	Kelas VII	Kelas VIII	Kelas IX	Jumlah Siswa
2018/2019	229	237	249	715
2019/2020	253	208	254	715
2020/2021	255	245	214	714
2021/2022	256	247	247	750
2022/2023	258	234	261	753

2. Madrasah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

a. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

MTs Al-Qodiri 1 Jember adalah Madrasah yang berdiri pada tahun 1989 atas titah langsung dari pengasuh pondok pesantren Al-Qodiri 1 Jember yaitu KH. Achmad Muzakki Syah, Dari masa ke masa sudah mengalami

beberapa perubahan entah dalam kepemimpinannya sampai ke nama lembaganya yang dari awal berdirinya dengan nama MTs. Al-Qodiri Jember menjadi MTs. Unggulan Al-Qodiri 1 Jember pada masa pimpinan Nyai Hajjah Elmi Mufidah S.Pd.I yang memerintahkan kepada Dewan pengelola untuk membuat program “kelas Unggulan” pertama kali di pondok pesantren Al-Qodiri 1 Jember. Dan inilah awal mula berdirinya MTs Unggulan Al-Qodiri 1

Jember nantinya. Kemudian setelah di jalankannya kelas Unggulan selama beberapa periode kelas unggulan berjalan dengan sangat lancar hingga bisa menghasilkan siswa yang tak hanya handal dalam ilmu pendidikan tapi juga handal dalam membaca kitab kuning sehingga mampu mencetak generasi penerus pesantren yang sangat di cita-citakan oleh pengasuh pondok pesantren Al-Qodiri 1 Jember.

b. Profil MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

Tabel 4.4
Legalitas Lembaga

Nama Madrasah	: MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
SK pendirian Madrasah	: MTsS/09.0093/2016 dengan status Terdaftar
Piagam Akreditasi no	: 175/BAP-S/M/SK/X/2015
Sertifikat (Nomor Pokok Sekolah Nasional) NPSN	: 20581537
Sertifikat AN-S/M No.	:045573 (terkait Akreditasi A dengan nilai 89
NUS (Nomor Urut Sekolah)	: 555
NSM (Nomor Statistik Madrasah)	: 121235090093
No SK. Pendirian Madrasah (pembaharuan)	: Kd.1309/4/PP.07/2264/2010

c. Visi dan Misi MTs Al-Qodiri Unggulan 1 Jember

1) Visi

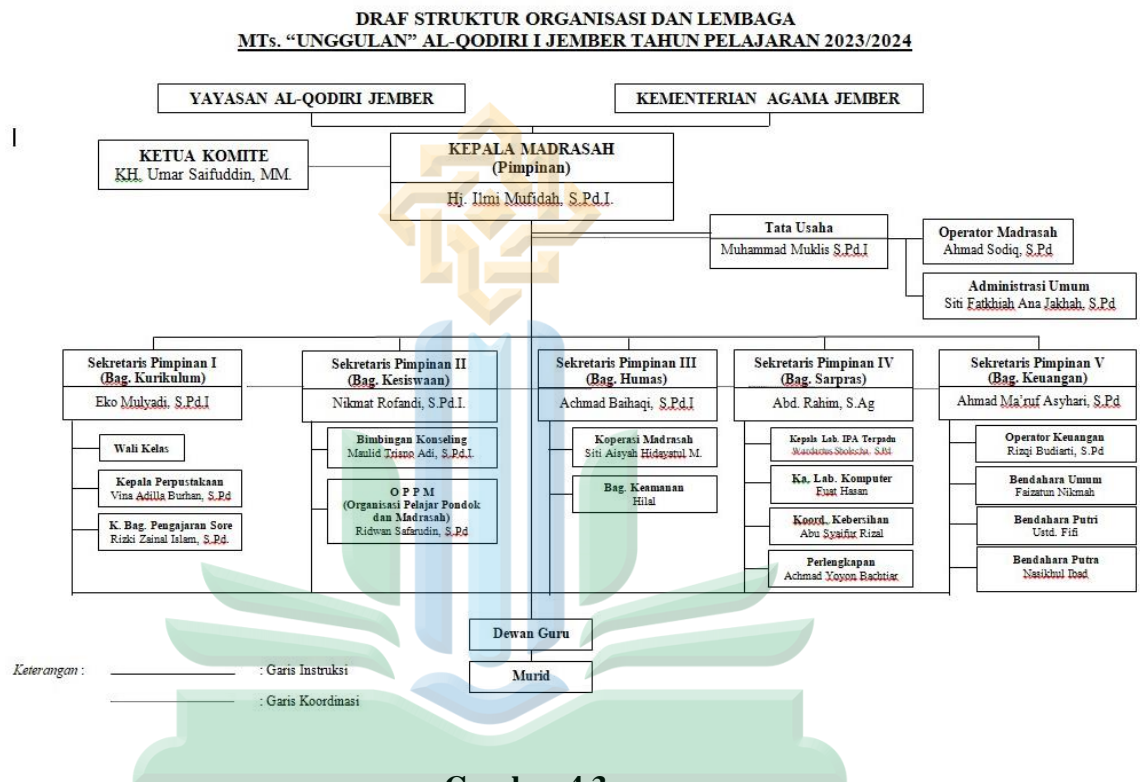
“Mencetak kader –kader islami, berilmu pengetahuan, cinta lingkungan dan berjiwa pesantren”

2) Misi

- a) Mengaktualisasikan nilai-nilai Islam dari kehidupan sehari-hari
- b) Menyelenggarakan pendidikan Full Day school (FDS)
- c) Pelaksanaan pembelajaran berbasis IT
- d) Pemaksimalan program Adiwiyata Madrasah
- e) Optimalisasi Kompetensi Program Unggulan berupa penguasaan Bahasa Arab, Bahasa Inggris, tartilul Qur'an, Tahfidzul Qur'an, dan penguasaan Kitab Kuning

- f) Membangun dan mengembangkan system keorganisasian yang berdaya guna untuk pengkaderan yang berkelanjutan

d. Struktur Organisasi



Gambar 4.3
struktur organisasi MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

e. Kesiswaan

Kondisi jumlah siswa pada Tahun pelajaran 2023/2024 adalah sebagai berikut :

Adapun jumlah siswa secara keseluruhan berjumlah siswa/ siswi dengan 17 rombongan belajar yaitu rinciannya sebagai berikut :

No	Kelas	Jumlah Rombel	Putra	Putri	Jumlah
1	Tujuh	6	74	68	142
2	Delapan	6	83	74	157
3	Sembilan	5	70	91	161
	Jumlah	17	230	233	460

Tabel 4.5
Jumlah Siswa

B. Penyajian data dan Analisis

Pada proses pengumpulan data ini, peneliti akan menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan teknik Observasi, Wawancara, dan dokumentasi, yang kemudian hasil data tersebut akan di sesuaikan dengan fokus masalah dan akan di analisis dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif.

1. Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jember

a. Analisis Jabatan Guru Honorer di Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jember

Berdirinya Madrasah ini yaitu atas keputusan menteri agama

Republik Indonesia, yang mana dalam menghadapi wajib belajar 9

(sembilan) tahun maka MTsN 2 jember lebih berbenah diri dalam

upaya peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Adminitrasi dalam

rangka diberlakukannya kurikulum 2013. Maka dari itu salah satu

upaya Madrasah untuk peningkatan Kompetensi Guru maka rekrutmen

guru sangatlah berperan penting untuk menunjang keberhasilan

Madrasah untuk mendapatkan calon pendidik yang tidak hanya handal

dalam pembelajaran namun juga handal dalam mengkondisikan suasana

kelas sehingga bisa mencetak generasi-generasi penerus bangsa. Salah

satu hal yang perlu di perhatikan dalam rekrutmen guru terutama dalam merekrut guru Honorer adalah Analisis jabatan . Analisis jabatan merupakan suatu proses dasar dalam menentukan calon guru yang di inginkan oleh sebuah lembaga. Oleh karena itu MTsN 2 Jember sangat memerhatikan kualitas guru yang akan menduduki sebuah jabatan.

1) Persiapan

Berdasarkan hasil Observasi yang di lakukan peneliti pada tanggal 20 april 2024 di MTsN 2 Jember di temukan hasil bahwa dalam menjalankan proses rekrutmen guru honorer yang di lakukan oleh Madrasah, Kepala Sekolah menerapkan Analisis Jabatan untuk menggantikan jabatan beberapa guru yang pensiun. Salah satu upaya dalam penganalisaan jabatan yaitu persiapan dalam persiapan analisis jabatan Waka Kurikulum akan melakukan identifikasi jabatan guna mengetahui kekurangan guru yang diperlukan jabatan.

Dalam mengidentifikasi jabatan maka akan dilakukannya penyusunan daftar jabatan, karena MTsN 2 Jember ini adalah sekolah yang dikelola di bawah keputusan negara maka yang di utamakan yaitu persiapan yang akan di ajukan kepada Kantor Kementrian agama guna mendapatkan guru pengganti namun jika belum adanya respon dari kemenag maka sekolah akan membuat persiapan rekrutmen untuk Guru Honorer agar pembelajaran masih bisa di teruskan sampai adanya respon dari pihak kemenag.⁶¹

⁶¹ Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April 20 , 2024.

Observasi tersebut juga dapat di perkuat dengan hasil dokumentasi yang peneliti paparkan di lampiran 7 halaman 206 :

Dokumentasi tersebut juga dapat dikuatkan dengan Wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Waka Kurikulum yaitu ibu Marti, S.Pd selaku Waka kurikulum di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember.⁶²

“Persiapan di terapkan dalam analisis jabatan guna mempermudah mengetahui kekurangan guru apa yang diperlukan karena pasti di setiap tahunnya ada guru yang pensiun maka dari itu persiapan adalah langkah dasar untuk menentukan kekurangan tenaga pendidik di Madrasah.”

Berdasarkan hasil observasi yang sudah di lakukan oleh peneliti pada tanggal 20 april 2024 di MTsN 2 Jember di temukan bahwasanya dalam proses rekrutmen guru terutama untuk guru Honorer itu masi melewati beberapa pertimbangan yaitu jika pihak Kemenag belum segera merespon atas kekurangan yang sudah diajukan Madrasah maka madrasah Mulai membuka lowongan untuk guru Honorer dan adapun dalam proses analisis jabatan maka Madrasah akan melakukan persiapan yaitu mengumpulkan data jabatan guna mengetahui kekurangan guru mapel apa yang diperlukan oleh Madrasah.⁶³ Berikut adalah hasil wawancara yang di lakukan oleh peneliti bersama dengan Kepala Sekolah di MTsN 2 Jember Ibu Aliyah, M.Pd.⁶⁴

⁶² Marti, Wawancara dengan Waka kurikulum di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember, April 20, 2024, .

⁶³ Observasi di Ruang Wakil Ketua, 20 April, 2024.

⁶⁴ Aliyah, Wawancara dengan Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April, 20, 2024.

“dalam persiapan analisis jabatan Madrasah lebih mengutamakan persiapan yang sudah diminta oleh kantor kementerian agama jember untuk mengumpulkan data kekurangan guru misalnya ada guru yang pensiun atau guru yang wafat maka informasi tersebut akan di serahkan kepada kantor wilayah yang nantinya akan di buat pengajuan dan untuk Guru Honorer Madrasah akan melakukan pertimbangan apabila dari kemenag belum adanya respon agar pembelajaran masih bisa tetap berjalan dengan semestinya.”

Hasil wawancara dan Observasi tersebut juga diperkuat dengan hasil dokumentasi yang peneliti lampirkan pada lampiran

Berdasarkan penyajian data di atas maka dapat disimpulkan bahwa MTsN 2 Jember dalam proses rekrutmen guru honorer itu sendiri terdapat kekurangan yang mana sekolah hanya akan mempertimbangkan berupa kekurangan guru yang ada dan menunggu respon dari kemenag dan setelah kekurangan belum mendapatkan kejelasan maka madrasah akan mempersiapkan data jabatan bagi guru honorer.

2) Pengumpulan data jabatan

Dari hasil Observasi yang dilakukan peneliti pada 20 april 2024 di Madrasah , Setelah Madrasah melakukan persiapan yaitu berupa identifikasi jabatan dan kebutuhan guru maka selanjutnya pihak Madrasah hanya tinggal menunggu respon dari Kantor Kementerian agama dan jika belum adanya respon maka madrasah akan mengumpulkan data jabatan yang akan terlibat dalam pelaksanaan analisis jabatan dan menentukan prosedur yang akan di gunakan dalam analisis jabatan sehingga kebutuhan dengan guru

yang akan di rekrut akan sesuai.⁶⁵ Observasi ini juga dapat diperkuat dengan Dokumentasi yang peneliti lampirkan sebagai berikut:

PETA BEZETTING DAN KEBUTUHAN GURU DAN PEGAWAI SATKER MTsN 2 JEMBER

KEKUATAN PEGAWAI

Jabatan: IIB: 12, IIB: 1
IIB: IIB: IIB
IIB: IIB: 3 IIB
IIB: 5 IIB: 5 IIB: 1
IIB: 15

44 ORANG TERDIRI DARI

JFT: 38
E.S.V: 1 JFU: 5

Kepala MTsN 2 Jember

/IB

Jabatan **KLSEB** **K** **+** **-**

Apa? Tasa? Cak? 1 1 1 0

/IB

JFU	KLSEB	K	+	-
Japel Penelaah	7	1	1	0
Teknis Kebijakan	7	1	1	0
Japel Bendahara	7	1	1	0
Japel Penata Layanan Operasional	6	0	1	-1
Japel Pengolah Data dan Informasi	6	1	3	-2
Pengadministrasi	5	1	4	-3
Operator	3	0	2	-2
Japel Operator Layanan Operasional	3	1	4	-3
Japel Pengelola Umum Operasional	3	1	4	-3

JFT

Jabatan	KLSEB	K	+	-
Guru Agama Arab	8	2	0	0
Guru Agama Hindu	8	1	2	-1
Guru Agama Islam	8	2	0	0
Guru Agama Kristen	8	1	2	-1
Guru Agama Katolik	8	1	2	-1
Guru Bahasa Indonesia	8	15	6	-1
Guru Bahasa Inggris	8	4	5	-1
Guru Bahasa Arab	8	1	3	-2
Guru PKn	8	2	3	-1
Guru IPS	8	15	4	1
Guru IPA	8	13	5	-2
Guru Matematika	8	14	5	-1
Guru Seni Budaya	8	11	2	-1
Guru PPK	8	3	2	1
Guru Pengabdian Masyarakat	8	12	4	-2
Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi	8	11	2	-1
Guru H&K	8	0	1	-1

NOTE:
B = Bezetting/jumlah yang ada
K = Kekurangan
+/- = (+) lebih; (-) Kurang
*jika guru mapel atau japel tertentu tidak sesuai dengan kondisi madrasah mohon dihapus dari bagan peta jabatan
contoh: di MTsN 2 Jember ada guru Kimia maka kolom guru kimia dihapus dari bagan peta jabatan

Gambar 4.5
Pengumpulan peta kebutuhan data jabatan MTsN 2 Jember

Hal ini selaras dengan hasil wawancara peneliti dengan ibu marti, M.Pd selaku waka kurikulum di MTsN 2 Jember.⁶⁶

“Untuk pengumpulan data jabatan saya ikut serta dalam menyortir kebutuhan guru atau kekurangan yang ada di dalam madrasah seperti jika guru bahasa indonesia ada yang sudah pensiun maka saya akan menyortir kebutuhan guru tersebut yang nantinya akan di cocokkan dengan berkas pelamar yang sudah masuk dan yang mengelola terhadap masuknya berkas pelamar itu adalah KTU (Ketua Tata Usaha)”

Selain itu di dalam proses pengumpulan data biasanya Madrasah menggunakan beberapa teknis yaitu dengan melakukan pengamatan (observasi), wawancara (interview),daftar pertanyaan, daftar cek (ceklist), partisipasi kerja, laporan kerja, sehingga di

⁶⁵ ‘Observasi Di Ruang Wakil Ketua,20 April’2024.

⁶⁶ Marti, Wawancara dengan Waka kurikulum di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember, April 20,2024 .

dalam mengumpulkan data tidak hanya di lihat dari sisi kekurangannya saja namun juga bisa di mengeceknya dengan beberapa teknis diatas. Hal ini juga dapat di perkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan bersama bapak Rijal Teja Kusuma,S.E Selaku Staf Kepegawaian di MTsN 2 Jember.⁶⁷

“Hal yang di pertimbangkan kita di dalam pengolahan data jabatan yaitu contoh guru IPS di Madrasah terdapat 4 jam pembelajaran dan di Madrasah ada 5 guru sehingga untuk mengisi jam tersebut maka akan di bagi dan karena tenaga dalam pembelajaran tersebut di anggap kurang kondusif maka untuk mengurangi rasa keberatan terhadap guru maka pihak kami akan mengajukan kurang guru, dan jika dari kantor kementerian tidak adanya guru belum ada respon maka kami akan mengecek berkas yang sudah masuk dengan menggunakan beberapa teknis yang bisa menyesuaikan dengan kebutuhan Madrasah”.

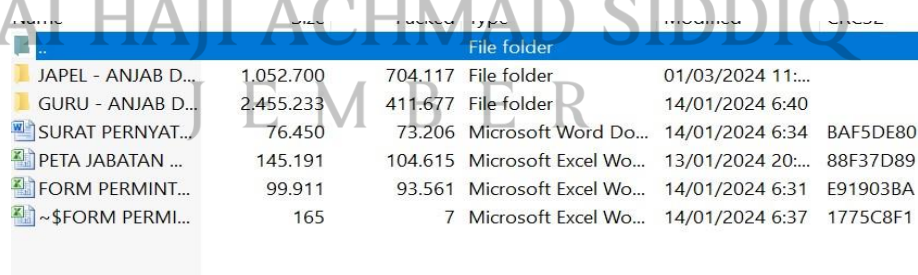
Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat di simpulkan bahwa dalam melakukan pengumpulan data jabatan Madrasah bukan hanya melihat dalam segi kekurangan apabila ada guru yang pensiun atau meninggal namun juga melakukan pengecekan apabila di dalam pembelajaran dalam beberapa mapel kekurangan tenaga kerja sehingga kebutuhan guru di madrasah bisa lebih diketahui kekurangannya, selain dari itu pengumpulan jabatan bukan hanya ketika ingin merekrut guru honorer saja namun pengumpulannya juga berguna untuk melakukan pengajuan kepada Kantor kementerian agama dilakukannya pengecekan berkas lamaran pekerjaan hanya dilakukan ketika sedang dalam keadaan yang

⁶⁷ Rijal Teja Kusuma, wawancara dengan staf keuangan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April 20, 2024.

mengharuskan untuk menerima guru Honorer apabila belum adanya respon penambahan guru dari pihak kementerian agama. Kekurangannya karena proses rekrutmen guru honorer hanya dilakukan ketika saat mendesak saja jadi kesempatan mendapatkan guru yang profesional masi belum dipastikan karena persiapannya belum cukup matang.

3) Pengolahan data jabatan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 20 april 2024 MTsN 2 jember melakukan pengolahan jabatan dengan cara memisah-misahkan data yang berguna dengan data yang tidak berguna agar dalam pemilihan calon guru lebih mudah, setelah data yang diperlukan terkumpul maka akan diadakannya review hasil yaitu data yang sudah di sempurnakan ini sudah siap di gunakan sebagai informasi yang diperlukan Madrasah,⁶⁸ Hal ini juga dapat diperkuat dengan hasil dokumentasi yang peneliti lampirkan sebagai berikut :



Name	Size	Size	Type	Modified	Checksum
..			File folder		
JAPEL - ANJAB D...	1,052.700	704.117	File folder	01/03/2024 11:...	
GURU - ANJAB D...	2,455.233	411.677	File folder	14/01/2024 6:40	
SURAT PERNYAT...	76.450	73.206	Microsoft Word Do...	14/01/2024 6:34	BAF5DE80
PETA JABATAN ...	145.191	104.615	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 20:...	88F37D89
FORM PERMINT...	99.911	93.561	Microsoft Excel Wo...	14/01/2024 6:31	E91903BA
~\$FORM PERMI...	165	7	Microsoft Excel Wo...	14/01/2024 6:37	1775C8F1

Gambar4.6
Data kebutuhan jabatan

⁶⁸ 'Observasi Di Ruang Wakil Ketua,20 April, 2024'.

Hal ini juga di perkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan bersama bapak Rijal Teja Kusuma,S.E Selaku Staf Kepegawaian di MTsN 2 Jember.⁶⁹

“setelat pengumpulan data jabatan sudah di lakukan maka selanjutnya kita akan melakukan pengolahan terhadap data yang sudah di dapat yaitu menyortir ulang data yang sudah dikumpulkan sehingga data yang di keluarkan sebagai informasi sesuai dengan kebutuhan Madrasah”

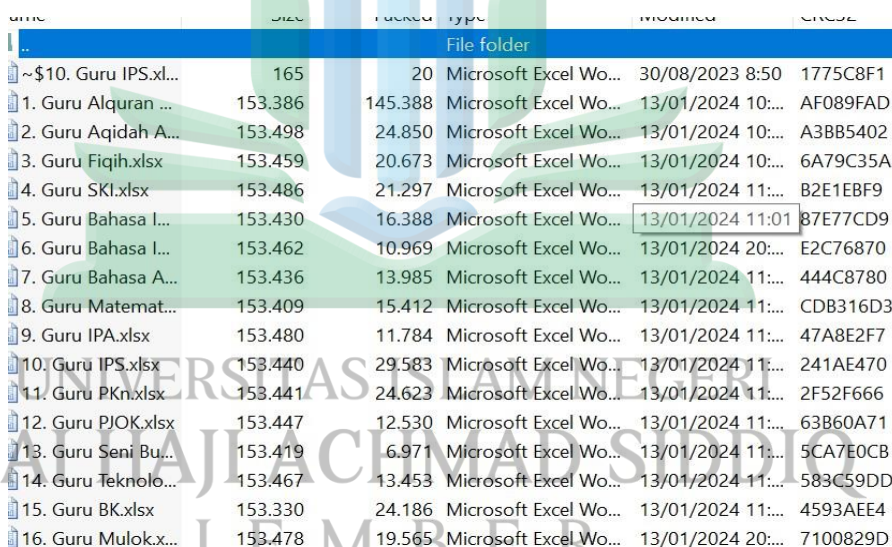
Selain menyortir dan memisah-misahkan data yang akan digunakan dan data yang tidak diperlukan dalam pengolahan data jabatan yang dilakukan oleh madrasah yaitu diantaranya menyusun uraian jabatan,menyusun uraian jabatan yaitu melibatkan proses menyiapkan tugas, pertanggung jawaban dan mempersiapkan persyaratan yang berkaitan dengan jabatan yang akan ditempatkan.selain itu Spesifikasi jabatan juga perlu di lakukan oleh madrasah sebagai gambaran yang harus dienuhi oleh calon pelamar, selain itu juga madrasah juga akan menyusun peta jabatan yang menggambarkan kebutuhan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang akan diberikan.⁷⁰ Berdasarkan hasil Observasi, dokumentasi dan wawancara maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam proses pengolahan data jabatan sudah dilakukan dengan baik.

⁶⁹ Rijal Teja Kusuma, wawancara dengan staf keuangan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April 20, 2024.

⁷⁰ Observasi Ruang Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember April, 20, 2024.

4) Verifikasi Jabatan

Berdasarkan hasil wawancara dan Observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti di MTsN 2 Jember pada tanggal 20 april 2024, peneliti menemukan bahwa sesudah pengolahan data jabatan selesai dilakukan maka langkah selanjutnya yang madrasah lakukan adalah Verifikasi jabatan yang hasil yang sudah di dapatkan dilakukan penyortiran ulang yang nantinya hasil yang di dapat bisa langsung di gunakan dalam rekrutmen guru atau calon pendidik baru yang diperlukan oleh madrasah.⁷¹ hal tersebut juga dapat diperkuat oleh dokumentasi berikut lampirkan:



name	size	folder	type	modified	CRC32
..			File folder		
~\$10. Guru IPS.xl...	165	20	Microsoft Excel Wo...	30/08/2023 8:50	1775C8F1
1. Guru Alquran ...	153.386	145.388	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 10:...	AF089FAD
2. Guru Aqidah A...	153.498	24.850	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 10:...	A3BB5402
3. Guru Fiqih.xlsx	153.459	20.673	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 10:...	6A79C35A
4. Guru SKI.xlsx	153.486	21.297	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:...	B2E1EBF9
5. Guru Bahasa I...	153.430	16.388	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:01	87E77CD9
6. Guru Bahasa I...	153.462	10.969	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 20:...	E2C76870
7. Guru Bahasa A...	153.436	13.985	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:...	444C8780
8. Guru Matemat...	153.409	15.412	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:...	CDB316D3
9. Guru IPA.xlsx	153.480	11.784	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:...	47A8E2F7
10. Guru IPS.xlsx	153.440	29.583	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:...	241AE470
11. Guru PKn.xlsx	153.441	24.623	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:...	2F52F666
12. Guru PJOK.xlsx	153.447	12.530	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:...	63B60A71
13. Guru Seni Bu...	153.419	6.971	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:...	5CA7E0CB
14. Guru Teknolo...	153.467	13.453	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:...	583C59DD
15. Guru BK.xlsx	153.330	24.186	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 11:...	4593AEE4
16. Guru Mulok.x...	153.478	19.565	Microsoft Excel Wo...	13/01/2024 20:...	7100829D

Gambar 4.7
Verifikasi jabatan yang sudah dikumpulkan

Hal ini juga bisa di perkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan bersama Staf kepegawaian yaitu Bapak Rijal Teja

⁷¹ 'Observasi Ruang Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember April, 20'.

Kusuma,S.E.⁷²

“Setelah pengolahan data sudah dilakukan maka tindak terakhirnya yaitu Verifikasi jabatan yaitu mengverifikasikan data yang sudah terkumpul, Adapun data tersebut berupa data yang siap dan sudah sesuai atau resmi untuk nantinya di gunakan dalam proses rekrutmen guru yang di perlukan”

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang sudah di lakukan oleh peneliti maka bisa di simpulkan dalam analisis jabatan madrasah sangatlah menata secara rinci kebutuhan sekolah dari persiapan hingga Verifikasi jabatan sehingga data kebutuhan sekolah dapat sesuai dengan ketentuan yang sudah di dapatkan.

b. Rekrutmen Guru Guru Honorer di Madrasah Tsnowiah Negeri 2

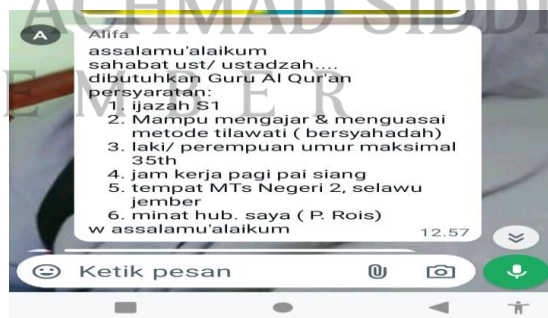
Jember

Untuk menghasilkan pembelajaran yang baik dan mencetak siswa dan siswi yang handal dalam pembelajaran ataupun keagamaan maka perlu memperhatikan guru yang akan mengajarnya, maka proses rekrutmen guru sangat di anggap penting oleh MTsN 2 jember. Yang mana madrasah bukan hanya mencari guru yang bisa mengajar tapi juga mencari guru yang memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan kebutuhan yang ada di madrasah, Dalam proses rekrutmen pasti di setiap lembaga mempunyai ketentuannya masing-masing seperti yang ada di MTsN 2 jember yaitu di antara tahapnya sebagai berikut.

⁷² Rijal Teja Kusuma, wawancara dengan staf keuangan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April,20.2024

1) Pembagian Brosur

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti yang dilakukan di MTsN 2 Jember tanggal 20 Mei 2024, proses pembagian brosur di Madrasah sudah tidak dilakukan karena di sekolah negeri ketika sudah mengalami kekurangan tenaga pekerjaan dalam mengajar maka akan menghubungi Kantor Kementerian Agama di Jember untuk melakukan pengajuan kekurangan guru, namun apabila tidak ada respon maka Madrasah akan membuka lowongan pekerjaan untuk Guru Honorer. Namun dalam prosesnya tidak perlu membagikan brosur karena di setiap tahunnya pasti ada berkas pelamar yang masuk oleh karena itu Madrasah hanya tinggal mengecek atau mencocokkan berkas yang masuk dengan kebutuhan Madrasah. Adapun teknik yang digunakan dalam rekrutmen guru honorer adalah dengan cara tertutup atau hanya menginformasikan kepada orang tertentu saja,⁷³ Dan hal ini juga dapat diperkuat dengan hasil dokumentasi yang peneliti cantumkan sebagai berikut:



Gambar4.8
Pengumuman perekrutan guru honorer di MTsN 2jember

⁷³ 'Observasi Di Ruang Wakil Ketua, 20 April 2024.

Hal ini juga dapat di perkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan bersama Ibu Suci, Selaku Guru honorer di MTsN 2 Jember.⁷⁴

“Informasi tersebut saya dapatkan dari grup tilawati yang di kirim oleh salah satu murid di Madrasah yaitu putri pak rois yang mana pak rois tersebut juga anggota tim tilawati sedangkan pak rois mendapatkan informasi tersebut dari waka kesiswaan Pak Abi”

Dari hasil Dokumentasi dan Wawancara di tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pembagian informasi hanya secara tertutup yaitu melewati wali murid yang di sebarluaskan di grup tilawati jember, Hal ini juga dapat di perkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan bersama Ibu marti, M.Pd Selaku Waka Kurikulum di MTsN 2 Jember.⁷⁵

“Dalam proses Rekrutmen Guru di MTsN 2 Jember kami hanya perlu mengumpulkan hasil analisis data yang sudah di buat untuk melakukan pengajuan kepada Kantor Kementerian Agama di Jember. namun kita juga melakukan perekrutan kepada Guru Honorer apabila belum adanya respon dari Kantor kementerian agama yaitu kita hanya mengecek berkas yang masuk yang kemudian akan dilakukan penyocokan dengan kekosongan sementara agar pembelajaran masi bisa tetap berjalan”

Dan pernyataan bahwa MTsN 2 Jember juga tidak lagi melakukan pembagian Brosur, hal itu juga dapat diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Aliyah, M.Pd. selaku Kepala

⁷⁴ Suci Rahayu, guru BTA (Baca Tulis Al-Qur'an) yaitu salah satu guru yang masi berstatus honorer di MTsN 2 jember, April 20, 2024.

⁷⁵ Marti, Wawancara dengan Waka kurikulum di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember, April 20,2024..

Sekolah di MTsN 2 Jember.⁷⁶

“Jadi mbak, kita dalam rekrutmen guru honorer sudah tidak melakukan yang namanya pembagian brosur atau iklan-iklan pembukaan pelamar pekerjaan dari tahun 2022 menpan melarang satker negeri untuk merekrut honorer Cuma ya ada kebijakan seperti di Man 1 kemarin melakukan pembagian brosur karena mungkin anggarannya berlebih, namun MTsN 2 jember sudah tidak melakukannya karena juga di lihat dari anggaran yang sudah masuk”

Adapun hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan ibu Suci Rahayu S.Pd selaku guru BTA (Baca Tulis Al-Qur'an) yaitu salah satu guru yang masi berstatus honorer di MTsN 2 jember.⁷⁷

”Jadi dulu itu saya daftarnya di semester 2 di tahun 2021 dan memang saat itu saya ingin mengajar di MTs gitu satu tingkat lebih tinggi lah dari SD dan ternyata saya di tawari lowongan pekerjaan lewat WA oleh teman saya akhirnya saya mengumpulkan berkas-berkas lamaran yang kemudian saya bawa ke MTs untuk bertemu Ibu marti selaku Waka kurikulum di Madrasah”

Berdasarkan hasil Observasi, Dokomentasi dan Wawancara peneliti di atas bisa di simpulkan bahwa dalam tahun ajaran yang

mana sudah di berlakukan bahwa tahun ini tidak boleh sekolah negeri merekrut guru honorer maka proses pembagian brosur MTsN 2 Jember tidak melakukannya karena sudah pasti ada di setiap tahunnya berkas yang masuk untuk melamar, Sedangkan menurut wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu guru honorer di tahun 2021 masi di berlakukan pengangkatan guru honorer namun hanya di sebar luaskan di whatsapp saja, Maka dari

⁷⁶ Aliyah, Wawancara dengan Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April, 20, 2024

⁷⁷ Rahayu.

itu terdapat kekurangan dalam proses pemberitahuan informasi perekrutan yang mana seharusnya pengumuman di sebar luaskan untuk lebih bisa memilih calon pendidik yang profesional. Namun juga terdapat kelebihan yang mana tanpa madrasah menyebar luaskan namun banyak berkas yang di serahkan langsung ke madrasah.

2) Pengecekan Berkas

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan di MTsN 02 Jember yaitu pada tanggal 17 Mei 2024, Setelah mengumpulkan berkas pelamar yang masuk maka langkah selanjut nya yang Madrasah lakukan adalah pengecekan berkas pelamar yang pengecekan yang di lakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi awal mengenai pelamar seperti latar belakang pendidikannya, pengalaman, minat, posisi yang di inginkan dan keahlian khusus yang di miliki pelamar yang nantinya hasil pengecekannya di gunakan untuk mencocokkan dengan kebutuhan yang ada di Madrasah,⁷⁸ hal ini juga dapat diperkuat dengan hasil dokumentasi yang sudah peneliti lakukan di MTsN 02 Jember yaitu pada lampiran berikut:

⁷⁸ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, Mei 17, 2024.

3) Seleksi administrasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di MTsN 02 Jember pada tanggal 17 Mei 2024, Dalam penyeleksian administrasi pelamar yaitu penyeleksi akan melakukan penyeleksian kriteria-kriteria pelamar yang sesuai dengan jabatan yang akan ditempatkannya yang mana dalam pengecekan kriteria Madrasah pastinya tidak akan sembarangan dalam memilihnya yaitu Madrasah akan mempertimbangkan hal seperti jurusannya, tingkat pendidikannya, status pernikahan, pengalaman kerja, indeks prestasi kumulatif, agama, dan kriteria yang sesuai dengan jabatan yang kosong di madrasah,⁸⁰ Hal ini tidak dapat dikuatkan dengan hasil dokumentasi karena dalam proses rekrutmen di adakan dengan cara tertutup jadi pemanggilan guru ke sekolah hanya melewati pesan Whatsap saja, hal ini dapat diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Aliyah, M.Pd. selaku Kepala Sekolah di MTsN 2 Jember.⁸¹

“Kalau penyeleksian terhadap guru honorer baik, dilakukan apabila pengajuan sudah tidak ada respon maka kita akan melihat kualifikasi pendidikannya, agamanya, pendidikannya, kalau sudah di rasa cocok maka akan di panggil ke sekolah untuk melakukan teks internal adapun pemanggilan terhadap calon guru yang terpilih hanya di panggil melewati whatsapp tidak terlalu resmi”

Berdasarkan hasil Observasi, Dokumentasi, dan wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa dalam penerimaan guru honorer

⁸⁰ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, Mei 17’2024.

⁸¹ Aliyah, Wawancara dengan Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April, 20, 2024.

di MTsN 02 Jember dilakukan apabila tidak adanya respon dari Kemhas, dan dalam penyeleksiannya penyeleksi akan melakukan penyocoran kriteria pelamar dengan jabatan yang akan di berikan. Adapun kekurangan dalam proses seleksi di madrasah adalah kurang serius dalam penyeleksian terhadap guru honorer yang mana seharusnya guru yang mendaftar sebelum dilakukan pemanggilan harus melewati seleksi administrasi, adapun kelebihan dalam proses rekrutmen. Adapun kelebihan yang dimiliki oleh madrasah yaitu meskipun calon guru yang mendaftar mayoritas sedikit namun madrasah masih bisa mendapatkan guru yang profesional.

4) Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 17 Mei 2024 di MTsN 02 Jember, Setelah seleksi administrasi dilakukan tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan wawancara calon tenaga pendidik adapun yang berperan dalam pelaksanaan wawancara adalah Kepala Sekolah dan Wakil Kurikulum adapun aspek yang perlu ditanyakan yaitu berupa prestasi akademik, pengalaman kerja, dan hal-hal yang melatarbelakangi calon pendidik baru yang mana hasilnya akan disesuaikan dengan berkas yang sudah dilampirkan oleh calon pendidik baru dan bisa disesuaikan dengan jabatan yang akan di berikan kepada calon pendidik baru,⁸² hal ini tidak dapat dikuatkan

⁸² 'Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, Mei 17'2024.

dengan dokumentasi Karena Wawancara di lakukan dengan secara langsung dan sudah di lakukan terakhir tahun 2021 jadi dokumentasi tidak dapat peneliti cantumkan.

hal ini juga dapat di kuatkan dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Aliyah, M.Pd. selaku Kepala Sekolah di MTsN 2 Jember.⁸³

“Dalam proses wawancara di Madrasah itu meliputi hal-hal yang perlu di ketahui oleh lembaga seperti latar belakang dari calon pendidik itu sendiri apakah sudah sesuai apa belum dengan pekerjaan atau jabatan yang akan di serahkan”

Jadi menurut hasil wawancara peneliti dengan Ibu Aliyah, M.Pd. selaku Kepala Sekolah di MTsN 2 Jember.dapat diketahui bahwa sanya dalam wawancara itu berisi tentang pertanyaan yang perlu di ketahui oleh lembaga, Hal ini juga dapat di kuatkan dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Myco Hersandi,M.Pd selaku salah satu guru honorer yang mengajar mapel IPA, Sains, Fisika di MTsN 2 Jember.⁸⁴

“Jadi dulu itu yang melamar sebagai guru sains banyak sekitar 3 orang namun yang terpilih itu saya dan ketika lamaran saya sudah di cek dan di terima maka selanjutnya di januri tanggal 11 2021 itu saya di panggil untuk menghadap waka kurikulum untuk dilakukan tes wawancara adapun tes nya itu berupa pertanyaan seputar latar belakang saya, pengalaman kerja saya, pendidikan saya, dan siap atau tidaknya saya dengan jabatan yang akan diberikan,”

⁸³ Aliyah, Wawancara dengan Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April, 20, 2024

⁸⁴ Myco Hersandi, Wawancara dengan guru honorer yang mengajar mapel IPA, Sains, Fisika di MTsN 2 Jember.Mei 17, 2024.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa dalam melakukan wawancara di MTsN 2 Jember terdapat kelebihan yang harus dipertahankan yaitu di dalam melakukan rekrutmen maka madrasah akan menyusun tim khusus dalam mewawancarainya yaitu Kepala Sekolah dan Waka kurikulum dan adapun tujuannya Madrasah melakukan wawancara yaitu agar mengetahui latar belakang calon pendidik baru untuk mengetahui apakah sudah sesuai dengan jabatan yang akan di serahkan. Dan kekurangan dalam tes wawancara itu yang mana pertanyaan hanyalah berisi tentang sputar latar belakang guru saja dan tes kesiapan guru dalam mengajar pelajaran yang diminati namun tidak ada pertanyaan yang berisi ujian kesiapan guru ketika di beri pertanyaan yang berhubungan dengan kemauan madrasah

5) Evaluasi latar belakang

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang di lakukan oleh peneliti pada tanggal 17 mei 2024 di MTsN 02 Jember, Setelah wawancara di lakukan maka langkah selanjutnya adalah evaluasi latar belakang yaitu dengan tujuan menilai calon pendidik baru sesuai kriteria yang sudah di tetapkan, dan evaluasi tersebut juga dilakukan oleh madrasah sebagai hal yang melatar belakangi untuk mengetahui kebenaran informasi yang sudah di sampaikan di berkas maupun saat dilakukannya wawancara,⁸⁵ Hal ini juga dapat

⁸⁵ 'Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, Mei 17'2024.

diperkuat dengan hasil dokumentasi yang peneliti cantumkan berupa CV atau latar belakang dari guru pada lampiran 3 :

hal ini dapat dikuatkan oleh wawancara yang sudah peneliti lakukan bersama ibu marti, M.Pd selaku Waka kurikulum di MTsN 2 Jember.⁸⁶

“Setelah di lakukan wawancara bak, maka selanjutnya kami akan melakukan evaluasi latarbelakang calon pendidik baru untuk mengetahui apakah pernyataan yang di lampirkan di berkas dan yang di sampaikan ketika wawancara benar atau tidak”

Berdasarkan hasil Observasi, Dokumentasi dan wawancara peneliti dengan ibu marti, M.Pd bahwa kelebihan madrasah dalam evaluasi adalah memiliki tujuan di lakukan evaluasi latar belakang yaitu untuk mengetahui kebenaran informasi yang sudah di serahkan oleh calon pendidik baru sehingga dalam perekrutan di Madrasah tidak ada kekeliruan. Namun kesalahannya adalah kurangnya proses evaluasi yang secara resmi.

6) Tes kesehatan dan medis

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang di lakukan oleh peneliti pada tanggal 17 mei 2024 di MTsN 2 Jember, Setelah evaluasi latar belakang dilakukan dan sudah sesuai dengan ketentuan atau jabatan yang akan diberikan kepada calon pendidik baru maka selanjutnya calon pendidik baru akan di arahkan untuk

⁸⁶ Marti, Wawancara dengan Waka kurikulum di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember, April 20,2024..

menunggu pengumuman via Whatsaap oleh pihak Madrasah,⁸⁷ Hal ini tidak dapat peneliti perkuat oleh hasil Dokumentasi karena memang di MTsN 2 Jember tidak memberlakukan tes kesehatan atau medis. hal ini juga diperkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan ibu marti, M.Pd selaku Waka Kurikulum di MTsN 2 Jember.⁸⁸

“ Dalam tes kesehatan kami tidak terlalu menuntut atas hal itu disini kami hanya melihat fisik dan kesehatannya saja apabila di rasa calon pendidik baru siap dengan jabatan yang akan di berikan maka hal itu sudah cukup”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu marti, M.Pd selaku Waka Kurikulum di MTsN 2 Jember, terdapat kekurangan dalam prosesnya Bahwa dalam tes kesehatan di MTsN 2 Jember hanya melihat kekuatan fisik dan kesehatannya saja jika di rasa siap dan sanggup dengan jabatan yang akan di berikan maka tes sehatannya sudah di rasa cukup padahal kesehatan guru baik secara mental dan pikiran sangat penting dalam menunjang pembelajaran dan untuk kelebihan yang dimiliki oleh madrasah yang dapat dikembangkan dalam proses tes kesehatan belum ada karena madrasah belum menerapkannya dalam proses rekrutmen guru honorer.

⁸⁷ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, Mei 17’2024.

⁸⁸ Marti, Wawancara dengan Waka kurikulum di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember, April 20,2024...

7) Penempatan dan orientasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 17 Mei 2024 di MTsN 2 Jember, Setelah semua tes diberikan maka selanjutnya adalah penempatan dan orientasi atas guru yang terpilih sehingga guru yang sudah ditetapkan pada jabatan yang diberikan bisa langsung di delegasikan oleh pihak Madrasah,⁸⁹ Hal ini juga dapat peneliti kuatkan dengan hasil dokumentasi sebagai berikut:



Gambar 4.10
Guru resmi mengajar

Hal ini juga diperkuat juga oleh hasil wawancara peneliti dengan ibu Marti, M.Pd selaku Waka Kurikulum di MTsN 2 Jember.⁹⁰

“Setelah tes dan wawancara dilakukan dan calon pendidik baru lulus dalam hal tersebut maka selanjutnya kami akan melakukan penempatan atau orientasi kepada pendidik baru pada pendidik baru yaitu jabatan yang akan ditempatinya”

⁸⁹ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, Mei 17’2024.

⁹⁰ Marti, Wawancara dengan Waka kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April 20, 2024...

Berdasarkan hasil Observasi, Dokumentasi dan wawancara peneliti dengan ibu marti, M.Pd bahwa setelah calon pendidik lulus di wawancara dan tes nya maka selanjutnya Madrasah akan mendelegasikan pendidik baru pada jabatannya sehingga selanjutnya pendidik baru resmi mengajar di MTsN 2 jember namun ada kekurangan dalam penempatan seharusnya guru mendapatkan masa orientasi atau pelatihan sebelum resmi pada jabatannya.

c. Penilaian Kinerja Guru Guru Honorer di Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jember

Berdasarkan hasil data PKG (penilaian kinerja guru) di Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jember terdapat 7 guru honorer yang mana di setiap guru akan di lakukan penilaian di setiap kinerjanya adapun penilaian Kompetensi di madrasah akan peneliti jabarkan sebagai berikut :

1) Kompetensi Pedagogik

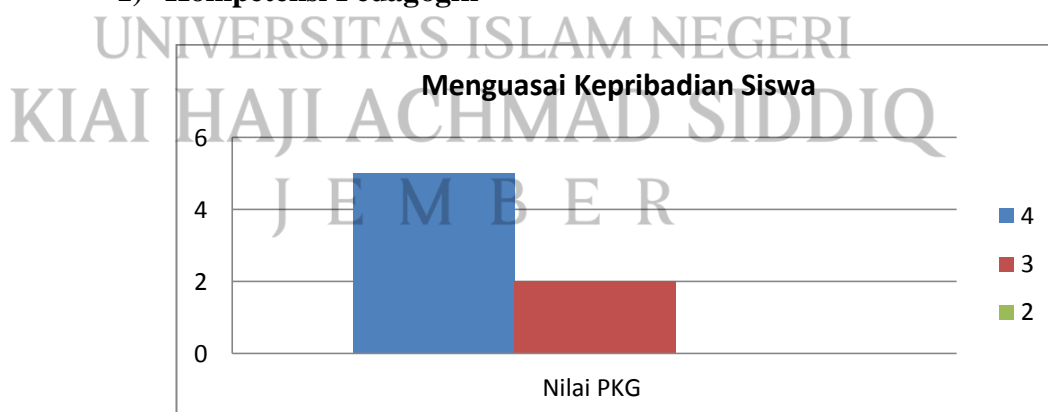
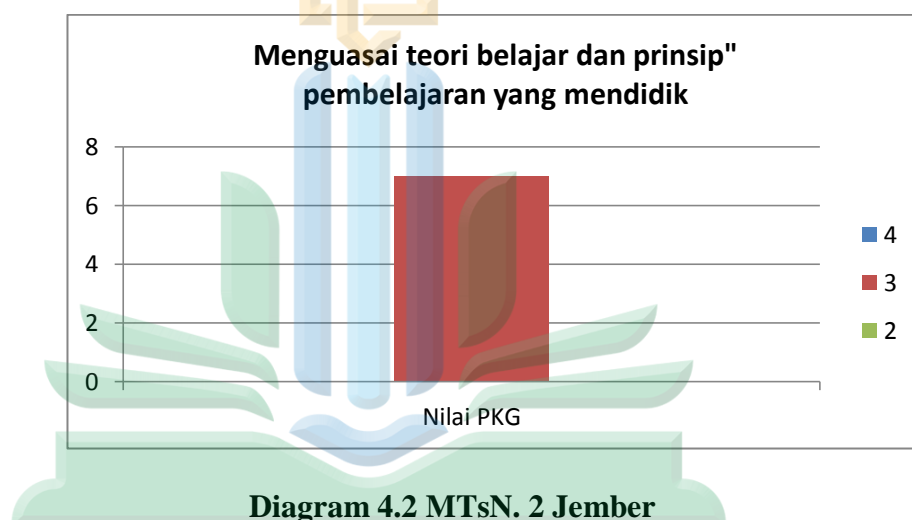


Diagram 4.1 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa skor yang di dapatkan Guru honorer, Lima orang dengan skor 4 (yaitu dalam

penilaian kinerja guru yaitu berupa penguasaan kepribadian siswa sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan dua guru dengan skor 3(yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja guru dalam menguasai kepribadian mayoritas sudah terpenuhi namun masi ada juga sebagian yang belum memenuhi dalam kinerjanya.



Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa skor yang di dapatkan Guru honorer, semua guru mendapatkan skor 3(yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat di ambil kesimpulan skor seluruh guru di kinerja guru dalam menguasai teori belajar dan prinsip" pembelajaran yang mendidik masi di katakan terpenuhi sebagian

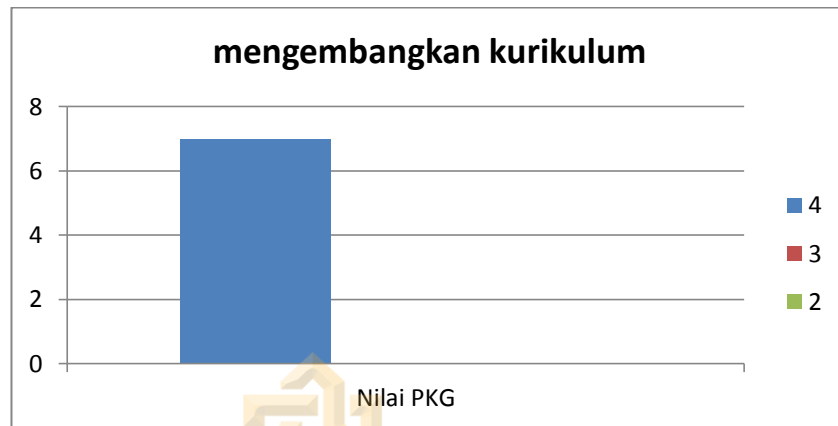


Diagram 4.3 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa skor yang di dapatkan Guru honorer, semua guru dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru yaitu berupa pengembangan kurikulum yang di lakukan guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian), Dari diagram tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja guru dalam menguasai kepribadian mayoritas sudah terpenuhi.

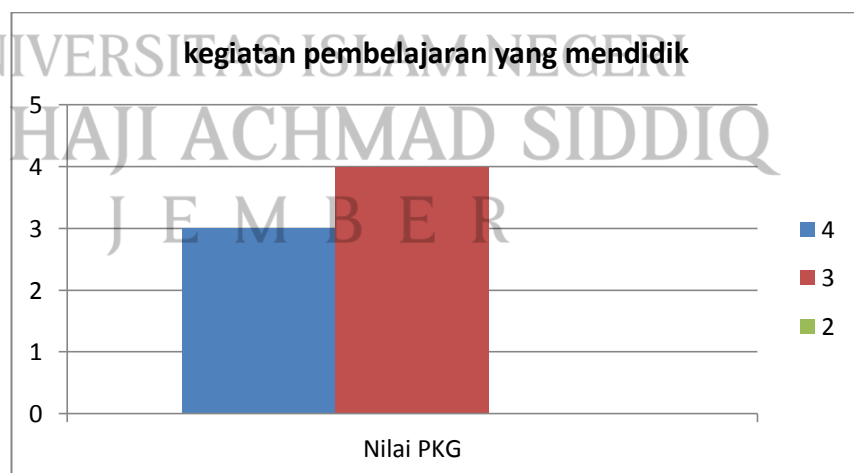


Diagram 4.4 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa skor yang di dapatkan guru honorer tiga orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru yaitu berupa kegiatan pembelajaran yang mendidik yang di lakukan guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan empat orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat disimpulkan skor kompetensi beberapa guru dalam kegiatan pembelajaran yang mendidik sudah terpenuhi keseluruhan namun juga ada yang belum terpenuhi dalam kinerjanya.

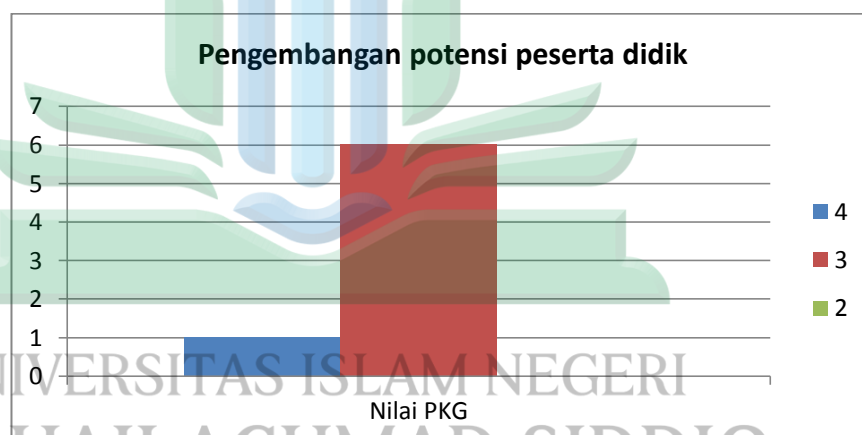


Diagram 4.5 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut skor yang di dapat oleh guru honorer dalam mengembangkan potensi peserta didik mayoritas terpenuhi sebagian yaitu satu orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru yaitu berupa pengembangan potensi peserta didik yang di lakukan guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan enam orang mendapatkan skor 3 (yaitu artinya

kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan potensi peserta didik masi kurang karena hanya ada satu orang saja yang mendapatkan skor 4 dibandingkan dengan skor 3.

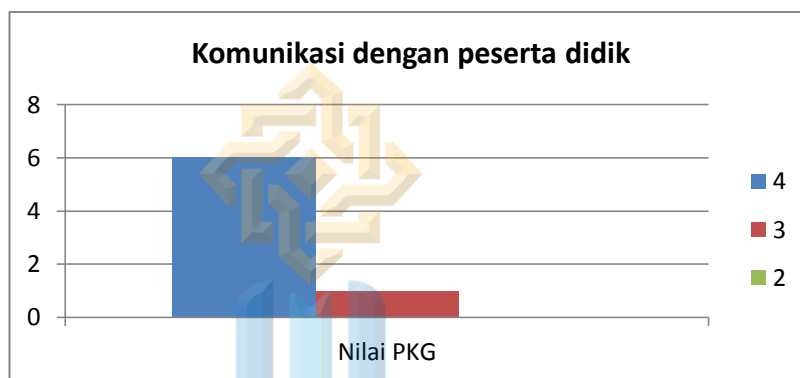


Diagram 4.6 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut skor yang di dapatkan oleh guru honorer dalam komunikasi dengan peserta didik kinerjanya mayoritas terpenuhi yaitu enam orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru yaitu berupa komunikasi guru dengan peserta didik sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian)

dan satu orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat dsimpulkan bahwa dalam komukasi guru selama mengajar baik di dalam kelas maupun luar kelas mayoritas kinerjanya sudah baik atau sudah terpenuhi dan hanya 1 orang yang dengan skor 3.



Diagram 4.7 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut skor yang di dapatkan oleh guru honorer dalam Kompetensi penilaian dan evaluasi masi di skor tengah yaitu semua guru honorer mendapatkan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam penialaian dan evaluasi masidianggap terpenuhi sebagian.

2) Kompetensi Kepribadian

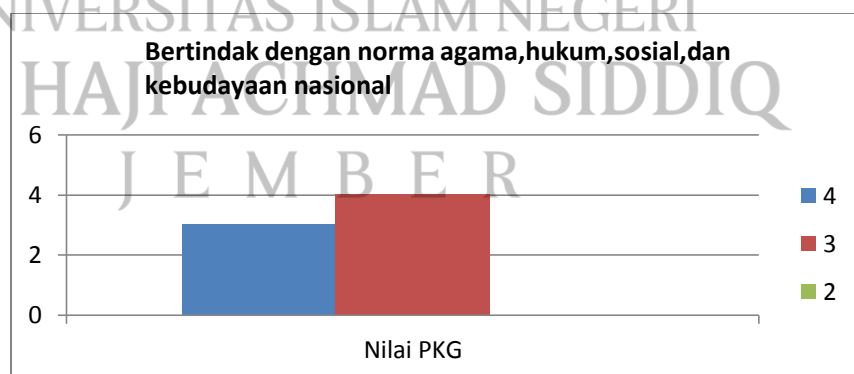


Diagram 4.8 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut skor yang guru honorer dapatkan dalam kopentensi kepribadiannya yaitu bagaimana sikap atau

tindakan guru itu tiga orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan empat orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa tindakan tiga guru dalam bersikap sudah terpenuhi namun empat guru lainnya masi dengan skor 3 yaitu masi terpenuhi sebagian kinerjanya.

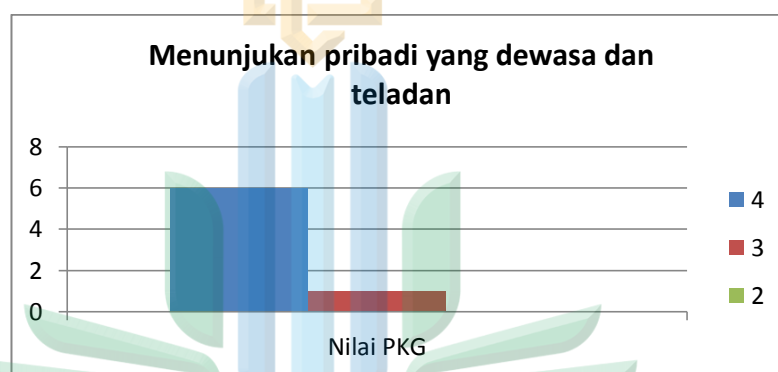


Diagram 4.9 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut skor yang di dapatkan oleh guru

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

honorer dalam menunjukkan kepribadian yang dewasa dan teladan sudah di anggap baik yaitu enam orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan satu orang sisanya dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepribadian guru dalam bertindak dewasa dan teladan sebagai contoh siswa sudah di anggap baik.

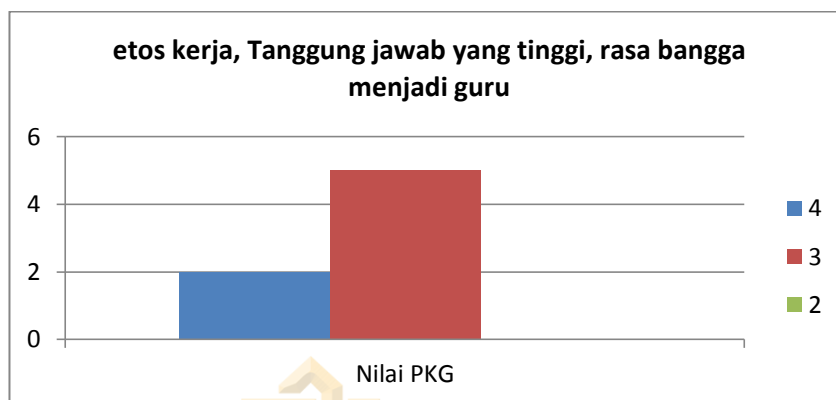


Diagram 4.10 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut skor guru honorer yang didapatkan dalam etos kerja dan rasa tanggung jawabnya atas jabatan yang di ampu yaitu lima orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi) dan dua orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam rasa tanggung jawabnya dalam jabatan masi lebih banyak guru yang terpenuhi sebagian kinerjanya dan dua orang terpenuhi.

3) Kompetensi Sosial

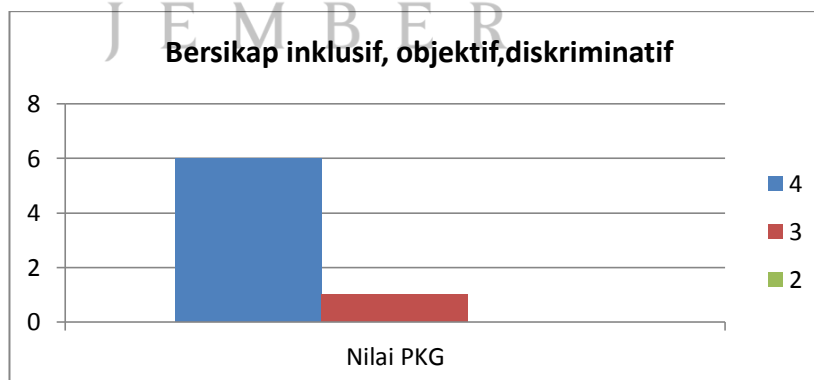


Diagram 4.11 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut skor yang di dapatkan oleh guru honorer dalam bersikap sudah baik yaitu enam orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan satu orang sisanya dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sikap guru selama menjadi guru mayoritas sudah dianggap baik.

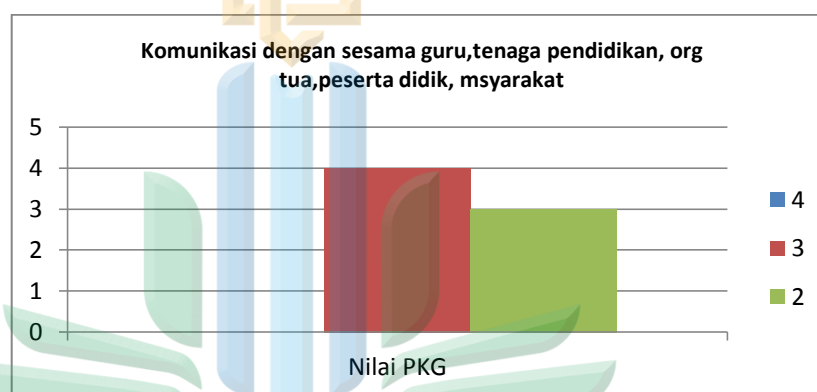


Diagram 4.12 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut skor yang di dapat oleh guru honrer dalam komunikasi dengan orang-orang yang berada dalam lingkungan sekolah masi di anggap kurang yaitu empat orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi) dan tiga orang dengan skor 2 (yaitu kinerja guru belum cukup baik dan masih sedikit terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sikap guru terhadap orang-orang yang ada di sekitar sekolah masi kurang baik.

4) Kompetensi Profesional

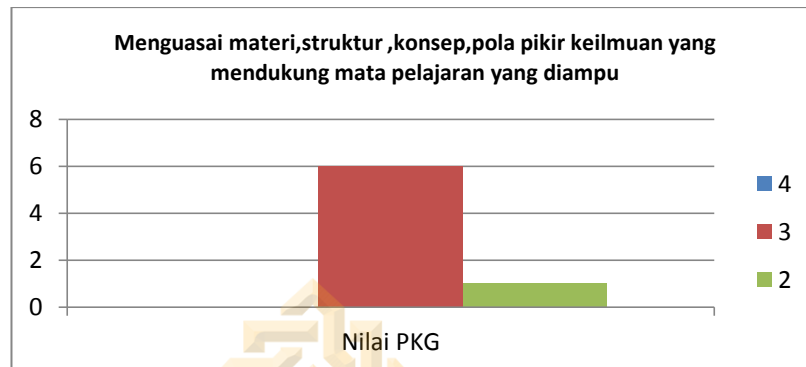


Diagram 4.13 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut skor guru honorer dalam menguasai materi dan yang berhubungan dengan keprofesionalannya dalam jabatan yang diampu masi di anggap cukup baik yaitu enam orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi) dan satu orang dengan skor 2 (yaitu kinerja guru belum cukup baik dan masih sedikit terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keprofesionalan

guru terhadap tanggung jawabnya dengan jabatan yang diampu masi kurang namun sudah lumayan baik.

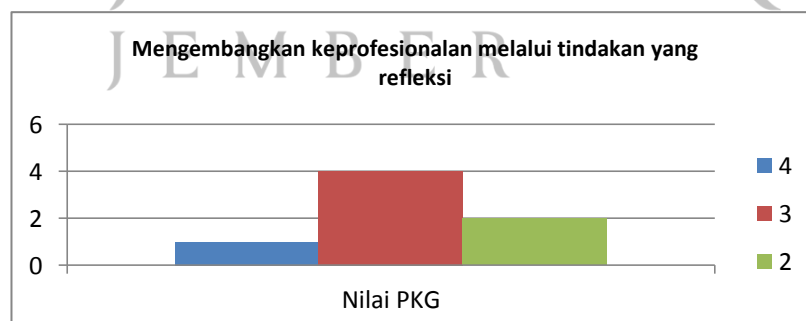


Diagram 4.14 MTsN. 2 Jember

Pada diagram tersebut skor guru honorer dalam mengembangkan keprofesionalannya melalui tindakan sudah cukup baik yaitu satu orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan empat orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi) dan dua orang dengan skor 2 (yaitu kinerja guru belum cukup baik dan masih sedikit terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mengembangkan keprofesionalan guru melalui tindakan sudah lumayan baik.

2. Madrasah Tsnawiah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

a. Analisis Jabatan Guru Honorer di Madrasah Tsnawiah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

Madrasah Tsnawiah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember berdiri atas titah langsung dari pengasuh pendok pesantren Al-Qodiri 1 Jember yaitu KH. Achmad Muzakki Syah, kiyai menciptakan Madrasah Tsnawiah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dengan harapan bisa mencetak siswa atau siswi yang tak hanya handal dalam ilmu pendidikannya namun juga handal dalam membaca kitab kuning. Maka dari itu salah satu upaya Madrasah agar bisa mencetak siswa siswi yang tak hanya handal dalam pendidikan juga handal dalam kitab kuning yaitu perlu adanya peningkatan dalam Kompetensi guru dalam mengajar dan perlu juga adanya pemilihan calon-calon guru yang tepat sehingga harapan

kiyai bisa tercapai, salah satu upaya dalam memilih guru itu adalah di dalam merekrut calon guru baru yaitu di mulai dari analisis jabatan hingga guru di tetapkan adapun pengertian analisis jabatan itu sendiri adalah sebuah upaya madrasah dalam memilih atau menentukan guru yang siap dan sesuai dengan jabatan yang akan di berikan.

1) Persiapan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang di lakukan peneliti pada tanggal 13 mei 2024 di kantor Waka kurikulum MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Di temukan hasil bahwa dalam menjalankan proses rekrutmen guru honorer di madrasah melalui tahapan analisis jabatan yang tujuannya untuk mengetahui kebutuhan guru di madrasah, adapun tahap pertama dalam analisis jabatan adalah persiapan, dalam proses persiapan analisis jabatan maka pihak Madrasah akan mengidentifikasi kebutuhan di madrasah untuk selanjutnya akan di lanjut dalam pengusunan data jabatan yang kosong yang mana nantinya data yang sudah di kumpulkan akan di jadikan bahan untuk mencari calon pendidik baru,⁹¹ Observasi tersebut juga dikuatkan dengan hasil dokumentasi yang peneliti lampirkan sebagai berikut:

⁹¹ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 13, 2024.

A. FORMASI JABATAN				
NO	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JUMLAH	KETERANGAN
1	Guru Bahasa Indonesia	S1-Bahasa Indonesia	1 orang	Laki-Laki/perempuan
2	Guru Bahasa Inggris	S1-Bahasa Inggris	1 orang	Laki-Laki/perempuan
3	Guru PKn	S1-PKn	1 orang	Laki-Laki/perempuan
4	Guru Bimbingan Konseling	S1-BK	1 orang	Laki-laki
5	Tenaga Administrasi Madrasah	S1-Administrasi	1 orang	Laki-Laki/perempuan

Gambar 4.11
Jabatan yang kosong di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

Berdasarkan dokumentasi di atas dapat dikatakan bahwa madrasah menyiapkan data jabatan yang kosong untuk di buat bahan pertimbangan dalam analisis data, hal tersebut juga dapat dikuatkan dengan hasil wawancara yang telah di lakukan peneliti bersama bapak eko Mulyadi, S.Pd.I,M.Pd Selaku Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.⁹²

“Dalam proses analisis jabatan di madrasah kita melakukan persiapan sebagai dasar dari proses analisis jabatan yang akan dilakukan yang mana dengan persiapan kita bisa mengetahui data guru yang kosong sehingga mempermudah Madrasah dalam mengumpulkan informasi yang nantinya akan di sampaikan ke masyarakat bahwa madrasah sedang melakukan perekrutan guru honorer baru”

Berdasarkan hasil observasi, Dokumentasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 13 mei 2024 di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember di temukan bahwasanya dalam proses rekrutmen guru honorer madrasah mempersiapkan dengan matang kebutuhan guru di madrasah dengan melakukan analisis jabatan. Namun terdapat kekurangan bahwa dalam analisis jabatan madrasah tidak terlalu memahami terhadap analisis jabatan hanya mempersiapkan

⁹² Eko Mulyadi, Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember. Mei 13, 2024.

data jabatan yang kosong saja.

2) Pengumpulan data jabatan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 13 Mei 2024 di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Setelah persiapan data kekosongan beberapa guru sudah di kumpulkan maka selanjutnya madrasah mengumpulkan data jabatan yang tadi sudah di periapkan dengan tujuan agar mempermudah madrasah untuk proses rekrutmen calon guru,⁹³ Hal ini dapat diperkuat dengan hasil dokumentasi sebagai berikut:

A. FORMASI JABATAN				
NO	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JUMLAH	KETERANGAN
1	Guru Bahasa Indonesia	S1-Bahasa Indonesia	1 orang	Laki-Laki/perempuan
2	Guru Bahasa Inggris	S1-Bahasa Inggris	1 orang	Laki-Laki/perempuan
3	Guru PKn	S1-PKn	1 orang	Laki-Laki/perempuan
4	Guru Bimbingan Konseling	S1-BK	1 orang	Laki-laki
5	Tenaga Administrasi Madrasah	S1-Administrasi	1 orang	Laki-Laki/perempuan

Gambar 4.12
Jabatan yang kosong di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

Dari hasil dokumentasi tersebut dapat dikatakan bahwa madrasah hanya mempersiapkan data kekosongan jabatan saja, hal ini di dapat di perkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan Bapak Eko Mulyadi, S.Pd.I,M.Pd Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.⁹⁴

“Setelah data kekosongan sudah di siapkan maka langkah selanjutnya kita akan mengumpulkannya yang mana data yang sudah di kumpulkan nantinya akan di jadikan bahan dalam proses penerimaan calon pendidik baru”

⁹³ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 13’2024.

⁹⁴ Eko Mulyadi, Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.Mei 13, 2024.

Dan dalam mengumpulkan data jabatan di Madrasah itu terdapat beberapa peraturan apabila ada guru yang ingin risend karena akan melakukan tes P3K maka pihak madrasah tidak langsung memutuskan bahwa guru itu resmi untuk risend namun guru itu bisa risend apabila sudah bisa membawa ganti calon guru baru untuk menggantikannya,⁹⁵ Hal ini juga dapat diperkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan Bapak Eko selaku Waka kurikulum di MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember.⁹⁶

“Jadi bak jika terdapat guru yang ingin risend dari MTs maka pihak kami meminta agar guru tersebut bisa membawa guru yang nantinya akan menggantikan posisi guru tersebut sehingga proses rekrutmen bisa lebih gampang”

Berdasarkan hasil observasi, dokumentasi dan wawancara yang di lakukan peneliti dapat di simpulkan bahwa dalam proses rekrutmen guru itu bisa dengan dua cara dalam pengumpulannya yang pertama dengan mengumpulkan data kebutuhan yang nantinya akan di sebar luaskan ke masyarakat berbentuk brosur atau bentuk lainnya yang bisa dengan mudah di jangkau masyarakat, cara yang kedua yaitu dengan meminta guru yang ingin risend mencari guru pengganti yang sesuai kebutuhan madrasah untuk menggantikan jabatannya sehingga hal tersebut juga bisa di pertanggung jawabkan oleh guru itu sendiri, Namun terdapat kekurangan dalam prosesnya yaitu data yang dikumpulkan hanya data kekosongan saja yang hanya dilihat dari kurangnya tenaga kerja tanpa adanya beberapa

⁹⁵ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 13’2024.

⁹⁶ Eko Mulyadi, Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.Mei 13, 2024.

pertimbangan.

3) Pengolahan data jabatan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 13 Mei 2024 di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, setelah data sudah di kumpulkan maka data tersebut akan melalui proses pengolahan data yaitu dengan memisahkan data yang dibutuhkan dengan data yang tidak di butuhkan yang mana nantinya data yang akan di gunakan hanyalah data yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di madrasah,⁹⁷ hal ini tidak dapat di perkuat dengan hasil dokumentasi karena datanya tidak dilampirkan, Hal ini juga dapat di perkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bersama Bapak Eko Mulyadi, S.Pd.I,M.Pd selaku Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.⁹⁸

“Setelah semua data kebutuhan sudah di kumpulkan maka kami akan mengolah lagi data tersebut untuk memisahkan data yang benar-benar dibutuhkan dan data yang tidak di butuhkan agar nantinya dalam proses rekrutmen calon pendidik baru dapat disesuaikan dengan data kekurangan yang sudah di persiapkan dan yang harus diperhatikan dalam pengolahannya yaitu penyusunan uraian jabatan yang akan di berikan, spesifikasi jabatan yaitu tuntutan pekerjaan yang akan di berikan, dan selanjutnya yaitu penyusunan data jabatan yang akan digantikan”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pengolahan data jabatan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember itu meliputi penyortiran ulang data yang sudah di kumpulkan untuk dengan mudah bisa digunakan

⁹⁷ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 13’2024.

⁹⁸ Eko Mulyadi, Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.Mei 13, 2024.

dalam proses rekrutmen calon pendidik baru adapun data yang harus diperhatikan itu penyusunan uraian jabatan yang akan di berikan, spesifikasi jabatan yaitu tuntutan pekerjaan yang akan di berikan, dan selanjutnya yaitu penyusunan data jabatan yang akan digantikan. Namun kekurangannya dalam pengolahan data spesifikasi tidak di lampirkan.

4) Verifikasi jabatan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 13 Mei 2024 di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, peneliti menemukan bahwa sesudah pengolahan data jabatan selesai dilakukan maka langkah selanjutnya yang madrasah lakukan adalah Verifikasi jabatan yang hasil yang sudah di dapatkan dilakukan penyortiran ulang yang nantinya hasil yang di dapat bisa langsung di gunakan dalam rekrutmen guru atau calon pendidik baru yang diperlukan oleh madrasah,⁹⁹ observasi tersebut dapat dikuatkan dengan hasil dokumentasi data yang siap digunakan dalam rekrutmen sebagai berikut:

⁹⁹ 'Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 13'2024.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

A. FORMASI JABATAN

NO	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JUMLAH	KETERANGAN
1	Guru Bahasa Indonesia	S1-Bahasa Indonesia	1 orang	Laki-Laki/perempuan
2	Guru Bahasa Inggris	S1-Bahasa Inggris	1 orang	Laki-Laki/perempuan
3	Guru PKn	S1-PKn	1 orang	Laki-Laki/perempuan
4	Guru Bimbingan Konseling	S1-BK	1 orang	Laki-laki
5	Tenaga Administrasi Madrasah	S1-Administrasi	1 orang	Laki-Laki/perempuan

B. SYARAT DAN KUALIFIKASI

1. Beragama Islam taat dan berhaluan Ahlussunnah wal jama'ah
2. Dapat membaca Al Qur'an dengan baik
3. Memiliki kemampuan mengoperasikan komputer dengan baik
4. Memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi

Gambar 4.13 Hasil data yang akan digunakan

Berdasarkan dokumentasi diatas dapat dikatakan bahwa setelah data melewati pengumpulan an pengolahan maka data tersebut siap digunakan, hal ini juga di perkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan Bapak Eko Mulyadi, S.Pd.I,M.Pd Selaku Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.¹⁰⁰

“Setelah data yang di kumpulkan sudah di sortir sesuai kebutuhan Madrasah maka langkah selanjutnya kami akan memVerifikasi data yang sudah valid tersebut yang mana nantinya berarti data itu lah yang akan di gunakan sebagai acuan dalam merekrut calon pendidik baru”

Berdasarkan hasil observasi,dokumentasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa setelah data itu di sortir maka selanjutnya akan melewati Verifikasi jabatan yang di butuhkan, Namun terdapat beberapa kekurang yaitu kurangnya keseriusan dari pihak madrasah dalam analisis jabatan.

¹⁰⁰ Eko Mulyadi, Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.Mei 13, 2024.

b. Rekrutmen Guru Honorer di Madrasah Tsnawiah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

Rekrutmen Guru adalah hal yang lumrah di dalam sebuah lembaga terutama di lembaga yang masih berstatus swasta, MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam perekrutan Guru Honorer Madrasah mempunyai dua cara atau metode untuk mendapatkan guru yaitu yang pertama dengan metode terbuka yaitu madrasah menginformasikan perekrutan guru melewati brosur yang di sebar dan yang kedua dengan menggunakan metode tertutup yaitu madrasah hanya memberitahu informasi tersebut melalui orang-orang terdekat saja adapun beberapa langkah dalam perekrutan calon Guru Honorer di Madrasah yaitu sebagai mana penjelasan berikut.

1) Pembagian brosur

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 13 mei 2024, Dalam rekrutmen Guru Honorer di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember itu dalam proses nya menggunakan metode tertutup dan terbuka,yaitu pihak madrasah akan membuat pamflet atau brosur penerimaan calon pendidik baru yang di sebar luaskan ke masyarakat,¹⁰¹ Observasi tersebut juga dapat dikuatkan dengan dokumentasi yang akan peneliti paparkan sebagai berikut:

¹⁰¹ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 13’2024.

**INFO REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
MTs. UNGGULAN AL QODIRI 1 JEMBER**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

A. FORMASI JABATAN

NO	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JUMLAH	KETERANGAN
1	Guru Bahasa Indonesia	S1-Bahasa Indonesia	1 orang	Laki-Laki/perempuan
2	Guru Bahasa Inggris	S1-Bahasa Inggris	1 orang	Laki-Laki/perempuan
3	Guru Pkn	S1-Pkn	1 orang	Laki-Laki/perempuan
4	Guru Bimbingan Konseling	S1-BK	1 orang	Laki-laki
5	Tenaga Administrasi Madrasah	S1-Administrasi	1 orang	Laki-Laki/perempuan

B. SYARAT DAN KUALIFIKASI

1. Beragama Islam taat dan berhaluan Ahlussunnah wal jama'ah
2. Dapat membaca Al Qur'an dengan baik
3. Memiliki kemampuan mengoperasikan komputer dengan baik
4. Memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi

C. WAKTU DAN TEMPAT PENDAFTARAN

1. Waktu Pendaftaran : 1 Pebruari 2022 s.d 15 Pebruari 2022 pukul 08.00 – 11.00 Wib
2. Tempat Pendaftaran : Kantor MTs. Unggulan Al Qodiri 1 Jember
Jl. Manggar 139A Kel. Gebang Kec. Patrang Kab. Jember

D. KONTAK PERSON

Bapak Muhammad Muklis, S.Pd.I (0853 3033 1949)

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jember, 31 Januari 2022
Kepala Madrasah

Nyai. Hj. Ilmi Mufidah, S.Pd.I

Gambar 4.14

Informasi rekrutmen guru

Berdasarkan dokumentasi diatas dapat dikatakan sebelum

madrasah membuat pamflet maka terlebih dahulu menyiapkan

jabatan yg kosong untuk guru, Hal ini juga dapat diperkuat dengan

hasil wawancara peneliti dengan Bapak Eko Mulyadi, S.Pd.I, M.Pd

Selaku Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1

Jember.¹⁰²

“Dalam proses perekrutan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember kita biasanya menggunakan dua metode yaitu dengan menyebarkan informasi menggunakan pamflet atau brosur dan juga dengan cara menginformasikan dengan orang-orang tertentu saja, misal ada guru yang akan ingin berhenti maka pihak kami meminta agar guru tersebut membawa guru pengganti. Dan dari dua cara tersebut cara yang kedua yang lebih sering di gunakan oleh madrasah”

Dari hasil wawancara tersebut maka dapat diketahui bahwa

dalam rekrutmen Guru Honorer cara yang kedua yaitu dengan

meminta guru yang ingin berhenti membawa pengganti lebih di

anggap signifikan oleh pihak madrasah karena guru tersebut juga

¹⁰² Eko Mulyadi, Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember. Mei 13, 2024.

dapat pertanggung jawab atas guru yang di rekomendasikan oleh guru tersebut untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini juga dapat di perkuat dengan hasil wawancara dengan ibu Siti Aisah Hidayatul Magfiroh, S.Pd selaku guru Ilmu Pendidikan Alam (IPA) di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.¹⁰³

“Jadi saya mendapatkan informasi adanya lowongan pekerjaan dari Guru pamong saya di madrasah yang mana guru pamong saya saat itu ingin risend kenasudah berstatus P3K yang akan dipidahkan ke sekolah negeri, Nah dari situ saya di di arahkan untuk menyiapkan berkas pelamaran sesuai dengan ketentuan Madrasah dan selanjutnya saya akan di informasin untuk di panggil ke madrasah”

Adapun proses dalam proses rekrutmen penerimaan calon pendidik baru ini juga bisa dengan cara guru di madrasah menyebarkan kepada kerabat terdekatnya, hal ini dapat di perkuat dengan hasilwawancara peneliti dengan Ibu Ade Yuanita Taufani, S.Pd selaku guru mapel Bahasa Indonesia dan Mapel Bahasa

Inggris di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.¹⁰⁴

“Jadi saya mendapatkan informasi adanya lowongan pekerjaan dari teman saya yang suaminya kerja di Madrasah dan kebetulan di madrasah saat itu memang sedang membutuhkan guru mapel bahasa indonesia, Nah dari situ saya di di arahkan untuk menyiapkan berkas pelamaran sesuai dengan ketentuan Madrasah dan selanjutnya saya akan di informasin untuk di panggil ke madrasah”

Adapun ibu Nita Sari S.Pd mendapatkan informasi penerimaan calon pendidik baru dari saudaranya berikut hasil

¹⁰³ Siti Aisyah Hidayatul Magfiroh, Wawancara dengan guru Ilmu Pendidikan Alam (IPA) di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.Mei, 14, 2024.

¹⁰⁴ Ade Yuanita Taufani, Wawancara dengan guru mapel Bahasa Indonesia dan Mapel Bahasa Inggris di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember,Mei,14,2024.

wawancara yang sudah dilakukan peneliti dengan ibu nita Sari, S.P.d selaku guru bahasa Inggris di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.¹⁰⁵

“Jadi saya mendapatkan informasi adanya lowongan pekerjaan dari saudara saya yang kerja di Madrasah dan kebetulan di madrasah saat itu memang sedang membutuhkan guru mapel bahasa Inggris, Nah sedangkan saat itu saya juga sedang mendaftarkan di nuris Cuma dari pihak nuris tidak ada konfirmasi lagi maka dari itu karena saya punya kesempatan ngajar di Jember dan karena saya dapat suami orang Jember jadi saya terima lah tawaran dari saudara saya itu, setelah itu saya dihubungi oleh pihak Waka kurikulum dan di arahkan untuk menyiapkan berkas pelamaran sesuai dengan ketentuan Madrasah dan selanjutnya saya akan di informasikan untuk di panggil ke madrasah”

Berdasarkan hasil Observasi, Dokumentasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa rekrutmen guru honorer di MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember sudah menggunakan metode terbuka sebelumnya dengan menyebar luaskan informasi perekrutan ke sosial media sehingga bisa dikatakan untuk mendapatkan guru yang profesional bisa dengan mudah karena lebih banyak pilihan namun kekurangannya madrasah lebih memilih menggunakan metode tertutup karena lebih dianggap signifikan dalam rekrutmen guru di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.

¹⁰⁵ Nita Sari, Wawancara dengan guru bahasa Inggris di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember. Mei, 14., 2024.

2) Pengecekan Berkas

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 13 Mei 2024, Setelah berkas calon pendidik baru terkumpul maka langkah selanjutnya pihak penyelia akan melakukan pengecekan berkas yang sudah dikumpulkan yaitu dengan memastikan berkas yang di serhakan sudah sesuai dengan ketentuan Madrasah dan sebagai informasi awal mengenai calon pendidik baru nantinya, ¹⁰⁶observasi tersebut juga dapat diperkuat dengan dokumentasi yang peneliti lapirkan sebagai berikut:



Gambar 4.15
Berkas pelamar yang akan di cek

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat dikatakan bahwa pengecekan berkas dilakukan setelah calon guru mengumpulkan data lengkapnya, Hal ini dapat di perkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Hj. Ilmi Mufidah, S.Pd.I selaku Kepala

¹⁰⁶ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 13’2024.

Madrasah di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.¹⁰⁷

“Setelah berkas pelamar terkumpul maka pihak penyelia akan mengecek berkas yang sudah di lampirkan sebagai informasi awal tentang pelamar dan dilakukan pengecekan ini dengan tujuan mengetahui apakah berkas yang di kumpulkan sudah sesuai dengan peraturan yang ada di Madrasah”

Menurut Observasi, Dokumentasi dan wawancara yang di lakukan peneliti dengan bapak eko maka jelas bahwasanya dalam pengecekan berkas itu bertujuan untuk mengetahui informasi awal daricalon pendidik baru, Namun terdapat kekurangan karna berkas guru yang masuk hanya sedikit karena pengumuman penerimaan sekarang menggunakan metode tertutup jadi tidak ada pilihan berkas lain.

3) Seleksi Adminitrasi

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 13 mei 2024, Setelah proses pengecekan berkas terkumpul maka langkah selanjutnya yaitu Madrasah melakukan seleksi adminitrasi yang mana penyelia akan di hadapkan dengan berbagai kriteria nantinya yang mana yang akan dipilih adalah guru yang sesuai kebutuhan di madrasah adapun dalam seleksi maka akan di lihat dari latar belakangnya dan di berikan tes berupa tes tulis,¹⁰⁸ obervasi tersebut dapat dikuatkan dengan dokumentasi yang akan penelilit paparkan sebagai berikut:

¹⁰⁷ ilmi Mufidah, Wawancara dengan Kepala Madrasah di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.Mei,13, 2024.

¹⁰⁸ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 13’2024.

**BOAL UJI KOMPETENSI DAN PROFESIONALITAS
REKRUTMEN GURU BAHASA INGGRIS
MTs. UNGGULAN AL-QODIRI 1 JEMBER**

Test 1 (Questions 1-3)

Human body is made up of countless millions of cells. Food is needed to build up new cells and replace the worn-out cells. However, the food that we take must be changed into substances that can be carried in the blood to the places where they are needed. This process is called digestion. The first digestive process takes place in the mouth. The food we eat is broken up into small pieces by the action of teeth, mixed with saliva, a juice secreted by glands in the mouth. Saliva contains digestive juices which moisten the food, so it can be swallowed easily. From the mouth, food passes through the esophagus (the food passage) into the stomach. Here, the food is mixed with the juices secreted by the cells in the stomach for several hours. Then the food enters the small intestine. At the time the muscular walls of the intestine are squeezing, mixing and moving the food onwards. In a few hours, the food changes into acids. These are soon absorbed by the villi (microscopic branch projections from the intestine walls) and passed into the bloodstream. (Source: <https://en.rajadarm.com>)

1. What is the text about?
A. The digestive system
B. The digestive juice
C. The method of the digestive system
D. The process of intestine work

2. How can we swallow the food easily?
A. The food changes into acids absorbed by the villi.
B. The food must be digested first through the process.
C. The food is directly swallowed through esophagus into the stomach.
D. The food we take must be changed into substances carried in the blood to the places.

3. From the text above, we imply that
A. A good process of digestive system will help our body becoming healthier.
B. The digestive system is needed if we are eating the food instantly.
C. Everybody must conduct the processes of digestive system well.
D. The better we digest the food we eat, the healthier we will be.

Test 2 (Questions 4-7)

Making the decision going to college, pursuing an advanced degree or obtaining an industry recognized certificate is one of the most important decisions an individual will make in their lifetime. When considering an educational institution there are numerous factors that need to be taken into account before an education decision can be made. Here are the main factors to consider when looking at pursuing an advanced degree or completing a certificate program.

Online VS in Person. This is the first fundamental question that prospective students need to ask themselves. If you are the kind of person that is self-driven, has a tight schedule or is not in a commutable distance to an in-person institution, then pursuing an online degree could be a good fit. However, if you find yourself needing to be in a physical classroom environment and team leader that

4. The author reminds the readers to know their own sort of learners in paragraph ...
A. Paragraph 1
B. Paragraph 2
C. Paragraph 3
D. Paragraph 4
5. What is the author's intention in writing the sentence "When exploring areas of study that you are interested in, one recommendation is to first explore the types of jobs and careers in that industry?"
A. To ask the readers finding a new job after graduation
B. To advise the readers about the good career nowadays
C. To suggest the readers to seek a variety of careers
D. To argue about the available jobs in society
6. What can be summarized from the passage above?
A. Making the decision going to college is an individual choice they make in their lifetime.
B. The Bureau of Labor and Statistics Data is to determine if you are making a wise investment in your degree.
C. All of the statistics come from the BLS website are intended to help students make wise decisions about their studies and career options.
D. There are several factors which require to be taken into account before an education decision can be made.
7. Who will need the passage most?
A. Teachers and government
B. School and counsellor
C. Parents and students
D. Student's counsellors

The label is for question 8-10.

ANIDAN	
<p>PARACETAMOL TABLETS</p> <p>FOR RELIEF FROM:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cold and flu symptoms Fever/febrile Arches (9 joints) Headache Migraine <p>Do not take with any other paracetamol containing products.</p> <p>Immediately medical advice should be sought in the event of an overdose even if you feel well.</p> <p>KEEP ALL MEDICINE OUT OF THE REACH OF CHILDREN</p> <p>Contains Paracetamol</p>	<p>EACH TABLET CONTAINS PARACETAMOL 500 MG (500MG)</p> <p>DOSAGE:</p> <p>Adults: One ordinary sized evening meal aged 12 years or over Take 1 tablet with a drink of water. Repeat every 4 hours as required. DO NOT TAKE MORE THAN 8 TABLETS IN 24 HOURS.</p> <p>Children 6 to 12 years of age: Take 1/2 to 1 tablet with a drink of water. Repeat every 4 hours as required. DO NOT TAKE MORE THAN 4 TABLETS IN 24 HOURS.</p> <p>Do not give to children aged UNDER 6 YEARS.</p>

Source: Kemendikbud, 2015, Think Globally Act Locally

Gambar 4.16 Seleksi melewati tes

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat dikatakan bahwa dalam seleksi administrasi madrasah memiliki menyiapkan beberapa pertanyaan, hal ini dapat diperkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan bapak .Eko Mulyadi, S.Pd.I,M.Pd selaku sekertaris pimpinan di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.¹⁰⁹

“Setelah pengecekan berkas sudah di lakukan maka langkah selanjutnya pihak penyelia akan melakukan seleksi administrasi terhadap berkas yang sudah di cek sebelumnya yaitu dengan melihat Cv yang sudah di lampirkan, melihat domisili yang mana madrasah mewajibkan semua guru di Madrasah berasal dari jember, selanjutnya dengan melihat prestasi yang sudah di capai berupa apa saja, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon guru tersebut”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak eko bahwa dalam penyeleksian administrasi di Madrasah itu meliputi melihat pengalaman kerja yang sudah pernah di ampu, domisilinya,prestasi calon guru dan hal-hal yang memang di perlukan oleh Madrasah, Hal ini juga dapat di kuatkan oleh hasil

¹⁰⁹ Eko Mulyadi, Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.Mei 13, 2024.

wawancara peneliti dengan Ibu Ade selaku guru Bahasa Indonesia di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.¹¹⁰ “Untuk berkas yang di kumpulkan itu akan di lakukan seleksi adminitrasi yaitu dengan melihat pengalaman kerja, prestasi dan hal yang di angggap perlu di perhatikan dalam penyeleksian tersebut”

Berdasarkan hasil wancara dan observasi Dokumentasi yang di lakukan peneliti di madrasah dapat disimpulkan bahwa madrasah sangat mempertimbangkan berkas yang masuk yaitu dengan cara penyeleksian berupa tes tulis di madrasah. Dan adapun kelebihan yang bisa tetap di kembangkan dalam seleksi adminitrasi yaitu dengan diadakannya tes tulis untuk menguji pengalaman calon guru baru,

4) Wawancara

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 14 mei 2024, Setelah proses seleksi adminitrasi terkumpul maka langkah selanjutnya pihak penyelia akan menginformasikan pelamar atau calon pendidik baru untuk datang di Madrasah untuk melakukan wawancara adapun tujuan di lakukan wawancara agar penyelia mengetahui apakah memang calon pendidik baru mempunyai skil dalam bidangnya dan agar dapat mengetahui apakah calon pendidik baru benar-benar siap dan sanggup dalam

¹¹⁰ Ade Yuanita Taufani, Wawancara dengan guru mapel Bahasa Indonesia dan Mapel Bahasa Inggris di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei, 14, 2024..

jabatan yang akan di serahkan,¹¹¹ Observasi tersebut dapat dikuatkan dengan hasil dokumentasi yang akan peneliti lapirkan sebagai berikut:

LEMBAR TES WAWANCARA PESERTA					
REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN					
MTs. UNGGULAN AL QODIRI 1 JEMBER TAHUN 2022					
NO	:				
UMUR	:				
ALIFIKASI	:				
J	PERTANYAAN	SKOR (dilingkari)			
		1	2	3	4
Kategori Umum					
	Bisakah anda menceritakan diri anda?	1	2	3	4
	Coba sebutkan kelebihan dan kelemahan saudara?	1	2	3	4
	Page 1 Apa yang anda ketahui tentang MTs Unggulan Al Qodiri 1?	1	Page 2 2	Page 3 3	4
Kategori Keagamaan					
	Apakah anda seorang yang taat beribadah? Buktinya apa?	1	2	3	4
	Apa yang anda ketahui tentang pesantren?	1	2	3	4
	Coba Bacakan bacaan Qunut?	1	2	3	4
Kategori Kompetensi					
	Menurut anda cara mengajar yang baik itu seperti apa?	1	2	3	4
	Perangkat apa saja yang diperlukan saat mengajar?	1	2	3	4
	Jika ada anak yang tidak menyukai pelajaran anda, apa yang akan anda lakukan?	1	2	3	4

Gambar 4.17
Lembar tes wawancara MTsN Unggulan al-qodiri1 Jember

Berdasarkan hasil dokumentasi maka dapat dikatakan bahwa dalam tes wawancara guru menyiapkan beberapa pertanyaan dan menilainya. Hal ini dapat di perkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan ibu Ade Yuanita Taufani, S.Pd selaku Guru Bahasa Indonesia di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.¹¹²

“Proses Wawancara yang dulu saya lewati itu berupa mulai di tanya riwayat pendidikannya,ideologinya,dan kemudian tanggung enggaknya saya jadi guru tetap di madrasah. Karena mintanya waktu itu bukan guru sif sifan namun mintanya saya harus memang siap mengabdikan di madrasah yaitu dengan menjadi guru tetap yayasan, dan juga di tanyakan misal di berikan tugas selain mengajar sanggup atau tidak, jadi intinya di setiap pertanyaan itu berisi tentang

¹¹¹ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 13’2024.

¹¹² Ade Yuanita Taufani, Wawancara dengan guru mapel Bahasa Indonesia dan Mapel Bahasa Inggris di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember,Mei,14,2024..

seputar pertanyaan yang ngetes calon guru dari kemampuan bicaranya kemampuan mengajarnya”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu ade wawancara di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember itu bukan hanya pertanyaan yang menjurus ke bagaimana pengalan pekerjaan saja namun juga dengan cara mengetes calon guru tentang siap engganya apabila di jadikan guru tetap di madrasah, dan hal ini juga dapat diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan ibu nita sari S.Pd selaku guru mapel Bahasa Inggris di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.¹¹³

“proses wawancaranya itu ya hampr sama yaitu berupa pertanyaan seputar pengalaman pekerjaan dimana saja kemudian sudah berapa lama kerjanya, kemudian alamatnya dimana, sudah menikah apa belum karena madrasah itu juga dalam ruang lingkup yayasan maka juga di tanyakan bisa ngaji apa engga meskipun saya guru mapel umum namun juga harus bisa ngaji”

Maka sudah jelas bahwasanya dalam wawancara selain menanyakan tentang hal hal yang seperti biasanya ditanyakan ada yang namanya tes mengaji sedangkan ibu ais karena beliau adalah mantan guru PPL di madrasah maka tidak di berlakukan tes pada saat itu, berikut hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Aisah Hidayatul Magfiroh, S.Pd selaku Guru IPA di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.¹¹⁴

“kalau saya sendiri pada saat itu tidak di wawancara karena

¹¹³ Nita Sari, Wawancara dengan guru bahasa inggir di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.Mei,14., 2024.

¹¹⁴ Siti Aisyah Hidayatul Magfiroh, Wawancara dengan guru Ilmu Pendidikan Alam (IPA) di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.Mei, 14, 2024.

memang sekipim dan semua guru guru di sini tau kualitas mengajar saya selama PPL dan domisili jember juga dan waktu itu juga madrasah sedang ada kareditasi saat saya PPL bantu-bantu di madrasah jadi semua guru sudah tidak lagi melakukan wawancara kepada saya”

Berdasarkan hasil Observasi, Dokumentasi dan wawanara yang peneliti lakukan maka dapat di simpulkan bahwa terdapat kelebihan yang bisa tetap dikembangkan yaitu dalam wawancara di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember itu meliputi pertanyaan tentang kualitas calon guru tersebut dan siap atau tidaknya menjadi guru tetap di madrasah.

5) Evaluasi latar belakang

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 14 mei 2024, Setelah peserta calon pendidik baru sudah di wawancara maka langkah selanjutnya adalah evaluasi latar belakang yaitu dengan melihat apakah calon pendidik baru sudah sesuai dengan jabatan yang akan diberikan dan untuk mengetahui apakah informasi yang sudah di berikan itu benar,¹¹⁵ observasi tersebut juga dapat dikuatkan dengan dokumentasi yang akan peneliti lampirkan sebagai berikut:

¹¹⁵ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 14, 2024.

..			File folder		
TENAGA ADMINI...	1.383.693	1.150.176	File folder	25/02/2022 8:55	
DAFTAR NILAI I...	11.400	8.729	Microsoft Excel Wo...	09/03/2022 11:...	8EE49F8E
DH dan DN PR...	20.934	14.670	Microsoft Excel Wo...	25/02/2022 9:27	AA17E564
DH dan DN TES ...	20.908	14.785	Microsoft Excel Wo...	25/02/2022 9:27	2729F9AD
DH dan DN TES ...	27.106	19.587	Microsoft Excel Wo...	25/02/2022 9:27	722FDCE8
KUNCI JAWABAN...	14.590	11.680	Microsoft Word Do...	24/02/2022 5:37	62685AAE
Lembar tes wawa...	13.220	10.457	Microsoft Excel Wo...	02/03/2022 13:...	DD558815
PENGUMUMAN ...	97.022	93.422	Microsoft Word Do...	19/02/2022 13:...	E18DC823
peserta lulus inte...	16.572	12.322	Microsoft Excel Wo...	16/03/2022 8:27	FBADD2BC
REKAP NILAI TES...	26.668	19.634	Microsoft Excel Wo...	01/03/2022 9:00	B39F0879
Soal BK.docx	25.635	22.902	Microsoft Word Do...	25/02/2022 9:14	EBD82AC4
soal Tenaga Adm...	37.012	34.167	Microsoft Word Do...	23/02/2022 12:...	52E975BA
SOAL TES BAHA...	201.388	196.707	Microsoft Word Do...	25/02/2022 8:19	8B918FCD

Gambar 4.18

Hasil tes dan seleksi calon pendidik baru

Dari hasil observasi tersebut maka bisa dikatakan dalam proses evaluasi madrasah akan mengumpulkan hasil dari tes dan seleksi dan juga akan melihat dari latar belakang dari calon guru itu sendiri, Hal ini dapat dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak .Eko Mulyadi, S.Pd.I,M.Pd selaku sekretaris pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.¹¹⁶

“Jadi setelah peserta di wawancari maka langkah selanjutnya kami akan melakukan evaluasi latar belakang dari peserta dengan tujuan untuk mengetahui apakah informasi yang di sampaikan itu benar”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak eko maka dapat di temukan dalam proses evaluasi itu bertujuan agar pihak penyelia mengetahui kebenaran informasi yang diberikan entah dari berkas yang terlampir atau melalui wawancara yang di berikan, Hal ini dapat di perkuat dengan hasil wawancara peneliti

¹¹⁶ Eko Mulyadi, Sekretaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember. Mei 13, 2024..

dengan ibu nita sari S.Pd selaku guru Bahasa Inggris di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.¹¹⁷

“Jadi setelah saya di wawancarai itu saya menunggu sekitar beberapa hari baru nantinya saya akan di panggil ke sekolah untuk melakukan tes microteching selama 3 bulan disitu saya di arahkan untuk mengajar di depan siswa langsung dan serta di nilai kemampuan mengajarnya”

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi di atas dapat di simpulkan bahwa kelebihanannya madrasah sangat serius dalam proses rekrutmennya Adapun kekurangan dari madrasah adalah kurang dalam melihat latar belakang calon guru yang hanya dilihat dari beberapa tes dan wawancara.

6) Tes kesehatan dan medis

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 14 mei 2024, di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember tidak di berlakukan tes kesehatan secara medis atau psikisnya hanya dilihat kemampuan nya saja dan cukup dengan menjawab apakah calon pendidik baru siap untuk enjadi guru tetap madrasah,¹¹⁸ Observasi tersebut tidak dapat dikuatkan dengan hasil dokumentasi karena madrasah tidak menerapkan tes kesehatan atau medis, hal ini dapat di kuatkan dengan hasil wawancara peneliti dengan ibu Ade Yuanita Taufani, S.Pd selaku guru mapel Bahasa Indonesia di di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.¹¹⁹

¹¹⁷ Nita Sari, Wawancara dengan guru bahasa inggir di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.Mei,14., 2024.

¹¹⁸ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 14’2024,.

¹¹⁹ Ade Yuanita Taufani, Wawancara dengan guru mapel Bahasa Indonesia dan Mapel

“jadi menurut sepengalaman saya bak karena saya ketika mendaftar keamri itu memang sedang keadaan kepepet di 2016 dan memang pada saat itu madrasah belum terlalu tertata proses rekrutmentnya di madrasah ini tidak ada yang namanya tes kesehatan atau medis seperti apakah ada riwayat penyakit dan lainnya tidak ada jadi ya Cuma di lihat siap atau tidaknya menerima jabatan yang akan di berikan”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu ade maka bisa di ketahui bahwa di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember tidak melakukan tes kesehatan dalam tes nya di 2016, dan hal ini juga dapat di kuatkan denga hasil wawancara peneliti dengan ibu nita sari, S.Pd selaku guru Bahasa Inggris yang mendaftar baru tahun 2024 ini tepatnya jaanuari 2024.¹²⁰

“Jadi untuk tes kesehatan di Madrasah ini tidak ada bak saya dulu daftarnya baru tahun ini di bulan januari dan memang di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember tidak memberlakukan tes kesehatan hanya di tanyakan saja apakah siap untuk mengajar di madrasah”

Berdasarkan hasil Observasi dan Wawancara yang peneliti lakukan dapat di simpulkan bahwa terdapat kekurangan di mmadrasah yaitu dalam tes kesehatan ini madrasah tidak melakukannya padahal tes kesehatan mental para pendidik juga menunjang berjalannya pembelajaran.

7) Penempatan orientasi

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 14 mei 2024, Setelah semua tes di berikan maka langkah selanjutnya adalah penempatan dan orientasi atas guru yang terpilih

Bahasa Inggris di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei, 14, 2024...

¹²⁰ Nita Sari, Wawancara dengan guru bahasa inggir di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember. Mei, 14., 2024..

sehingga guru yang sudah melalui beberapa proses rekrutmen dan sudah sesuai maka selanjutnya akan dilakukan tes *microteaching* selama 3 bulan dan setelah 3 bulan masa percobaan maka calon guru akan di panggil untuk melakukan penempatan dan orientasi yaitu akan di arahkan untuk langsung melakukan belajar mengajar secara resmi,¹²¹ Hal ini dapat diperkuat dengan hasil dokumentasi peneliti sebagai berikut:



Gambar 4.19
Orientasi dan penempatan guru di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

Dari hasil dokumentasi dapat dilihat bahwa sebelum guru di tempatkan maka guru akan dilakukan orientasi atau tes *microteaching* selama sebulan dan setelah itu guru bisa menjadi guru tetap madrasah, Hal ini dapat di perkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan ibu Nita Sari, S.Pd selaku guru Bahasa Inggris di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember.¹²²

“jadi bak setelah saya melalui tes *microteaching* selama tiga bulan yaitu guna melatih kemampuan saya di depan siswa dengan di temani oleh salah satu guru yang menilai maka

¹²¹ ‘Observasi Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 14’2024.

¹²² Nita Sari, Wawancara dengan guru bahasa Inggris di Mts Unggulan Al-Qodiri 1Jember.Mei,14., 2024..

selanjutnya akan di arahkan untuk menepati jabatannya dan akan secara resmi menjadi guru di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember”

Berdasarkan hasil hasil observasi, Dokumentasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa terdapat kelebihan yang bisa tetap dikembangkan di madrasah yaitu setelah guru melakukan tes microtheching selama tiga bulan maka guru akan dianggap resmi menjadi guru tetap di madrasah dan akan bisa langsung mengajar. Namun kekurangannya karena kepala sekolah itu adalah oengasuh pondok maka jarang sekali ikut dalam kegiatan.

c. Penilaian kinerja guru di Honorer di Madrasah Tsnawiah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

Berdasarkan hasil data PKG (penilaian kinerja guru) di Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jember terdapat 37 guru honorer sedangkan yang akan dibat sampel itu 7 orang saja untuk menyeimbangkan dengan guru di Marasah Tsnawiyah Negeri 2 jember, Yang mana di setiap guru akan di lakukan penilaian di setiap kinerjanya adapun penilaian Kompetensi di madrasah akan peneliti jabarkan sebagai berikut :

1) Kompetensi pedagogik

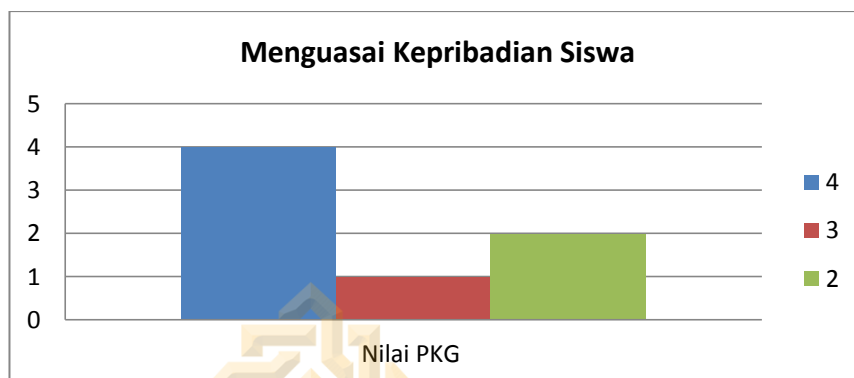


Diagram 4.15 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor Guru honorer pada kompetensi pedagogik di dalam menguasai kepribadian siswa yaitu empat orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan dua orang skor 2 (yaitu kinerja guru belum cukup baik dan masih sedikit terpenuhi), dan satu orang sisanya dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru dalam menguasai kepribadian siswa sudah lumayan baik namun belum sesuai dengan kinerja yang diinginkan sekolah.



Diagram 4.16 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor guru honorer dalam kinerjanya menguasai teori belajar dan prinsip-prinsipnya yaitu seluruh orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru masi di bilang kurang dalam pemahamannya menguasai teori karena masi mayoritas dengan skor 3 yaitu masi terpenuhi sebagian.

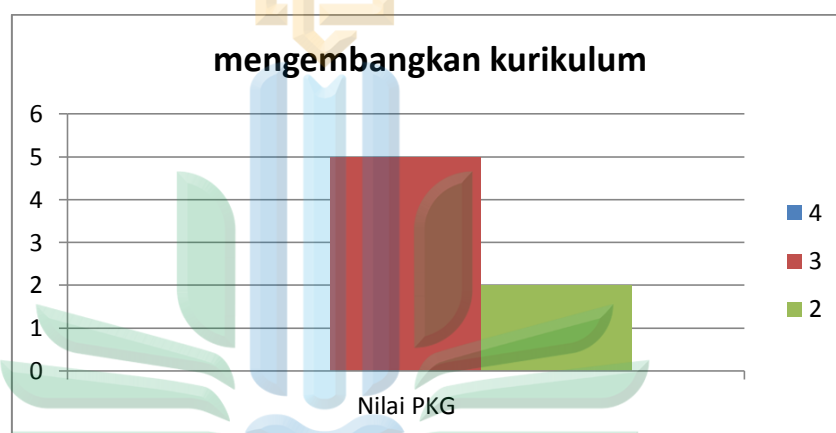


Diagram 4.17 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor yang di dapatkan oleh guru honorer yaitu lima orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), dan dua sisanya dengan skor 2 (yaitu kinerja guru belum cukup baik dan masih sedikit terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru dalam mengembangkan kurikulum sekolah masi dianggap kurang baik.

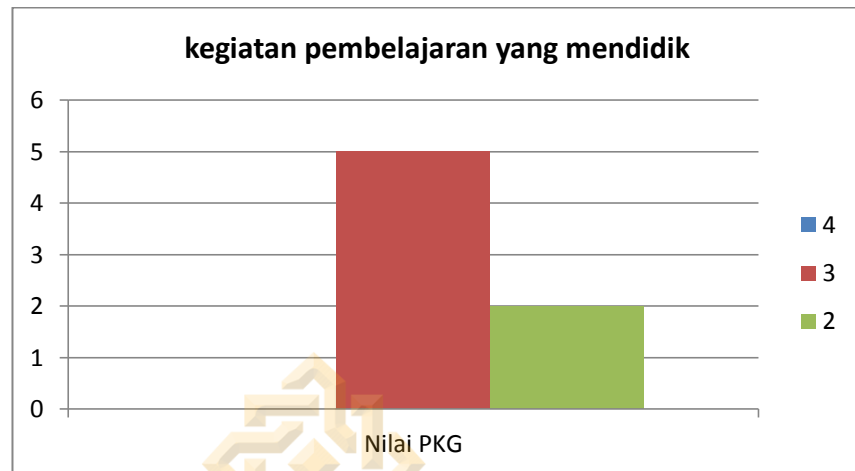


Diagram 4.18 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor Guru honorer skor yang didapatkan dalam menjalankan pembelajaran yang mendidik masi dianggap kurang terpenuhi yaitu lima orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), dan dua sisanya dengan skor 2 (yaitu kinerja guru belum cukup baik dan masih sedikit terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam menjalankan pembelajaran kinerja guru masi kurang maksimal dan masi terpenuhi sebagian.

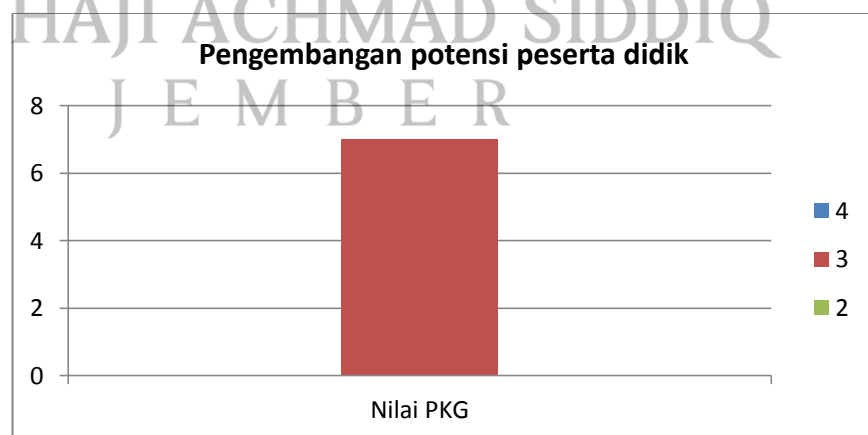


Diagram 4.19 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor yang guru honorer dapatkan dalam mengembangkan potensi peserta didik dianggap lumayan baik yaitu seluruh guru yang sebagai data mendapatkan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam progres guru dalam mengembangkan potensi peserta didik sudah lumayan baik namun masi belum kondusif.

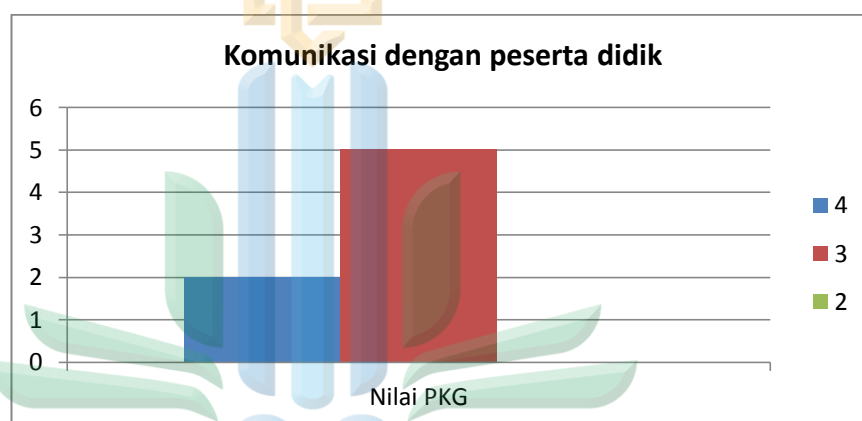


Diagram 4.20 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut guru honorer mendapatkan skor baik dalam melakukan komunikasi dengan peserta didik yaitu dua orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan lima orang sisanya dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi guru dengan siswa sudah baik.



Diagram 4.21 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor yang di dapatkan oleh guru honorer dalam proses penilaian dan evaluasi yaitu 7 orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam progres guru dalam penilaian dan evaluasi sudah lumayan baik namun masi belum kondusif.

2) Kompetensi Kepribadian



Diagram 4.22 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor guru honorer dalam Kompetensi kepribadiannya yaitu dalam bertindak sudah baik yaitu tiga orang

dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan empat orang sisanya dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tindakan guru sudah sudah terpenuhi dengan baik namun juga masih ada yang belum terpenuhi sebagian.

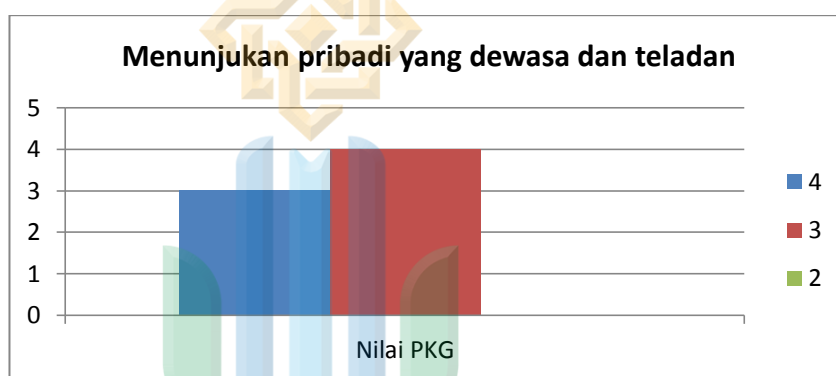


Diagram 4.23 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor yang di dapatkan guru honorer dalaam menunjukkan sikap mandiri dan teladan selama menjadi guru sudah baik yaitu tiga orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan empat orang sisanya dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sikap gurru dalam menunjukkan pribadi yang mandiri dan teladan sudah baik.

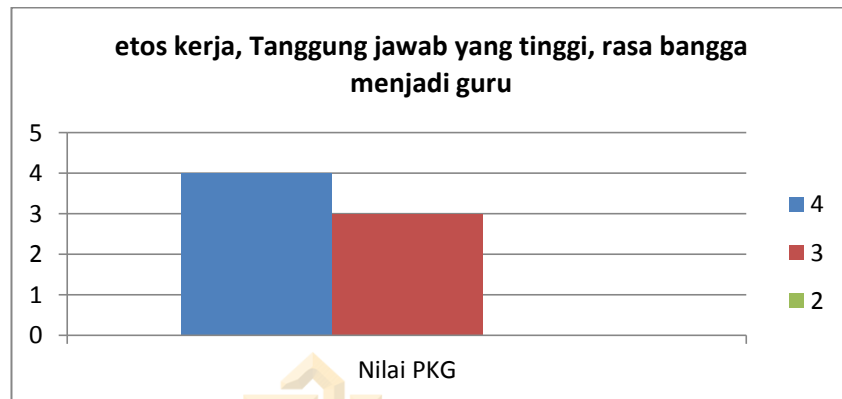


Diagram 4.24 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor guru dalam rasa tanggung jawab terhadap jabatannya dan etos kerjanya sudah mayoritas baik yaitu empat orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan tiga orang sisanya dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi), Dari diagram tersebut sudah dapat diambil kesimpulan bahwa tanggung jawab guru atas jabatan yang di ampu sudah mayoritas baik.

3) Kompetensi Sosial

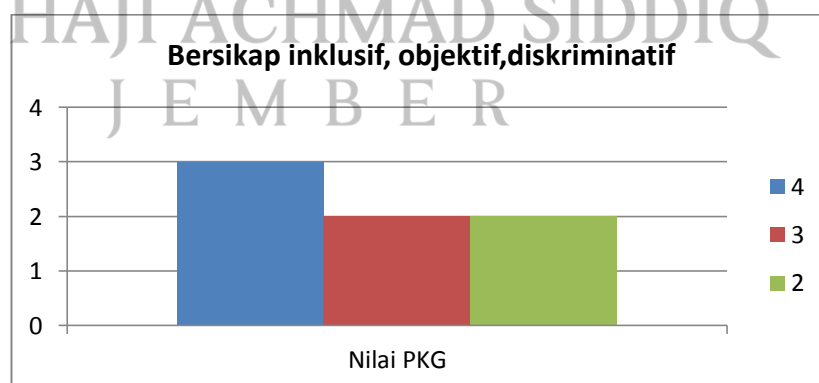


Diagram 4.25 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor guru honorer dalam Kompetensi sosial yaitu dalam kinerjanya dalam bersikap sudah mayoritas baik yaitu tiga orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan dua orang skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi) dan sisanya dengan skor 2 (yaitu kinerja guru belum cukup baik dan masih sedikit terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sikap guru dalam menjabat menjadi guru honorer mayoritas sudah baik.

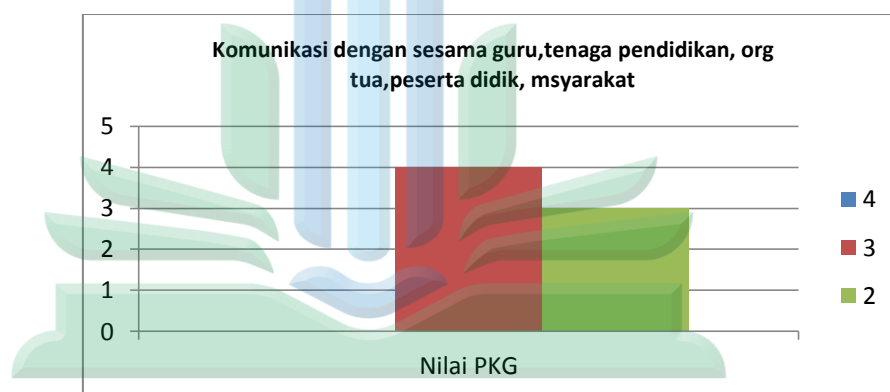


Diagram 4.26 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut guru honorer dalam berkomunikasi dengan warga sekolah atau orang-orang yang berada di sekitar sekolah masi kurang maksimal yaitu empat orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi) dan sisanya tiga orang dengan skor 2 (yaitu kinerja guru belum cukup baik dan masih sedikit terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sikap guru dalam bersosialisai dengan warga yang berada dilingkup sekolah masi

dianggap belum terpenuhi sepenuhnya.

4) Kompetensi professional

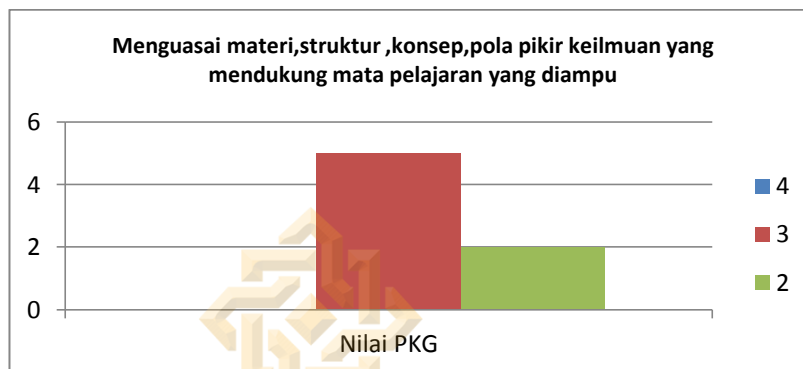


Diagram 4.27 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor guru honorer dalam keprofesionalannya dalam menguasai materi pembelajaran yang diampu masi kurang maksimal yaitu lima orang dengan skor 3 (yaitu artinya kinerjanya terpenuhi sebagian dan ada yang tidak terpenuhi) dan sisanya dua orang dengan skor 2 (yaitu kinerja guru belum cukup baik dan masih sedikit terpenuhi), Dari diagram

tersebut keprofesionalan guru dalam menguasai materi pelajaran yang diampu masi kurang baik karena masi siddn dengan skor 3 dan 2.

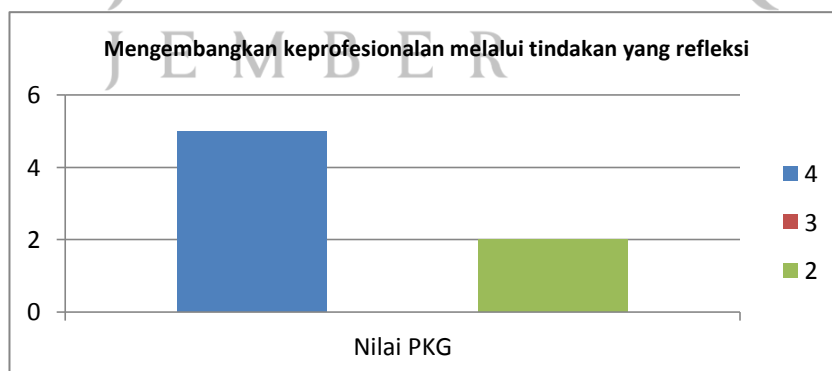


Diagram 4.28 MTs Unggulan Al-qodiri 1 Jember

Pada diagram tersebut skor guru honorer dalam keprofesionalannya yaitu kinerjanya melalui tindakan selama menjadi guru yaitu lima orang dengan skor 4 (yaitu dalam penilaian kinerja guru sudah terpenuhi keseluruhan dan terpenuhi sebagian) dan dua sisanya dengan skor 2 (yaitu kinerja guru belum cukup baik dan masih sedikit terpenuhi), Dari diagram tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa selama guru menjabat sudah mayoritas terpenuhi kinerjanya dengan lebih banyak skor 4 yang didapatkan dari pada skor 2.

C. Pembahasan Temuan

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah ditemukan peneliti terkait Rekrutmen Guru Honorer di Madrasah Tsananwiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Maka peneliti akan memaparkan hasil temuan dan perbandingannya sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan dan Guru Honorer di Madrasah Tsananwiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1

Jember

a. Persiapan

Menurut kajian teori persiapan merupakan perlengkapan atau persediaan yang digunakan untuk sesuatu agar mampu melaksanakan perbuatan belajar mengajar dengan baik. Yang mana kegiatannya

meliputi mempersiapkan merancang suatu yang akan di gunakan.¹²³

Dan dalam hasil penyajian data, Peneliti menemukan fakta. Di Madrasah Tsananwiyah Negeri 2 Jember memang ada persiapan dalam pelaksanaan analisis jabatan yang mana untuk mempersiapkan pelaksanaan rekrutmen itu sendiri yaitu madrasah menyiapkan data- data kekurangan yang dibutuhkan untuk selanjutnya mengadakan rekrutmen calon guru baru. Dan untuk Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember disana juga melakukan persiapan analisis jabatan yaitu dengan melihat kurang guru yang ada di madrasah dan lalu menyiapkan data- data yang di perlukan untuk pelaksanaan analisis jabatan di Madrasah. Namun persiapan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember kurang terlalu memahami tentang analisis proses analisis jabatan

Berdasarkan kajian teori dan temuan yang telah peneliti paparkan diatas dapat di simpulkan bahwasanya dalam proses analisis jabatan yang di lakukan di kedua madrasah itu sama- sama saling melakukan persiapan di dalam prosesnya yaitu dengan mempersiapkan data kekurangan yang nantinya bisa di gunakan dalam proses rekrutmen guru yang akan di laksanakan, Yaitu di Madrasah Tsananwiyah Negeri 2 Jember analisis jabatannya lebih terperinci dan lebih sesuai dengan kajian teori sedangkan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam persiapannya hanya melihat kekosongan dari guru yang

¹²³ Suyono Hariyanto, 'Belajar Dan Pembelajaran', Bandung: Rosda Karya, 2011, p. 126.

mengajukan pensiun atau pindah lalu baru akan di buat persiapan kekosongan jabatan.

b. Pengumpulan data jabatan

Menurut kajian teori Pengumpulan data jabatan adalah sebuah proses yang di lakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang sudah di persiapkan adapun teknik yang di gunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan beberapa teknis di antaranya adalah dengan mengamati langsung, Wawancara, daftar cek, partisipasi kerja, dan laporan kerja.¹²⁴

Dari hasil penyajian data, Peneliti menemukan bahwa dalam kegiatan pengumpulan data Madrasah Tsananwiyah Negeri 2 Jember bukan hanya melihat dalam segi kekurangan apabila ada guru yang pensiun atau meninggal namun juga melakukan pengecekan apabila di dalam pembelajaran dalam beberapa mapel kekurangan tenaga kerja sehingga kebutuhan guru di madrasah bisa lebih diketahui kekurangannya, Dan adapun teknik yang di gunakan yaitu dengan cara pengamatan seara langsung, melihat daftar cek, dan melihat laporan kerja. Dan untuk Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember mengumpulkan data jabatan di Madrasah itu dengan cara melihat kekurangan guru yaitu hal tersebut bisa di ketahui apabila ada guru yang risend maka pihak sekolah akan dengan mudah mengumpulkan data jabatan yang kosong adapun teknis yang di gunakan dalam

¹²⁴ Drs Suparjianta, Dasar-Dasar Analisis Jabatan Modul 1' (MODUL1, 2021), p. 1.29.,...

pengumpulannya yaitu dengan pengecekan langsung oleh Sekpim (Sekertaris Pimpinan), wawancara, partisipasi kerja, laporan kerja.

Berdasarkan kajian teori dan temuan yang telah peneliti paparkan maka bisa di simpulkan bahwasanya Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember lebih matang dalam pengumpulan datanya karena data kekuranga dengan beberapa rincian tentang analisis data di jabarkan semua dengan jelas sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam pengumpulan datanya hanya melihat dari guru yang pensiun dan guru yang pindah saja tanpa memerinci kebutuhan apasaja atau jabatan apa yang akan di berikan pada calon guru baru.

c. Pengolahan data jabatan

Menurut kajian teori pengolahan data adalah sebuah kegiatan yang mana seorang analis harus memisah-misahkan antara data yang berguna dengan data yang tidak dibutuhkan dan setelah data tersebut sudah diolah maka data yang sudah sempurna tersebutlah yang akan di gunakan dalam proses rekrutmen guru.¹²⁵

Dari hasil penyajian data, peneliti menemukan dalam pengolahan data di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember yaitu dengan menyortir dan memisah-misahkan data yang akan digunakan dan data yang tidak diperlukan dalam pengolahan data jabatan yang dilakukan oleh madsrah yaitu diantaranya menyusun uraian

¹²⁵ muhammad muspawi, 'Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Organisasi', Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 2017, p. 68.

jabatan, menyusun uraian jabatan yaitu melibatkan proses menyiapkan tugas, pertanggung jawaban dan mempersiapkan persyaratan yang berkaitan dengan jabatan yang akan ditempatkan. Selain itu Spesifikasi jabatan juga perlu dilakukan oleh madrasah sebagai gambaran yang harus dipenuhi oleh calon pelamar, selain itu juga madrasah juga akan menyusun peta jabatan yang menggambarkan kebutuhan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang akan diberikan. Dan untuk Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam pengolahan data jabatannya yaitu dengan penyortiran ulang data yang sudah dikumpulkan untuk dengan mudah bisa digunakan dalam proses rekrutmen calon pendidik baru adapun data yang harus diperhatikan itu penyusunan uraian jabatan yang akan diberikan, spesifikasi jabatan yaitu tuntutan pekerjaan yang akan diberikan, dan selanjutnya yaitu penyusunan data jabatan yang akan digantikan.

Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember pengolahannya sesuai dengan kajian teori yang mana data yang sudah dipersiapkan sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam pengolahan datanya dilakukan dengan mengecek kekurangannya saja.

d. Verifikasi jabatan

Menurut kajian teori Verifikasi jabatan adalah proses yang dilakukan setelah pengolahan data jabatan ditentukan yaitu sebuah proses pemeriksaan ulang data untuk mengetahui ada tidaknya hal yang

perlu di perbaiki terhadap informasi jabatan yang sudah di siapkan.¹²⁶

Dari hasil penyajian data, peneliti menemukan bahwa Verifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember sesudah pengolahan data jabatan selesai dilakukan maka langkah selanjutnya yang madrasah lakukan adalah Verifikasi jabatan yang hasil yang sudah di dapatkan dilakukan penyortiran ulang yang mana Verifikasi tersebut di lakukan oleh Kepala Sekolah, Yang nantinya hasil yang di dapat bisa langsung di gunakan dalam rekrutmen guru atau calon pendidik baru yang diperlukan oleh madrasah, Dan untuk Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember sesudah pengolahan data jabatan selesai dilakukan maka langkah selanjutnya yang madrasah lakukan adalah Verifikasi jabatan yang di lakukan oleh Sekpem (Sekertaris Pimpinan) hasil yang sudah di dapatkan dilakukan penyortiran ulang yang nantinya hasil yang di dapat bisa langsung di gunakan dalam rekrutmen guru atau calon pendidik baru yang diperlukan oleh madrasah

Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan Bahwasanya kedua madrasah sudah melakukan Verifikasi jabatan dengan baik. Namun perbedaanya jika di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember Verifikasi jabatan dalam analisis jabatan madrasah sangatlah menata secara rinci kebutuhan sekolah dari persiapan hingga persetujuan, sehingga data kebutuhan sekolah dapat sesuai dengan ketentuan yang sudah di dapatkan dan dalam prosesnya dilakukan oleh Kepala Sekolah secara

¹²⁶ 'Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020'.

langsung namun di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember di lakukan oleh Sekpim (Sekertaris Pimpinan) yang mana kepala sekolah tidak terlalu ikut serta di dalam kegiatan rekrutmen guru honorer ini.

2. Rekrutmen Guru Honorer di Madrasah Tsananwiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

a. Pembagian Brosur

Menurut teori pembagian brosur adalah sebuah kegiatan media marketing masih sering digunakan dalam sebuah lembaga atau perusahaan, Namun dengan berjalannya zaman yang sudah milenial perekrutan atau berita penerimaan lowongan pekerjaan bisa di sebar luaskan hanya melewati media sosial yaitu bisa melewati Whattsap, istagram, dan media lainnya yang mudah di jangkau oleh Masyarakat. Namun rekrutmen guru juga bisa di lakukan dengan cara menyebarkan berita hanya di kerabat terdekat saja.¹²⁷

Dari hasil penyajian data, peneliti menemukan bahwa informasi lowongan pekerjaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember itu dalam tahun ajaran yang mana sudah di berlakukan bahwa tahun ini tidak boleh sekolah negeri merekrut guru honorerr maka proses pembagian brosur MTsN 2 Jember tidak melakukannya karena sudah pasti ada di setiap tahunnya berkas yang masuk untuk melamar, Sedangkan menurut wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah

¹²⁷ Arista, p. 1.

satu guru honorer di tahun 2021 masi di berlakukan pengangkatan guru honorer namun hanya di sebar luaskan di whatsapp saja. Dan untuk Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember itu dalam proses nya menggunakan metode tertutup dan terbuka,yaitu pihak madrasah akan membuat pamflet atau brosur penerimaan calon pendidik baru yang di sebar luaskan ke masyarakat namun menurut keterangan yang di dapat metode tertutup lebih sering di gunakan yaitu dengan meminta guru yang ingin berhenti membawa pengganti, Cara ini lebih di anggap signifikan oleh pihak madrasah karena guru tersebut juga dapat pertanggung jawab atas guru yang di rekomendasikan oleh guru tersebut untuk mengisi jabatan yang kosong.

Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan bisa di ambil kesimpulan bahwa sanya kedua madrasah yaitu Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam proses rekrutmennya sama-sama membuat informasi lowongan pekerjaan berupa brosur atau media lainnya. Namum perbedaanya di madrasah yaitu Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember itu pemberituannya dengan metode tertutup yaitu hanya kepada orang-orang tertentu dan itupun tidak berbentuk brosur atau pamflet sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember membuka lowongan dengan metode terbuka yaitu menyebar luaskan informasi ke masyarakat secara luas namun untuk beberapa tahun ini metode tertutup yang lebih sering di gunakan yaitu dengan hanya

menginformasikan orang-orang tertentu saja yang ada di madrasah.

b. Pengecekan berkas

Menurut teori pengecekan berkas adalah sebuah proses yang dilakukan setelah berkas pelamar terkumpul yaitu penyelia akan memilih berkas yang sesuai dengan kebutuhan di sebuah lembaga yang selanjutnya beberapa berkas pelamar yang sudah di pilih akan di lakukan beberapa pengecekan yaitu berupa pengecekan atas CV yang sudah di lampirkan.¹²⁸

Dari hasil penyajian data, peneliti menemukan bahwa pengecekan erkas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dalam pengecekannya itu di lakukan dengan sangat terperinci karena pastinya lembaga menginginkan guru yang berkualitas dan adapun di adakan pengecekan di madrasah yaitu untuk mengetahui informasi awal mengenai pelamar seperti latar belakang pendidikannya, pengalaman, minat, posisi yang di inginkan dan keahlian khusus yang di miliki pelamar yang nantinya hasil pengecekannya di gunakan untuk menyocokkan dengan kebutuhan yang ada di Madrasah. Dan untuk Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam proses pengecekan berkasnya juga sama yaitu Setelah berkas pelamar terkumpul maka pihak penyelia akan mengecek berkas yang sudah di lampirkan sebagai informasi awal tentang pelamar dan dilakukan pengecekan ini dengan tujuan mengetahui apakah berkas yang di

¹²⁸ Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani *Manajemen Sumber Daya Manusia*, in *Buku*, 2022, <www.pernerbitwidina.com>., p. 30.

kumpulkan sudah sesuai dengan peraturan yang ada di Madrasah.

Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan bisa di katakan dalam proses pengecekan berkas di kedua madrasah juga sudah di lakukan dengan baik yaitu sama-sama melakukan pengecekan terhadap berkas yang sudah masuk.

c. Seleksi adminitrasi

Menurut teori seleksi adminitrasi adalah sebuah kegiatan penyeleksian adminitrasi pelamar.yaitu penyeleksi akan melihat beberapa pelamar yang mempunyai beberapa kriteria yang mana nantinya penyeleksi akan memilih adminitrasi pelamar yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Adapun beberapa kriteria yang akan di jadikan sebuah pertimbangan yaitu seperti jurusan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, IPK (Indeks prestasi Kumulatif), pengalaman kerja, domisili, agama dan kriteria lainnya yang sesuai dengan jabatan yang di lamar.¹²⁹

Dari hasil penyajian data, peneliti menemukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember Dalam penyeleksian adminitrasi pelamar yaitu penyeleksi akan melakukan penyeleksian kriteria-kriteria pelamar yang sesuai dengan jabatan yang akan di tempatkannya yang mana dalam pengecekan kriteria Madrasah pastinya tidak akan sembarangan dalam memilihnya yaitu Madrasah akan mempertimbangkan hal seperti jurusan nya, tingkat pendidikannya, status pernikahan, pengalaman kerja,

¹²⁹ Asep Muhammad Indra Purnama, S Kom, and M Kom, 'Sistem Informasi Seleksi Adminitrasi Pelamar Kerja (Studi Kasus : PT. ABC)'p. 32.

indeks prestasi kumulatif, agama, dan kriteria yang sesuai dengan jabatan yang kosong di madrasah. Dan untuk Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam penyeleksian administrasi di Madrasah itu meliputi melihat pengalaman kerja yang sudah pernah di ampu, domisilinya, prestasi calon guru dan hal-hal yang memang di perlukan oleh Madrasah.

Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan bisa di ambil kesimpulan bahwa sanya kedua madrasah yaitu Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dalam seleksinya hanya melihat dari latar belakang yang di bawa dan dari berkas yang dilampirkan sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam proses rekrutmennya melewati beberapa tes tulis, dan tes khusus apabila di bagian tata usaha sehingga dalam proses ini madrasah al-qodiri yang lebih baik dalam penataannya.

d. Wawancara

Menurut teori wawancara merupakan salah satu teknik dalam seleksi yang di lakukan dengan tanya jawab secara langsung untuk mengetahui data pribadi calon karyawan. Adapun aspek yang perlu di perhatikan dalam proses wawancara yaitu prestasi akademik, pengalaman kerja, kompetisi interpersonal/komunikasi, kualitas pribadi, dan kesesuaian organisasi.¹³⁰

¹³⁰ Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani *Manajemen Sumber Daya Manusia*, in *Buku*, 2022, <www.pernerbitwidina.com>, p. 110.

Dari hasil penyajian data, peneliti menemukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember Dalam proses wawancaranya sudah sesuai dengan aspek yang seharusnya di tanyakan yaitu pertanyaan seputar prestasi akademik, pengalaman kerja, kompetisi interpersonal/komunikasi, kualitas pribadi, dan kesesuaian organisasi dan yang ikut serta dalam proses wawancara itu Kepala sekolah dan Waka kurikulum Dan untuk Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam proses wawancaranya yang mewawancarai adalah sekpim atau waka kurikulumnya saja prosesnya itu berupa pertanyaan riwayat pendidikan,ideologi,dan kemudia tanggung atau tidak menjadi guru tetap di madrasah. Karena Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember mengharapkan guru yang mengajar bukanlah guru sif sifan namun harus siap mengabdikan di madrasah yaitu dengan menjadi guru tetap di yayasan, dan juga di tanyakan apakah calon guru siap semisal di berikan tugas selain mengajar, jadi intinya di setiap pertanyaan itu berisi tentang seputar pertanyaan yang ngetes calon guru dari kemampuan bicaranya kemampuan mengajarnya.

Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan bisa di ambil kesimpulan bahwa sanya kedua madrasah yaitu Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember dalam proses rekrutmennya sama-sama melakukan wawancara dengan baik dan sesuai dengan kajian teori. Namun memang perbedaannya mungkin karena kebutuhan tenaga pelajar guru di

Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember itu sangat pas jadi tidak boleh apabila salah satu guru ada yang mempunya pekerjaan selain mengajar di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember guru honorernya bebas memilih bekerja selain di madrasah selama tidak mengganggu jam pelajar yang di berikan oleh madrasah. Dan perbedaanya juga terdapat di siapa saja yang ikut serta dalam proses wawancara di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember yang mewawancarai itu langsung kepala sekolah dan waka kurikulumnya sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember yang melakukan wawancara hanya sekpim kepala sekolah tidak ikut andil dalam proses wawancara.

e. **Evaluasi latar belakang**

Menurut teori evaluasi latar belakang adalah proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang sudah di tetapkan, Yang selanjutnya di ikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang di evaluasi. Evaluasi juga dapat di artikan sebagai kegiatan yang melatar belakangi untuk mengetahui kebenaran informasi yang di berikan oleh pelamar.¹³¹ Dan evaluasi biasanya digunakan untuk alat pengambilan keputusan serta kegiatan evaluasi pelaksanaannya dengan menggunakan langkah-langkah untuk mengetahui keterlaksanaannya kegiatan

¹³¹ Fajri Ismail, 'Inovasi Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam (Model-Model Penilaian Berbasis Afektif)', 02, 2013 ' p. 229.

program selanjutnya.¹³²

Dari hasil penyajian data, peneliti menemukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember yang mengevaluasi latar belakang itu adalah Waka kurikulum yaitu menilai calon pendidik baru sesuai kriteria yang sudah ditetapkan, dan evaluasi tersebut juga dilakukan oleh madrasah sebagai hal yang melatarbelakangi untuk mengetahui kebenaran informasi yang sudah disampaikan di berkas maupun saat dilakukannya wawancara. Sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember evaluasi latar belakang itu sekpi akan melihat apakah calon pendidik baru sudah sesuai dengan jabatan yang akan diberikan dan untuk mengetahui apakah informasi yang sudah diberikan itu benar hal ini dapat dilihat melalui latar belakang dari calon pendidik tersebut.

Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan maka tidak ada perbedaan di keduanya yaitu dalam evaluasi latar belakangnya sudah dilakukan dengan baik. Perbedaannya hanya di kepala sekolah yaitu di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember kepala sekolahnya kurang ikut andil di setiap program kerja rekrutmen guru karena juga sebagai pengasuh pondok pesantren di Al-Qodiri jember dan di latar belakang madrasah melihat dari pengalaman sebelumnya sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember kepala sekolah ikut andil dalam kegiatan rekrutmen di sekolah dan dalam evaluasinya madrasah

¹³² Dani Hermawan, 'Diktat Sarana Dan Prasarana', 2020, p. 71.

mencari tau latar belakangnya dari pengalaman kerja dan dari informasi di lembaga sebelumnya.

f. Tes kesehatan atau medis

Menurut teori tes kesehatan atau medis adalah sebuah tes yang di lakukan oleh calon pelamar yaituberupa tes psikologis, tes kesehatan untuk mengetahui apakah calon pelamar sehat dan sesuai dengan jabatan yang akan di berikan. Yang mana mengetahui kesehatan karyawan itu mungkin akan menjadi pertimbangan dalam sebuah perekrutan.¹³³

Dari hasil penyajian data, peneliti menemukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember tidak terlalu memperhatikan dalam tes kesehatan di dalam perekrutannya yaitu madrasah hanya melihat kekuatan fisik dan kesehatannya saja jika di rasa siap dan sanggup dengan jabatan yang akan di berikan maka tes sehatannya sudah di rasa cukup. Sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember tidak di berlakukan tes kesehatan secara medis atau psikisnya hanya dilihat kemampuannya saja dan cukup dengan menjawab apakah calon pendidik baru siap untuk menjadi guru tetap madrasah, Dan memang pada saat itu madrasah belum terlalu tertata proses rekrutmentnya di madrasah ini tidak ada yang namanya tes kesehatan atau medis seperti apakah ada riwayat penyakit dan lainnya tidak ada jadi ya Cuma di lihat siap atau tidaknya menerima jabatan yang akan di

¹³³Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani *Manajemen Sumber Daya Manusia*, in *Buku*, 2022, <www.pernerbitwidina.com>' 109,.

berikan.

Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan bahwa dalam proses rekrutmen di kedua madrasah baik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember atau di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember sama-sama tidak melakukan tes kesehatan sedangkan menurut teori sebuah lembaga seharusnya melakukan tes kesehatan atau medis karena hal tersebut juga sebagai hal penunjang dalam berjalannya pelajaran.

g. Penempatan orientasi

Menurut teori penempatan (placement) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon pendidik yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.¹³⁴

Dari hasil temuan yang di dapat menemukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember Setelah tes dan wawancara di berlakukan pada calon guru baru dan guru tersebut lulus dalam hal tersebut maka selanjutnya kami akan melakukan pemanggilan dan penempatan atau orientasi kepada pendidik baru pada pendidik baru yaitu jabatan yang akan di tempatinya. Sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember ditemukan bahwa Setelah semua tes di berikan maka langkah selanjutnya adalah penempatan dan orientasi atas guru yang terpilih sehingga gru yang sudah melalui beberapa broses rekrutmen dan sudah sesuai maka selanjutnya akan dilakukan tes microtheching

¹³⁴ 'Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman PKG Penilaian Kinerja Guru', *Www.Bermutuprofesi.Org*, 2011, p. 2009.

selama 3 bulan dan setelah 3 bulan masa percobaan maka calon guru akan di panggil untuk melakukan penempatan dan orientasi yaitu akan di arahkan untuk langsung melakukan belajar mengajar secara resmi.

Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan maka dalam di katakan bahwa setelah proses seleksi di lakukan maka kedua madrasah sama-sama akan melakukan penempatan orientasi kepada guru yang terpilih. Perbedaan nya yaitu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember tidak ada tes microtheching sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember di adakan tes microtheching selama 3 bulan sebelum guru resmi mengajar di madrasah.

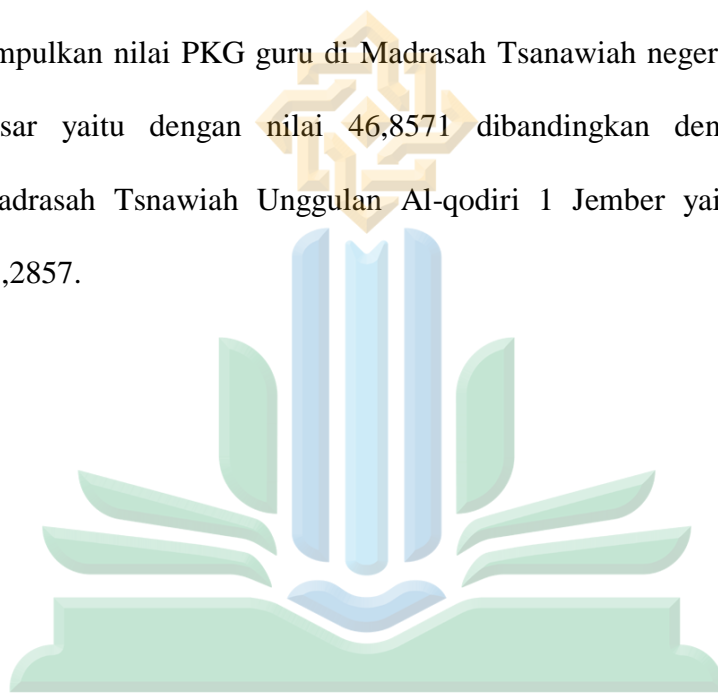
3. Penilaian kinerja guru di Honorer di Madrasah Tsananwiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

	Sekolah	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Nilai PKG	MTs Al-Qodiri	7	43,2857	,75593	,28571
	MTsN 2 Jember	7	46,8571	,69007	,26082

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Nilai Equal PKG variances assumed	,000	1,000	9,232	12	,000	-3,57143	,38686	4,41432	-2,72854
Equal variances not assumed			9,232	11,902	,000	-3,57143	,38686	4,41510	-2,72776

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji T) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan terjadi perbedaan yang signifikan antara nilai PKG MTs Al-Qodiri dan MTsN 2 Jember.

Berdasarkan tabel perbandingan nilai kinerja guru dapat di simpulkan nilai PKG guru di Madrasah Tsanawiah negeri 2 Jember lebih besar yaitu dengan nilai 46,8571 dibandingkan dengan nilai guru Madrasah Tsanawiah Unggulan Al-qodiri 1 Jember yaitu dengan nilai 43,2857.



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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang di dapatkan oleh peneliti selama penelitian, Maka dapat peneliti simpulkan untuk menjawab fokus penelitian yang telah peneliti rumuskan di awal:

1. Analisis jabatan guru honorer di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember melalui persiapan yang tersusun yaitu berupa persiapan peta jabatan, usulan kekurangan guru, Yang kemudian dilanjut dengan pengumpulan data jabatan yaitu sebuah proses yang di jalankan oleh sekolah guna mengumpulkan data jabatan yang di butuhkan di madrasah, Dan setelah data selesai dikumpulkan maka pihak yang ikut serta dalam analisis jabatan akan melakukan pengolahan terhadap data yang sudah dikumpulkan guna mempermudah dalam proses rekrutmen, Dan proses terakhir dalam analisis jabatan adalah verifikasi jabatan yaitu sebuah proses peretujuan data yang akan di paparkan untuk menjadi informasi yang valid yang siap untuk digunakan dalam proses rekrutmen calon pendidik baru, dan sedangkan di madrasah tsnawiah unggulan al-qodiri jember tidak jauh beda dengan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember yaitu melewati proses persiapan yaitu dengan mempersiapkan data kebutuhan lalu data kebutuhan akan di kumpulkan lalu akan diolah yaitu menyortir data yang memang dibutuhkan dengan data yang tidak dibutuhkan dan setelah itu data tersebut akan dilakukan verifikasi jabatan

yang mana data atau informan yang didapat akan di verifikasi untuk digunakan dalam proses rekrutmen guru

2. Rekrutmen guru honorer di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dalam prosesnya melalui pembagian informasi yang akan di sebarkan melewati whatsapp yaitu dengan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan bagi guru honorer yang siap, selanjutnya setelah berkas-berkas pelamar sudah masuk maka berkas tersebut akan melewati proses pengecekan yaitu pihak penyelia akan mengecek berkas yang masuk untuk disesuaikan dengan kebutuhan madrasah selanjutnya setelah berkas di cek dan dipilih maka selanjutnya akan dilakukan seleksi administrasi yaitu dengan menyeleksi latar belakang beberapa pelamar untuk di pilih sebagai pilihan selanjutnya setelah pelamar di seleksi maka akan di panggil ke sekolah untuk melakukan proses wawancara dengan Waka kurikulum dan Kepala sekolah yang yaitu berisi pertanyaan tentang latar belakang pelamar, jabatan yang di inginkan dan sembari melihat kemampuan pelamar dalam menjawab beberapa pertanyaan yang di berikan setelah itu ketika guru selesai di lakukan wawancara maka guru hanya tinggal menunggu pemanggilan untuk penempatan bagi guru yang dipilih karena di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember tidak mewajibkan tes kesehatan jadi setelah beberapa proses tersebut dilakukan maka selanjutnya pelamar yang dipilih akan dipanggil untuk ditempatkan di jabatannya, Dan sedangkan madrasah tsnawiah unggulan al-qodiri 1 jember dalam proses rekrutmen melalui proses pembagian brosur di sosial media pada tahun 2017-2019 yaitu

diantaranya di istagram, facebook, dan untuk tahun ajaran 2020-2024 informasi di bagikan ke orang-orang tertentu atau kerabat dekat dari guru-guru di madrasah yaitu dengan menggunakan metode tertutup yaitu dengan membagikan pengumuman hanya kepada orang tertentu saja selanjutnya setelah berkas masuk maka akan di cek untuk disesuaikan dengan kebutuhan madrasah dengan dilihat dari berkas yang sudah pelamar lampirkan selanjutnya setelah berkas di cek maka akan melewati seleksi adminitrasi yaitu berupa tes tulis setelah itu pelamar akan di panggil untuk datang kemadrasah untuk meakukan wawancara berupa kesanggupan guru dengan jabatan dan kesanggupan apabila di beri tugas selain mengajar dan pertanyaan-pertanyaan lain seputar pengalaman dan latar belakang pelamar, setelah itu maka pelamar yang terpilih hanya tinggal menunggu panggilan untuk melakukan orientasi atau tes microtheching selama tiga bulan dan setelah tiga bulan selanjtnya guru akan resmi dengan jabatannya.

3. Berdasarkan tabel perbandingan nilai kinerja guru dapat di simpulkan nilai PKG guru di Madrasah Tsanawiah negeri 2 Jember lebih besar yaitu dengan nilai 46,8571 dibandingkan dengan nilai guru Madrasah Tsnawiah Unggulan Al-qodiri 1 Jember yaitu dengan nilai 43,2857.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan berdasarkan kajian teori tentang Rekrutmen Guru Honorer ada beberapa hal yang peneliti ingin sampaikan:

1. Bagi Kemenag Jember (Kantor Kementrian Agama Republik Indonesia)

- a. Sebaiknya Kemenag Jember lebih memperhatikan proses pembagian Guru PPPK dan CPNS agar tidak ada kekeliruan di dalam pembagian
 - b. Kemenag Jember sebaiknya lebih responden terhadap lembaga ketika memang sangat membutuhkan tenaga pendidik agar tidak menghambat pembelajaran di sekolah
2. Bagi Kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember
- a. Walaupun Madrasah adalah termasuk sekolah negeri yang mana seharusnya tidak menerima guru honorer namun jika memang dalam keadaan mendesak dan memang sekolah sepakat untuk merekrut guru honorer maka seharusnya juga sekolah lebih memperhatikan dalam beberapa tes nya seperti tes microtheching ketika sebelum penempatan supaya guru yang akan menduduki jabatan memang benar-benar ahli dalam pelajaran yang akan di ampu
 - b. Karena madrasah tidak mewajibkan adanya tes kesehatan, maka sebaiknya madrasah melakukan tes kesehatan untuk melihat kesiapan calon guru baik dalam mental maupun dalam fisik.
 - c. Meskipun rekrutmen guru honorer hanya sebagai cadangan saat tidak adanya tambahan guru PNS namun madrasah seharusnya juga melakukan rekrutmen sesuai dengan proses yang tertata.
3. Bagi Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
- a. Walaupun madrasah itu adalah madrasah swasta, namun sebaiknya dalam proses rekrutmen gurunya lebih terbuka agar mendapatkan

beberapa pilihan sehingga madrasah lebih mudah mendapatkan guru yang sesuai dengan kebutuhan dan guru yang bagus.

- b. Seharusnya di setiap kegiatan meskipun hanya kegiatan rekrutmen guru kepala sekolah juga harus ikut serta dalam prosesnya.
- c. Dalam kegiatan PKG (penilaian kinerja guru) seharusnya supervisi nya yang menilai adalah salah satunya terdiri dari kepala Madrasah dan wakil kepala Madrasah sehingga kepala sekolah lebih memahami terhadap kemajuan dalam kemampuan guru disaat mengajar
- d. Agar madrasah bisa mendapatkan guru yang baik dan profesional dalam bidangnya, maka sebaiknya kepala Madrasah juga ikut serta di dalam proses rekrutmen sampai dengan poses lainnya.
- e. Kurangnya kontribusi kepala sekolah dalam madrasah mengakibatnya belum tertatanya proses analisis jabatan, maka sebaiknya kepala Madrasah juga ikut serta dalam proses berjalannya rekrutmen guru di madrasah.
- f. Kepala Madrasah sebaiknya menyusun analisis jabatan dan sebaiknya lebih menekankan Tenaga pendidik untuk lebih memahami di dalam proses analisis jabatan

4. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang akan datang disarankan untuk melengkapi kekurangan yang sudah peneliti sebutkan tadi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitiannya dari peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, Wawancara dengan Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April, 20, 2024
- ‘Al-Qur’an Terjemah’ (DEPAG RI, Penerbit CV. Toha Putra Semarang, 1989)
<<http://www.alqura-digital.com>>
- Andina, Elga, and Fieka Nurul Arifa, ‘Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia’, *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 12.1 (2021), pp. 85–105, doi:10.46807/aspirasi.v12i1.2101
- Anggraini, Diana Dwi, ‘Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2020’
- Arifin, Choirul, ‘Parah, Korban CPNS Bodong Anak Nia Dianiati Hanya Di Tes Bakat, Ikut Pelantikan Tak Lebih Dari 5 Menit, Oktober, 3’, *Tribunnews.Com*, 2021
<<https://www.tribunnews.com/nasional/2021/10/03/parah-korban-cpns-bodong-anak-nia-daniati-hanya-dites-bakat-ikut-pelantikan-tak-lebih-dari-5-menit>>
- Arista, Pitra Dana, ‘Pengembangan Brosur Interaktif “ARyappi” Berbasis Augmented Reality Sebagai Media Iklan SMK Yappi Wonosari’
- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, Salmia, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, in *Buku*, 2022 <www.penerbitwidina.com>
- Feby, Septyna, ‘Guru Honorer Jember Jaya! Daftar Gaji Guru Honorer Di Jember Terbaru 2023 Ini Sudahkah Sesuai Yang Diharapkan?’, Maret, 12’, *Infotemanggung.Com*, 2023 <<https://temanggung.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-2616405996/guru-honorer-jember-jaya-daftar-gaji-guru-honorer-di-jember-terbaru-2023-ini-sudahkah-sesuai-yang-diharapkan?page=all>>
- Hermawan, Dani, ‘Diktat Sarana Dan Prasarana’, 2020
- Hersandi, Myco, Wawancara dengan guru honorer yang mengajar mapel IPA, Sains, Fisika di MTsN 2 Jember. Mei 17, 2024
- Hidayatul Magfiroh, Siti Aisyah, Wawancara dengan guru Ilmu Pendidikan Alam (IPA) di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember. Mei, 14, 2024

- .H.M. Hatta Hs, M. Ap, *Empat Kompetensi Guru Untuk Membangun Profesionalisme Guru*, 2018 <www.nizamiacenter.com>
- Huda, Mas Alamil, 'Komisi X: Pandang Guru Sebagai Investasi, Bukan Beban Negara', *Republika.Co.Id,Purwakarta*, 2023 <<https://news.republika.co.id/berita/s4ofaj487/komisi-x-pandang-guru-sebagai-investasi-bukan-beban-negara>>
- Ismail, Fajri, 'Inovasi Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam (Model-Model Penilaian Berbasis Afektif)', 02, 2013
- Kumolo, Tjahjo, 'Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020, Januari, 13', 2020
- Manusia, Sumber Daya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Chandra Teddy (Zifatama publisher, Anggota IKAPI No.149/JTI/2014, 2010)
- Marti, Wawancara dengan Waka kurikulum di Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember, 20 April
- Maryani, Dendy Sugono, Sugiyono Yeyen Maryani, Meity Taqdir Qodratillah, Cormentina Sitanggung, Menek Hardaniwati Dora Amalia, Teguh Santoso, Adi Budiwiyanto Azhari Dasman Darnis, Dewi Puspita, Endang Supriatin, Dede Supriadi Delia Saparini, Rini, 'Kamus Besar Indonesia', xvi, 1826 hlm.; 21,5 cm vols, 2008
- 'Mengkritisi kopetensi guru (syarifudin yunus)' <<https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>>
- M.M., Ir.Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS)*, pertama, 2017
- Mufidah, Ilmi, Wawancara dengan Kepala Madrasah di Mts Unggulan Al-Qodiri 1 Jember. Mei, 13, 2024
- Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, 'فمرجاؤواوالا' Shahih Bukhari Muslim (Al - Lu 'L u ' W a l M a r j a n)', *PT Elex Media Komputindo*, 2017 <<http://puastaka-indo.blogsop.com>>
- Mulyadi, Eko, Sekertaris Pimpinan di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember. Mei 13, 2024
- muspawi, muhammad, 'Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Organisasi', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 2017
- Oberservasi Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, 2024

- Observasi Awal dengan Bapak muklis di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Februari, 1, 2024
- Observasi Awal di Madrasah Tsanaqiyah Unggulan Al-qodiri 1 Jember, Februari, 1, 2024
- Observasi awal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, Oktober, 8, 2023
- Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, Mei 17, 2024
- Observasi di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 13, 2024
- Observasi di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei 14, 2024
- Observasi di Ruang Wakil Ketua, 20 April, 2024
- Observasi Ruang Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember April, 20, 2024
- Ono, Sugi, 'Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation', *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5.1 (2020), pp. 55–61, doi:10.37341/jkf.v5i1.167
- Patonah, Isma, Mutiara Sambella, Salma Mudjahidah Az-Zahra, and Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 'Pendekatan Penelitian Pendidikan : Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mix Method)', 08 (2023)
- 'Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman PKG Penilaian Kinerja Guru', *Www.Bermutuprofesi.Org*, 2011
- 'Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru'
- 'Peraturan-Pemerintah-Nomor-19-Tahun-2005-Tentang-Standar-Pendidikan-Nasional.Pdf'
- Pujiantari, Roni, and Dwi Wahyudiati, 'Analisis Perencanaan dan Rekrutmen Guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah', *PALAPA*, 10.2 (2022), pp. 486–501, doi:10.36088/palapa.v10i2.2278
- Purnama, Asep Muhammad Indra, S Kom, and M Kom, 'Sistem Informasi Seleksi Administrasi Pelamar Kerja (Studi Kasus : PT. ABC)'
- Putra, Ilham Pratama, 'Rekrut Mandiri, Guru Honorer Di Sekolah Negeri Terus Bertambah, November, 07', *Medcom.Id*, 2023
<<https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/dN6xp0Qk-rekrut-mandiri-guru-honorer-di-sekolah-negeri-terus-bertambah>>
- Rahayu, Suci, guru BTA (Baca Tulis Al-Qur'an) yaitu salah satu guru yang masi

berstatus honorer di MTsN 2 Jember, April 20, 2024

Sari, Nita, Wawancara dengan guru bahasa Inggris di Mts Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei, 14., 2024

‘Sekolah Swasta Krisis Guru Imbas Penerimaan Guru PPPK’, *Dpr.Go.Id*
<<https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/39852/t/Sekolah+Swasta+Krisis+Guru+Imbas+Penerimaan+Guru+PPPK>>

Setiawan, Wisnu, ‘Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Januari, 15’ (Presiden Republik Indonesia, 2014)

Suparjianta, Drs., ‘Dasar-Dasar Analisis Jabatan Modul 1’ (Modul 1, 2021)

Teja Kusuma, Rijal, wawancara dengan staf keuangan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, April 20, 2024

tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiyai Haji Achmad Siddiq Jember*, 2021

Wahid, Abdul, ‘Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Desember, 30’, 2005

Wirza, Zulfatma, ‘Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu’

Yam, Jim Hoy, ‘Refleksi Penelitian Metode Campuran (Mixed Method)’

Yuanita Taufani, Ade, Wawancara dengan guru mapel Bahasa Indonesia dan Mapel Bahasa Inggris di MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember, Mei, 14, 2024

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

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Linda Yuniastia
Nim : 202101030073
Prodi : Manajemen pendidikan islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PERBANDINGAN REKRUTMEN GURU HONORER DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER DAN MADRASAH TSANAWIYAH UNGGULAN AL-QODIRI 1 JEMBER**” ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember 27 Mei 2024
Saya yang menyatakan


Linda Yuniastia
202101030073

LAMPIRAN 1

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variable	Sub Variable	Indikator	SumberData	Metode penelitian	Fokus Penelitian
PERBANDINGAN REKRUTMEN GURU HONORER DI MADRASAH TSNAWIAH NEGERI 2 JEMBER DAN MADRASAH TSNAWIAH UNGGULAN AL-QODIRI 1 JEMBER	Rekrutmen Guru honorer	a .analisis jabatan b.rekrutmen guru	a).persiapan b).pengumpulan data jabatan c).pengolahan data jabatan d).verifikasi jabatan a).Pembagian brosur b).pengecekan berkas c).seleksi adminitrasi d).wawancara e).evaluasi latar belakang f).tes kesehatan/medis g). penempatan dan orientasi	1.Data primer : observasi 2.Data sekunder : Dokumentasi Survey Wawancara Kepala sekolah Guru honorer Waka kurikulum	1.Pendekatan peneltian:Mixed Method 2. Jenis penelitian : Sequential Exploratory Design 3. Lokasi penelitian : mtsn 2 Dan mts unggulan 1 al-qodiri jember 4. Teknik Pengumpulan data : Kualitatif Observasi, wawancara, dokumentasi Kuantitatif PKG (penilaian	a.bagaimana analisis jabatan guru honorer di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan madrasah tsnawiah unggulan al-qodiri jember? b.bagaimana proses rekrutmen guru honorer di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan madrasah tsnawiah unggulan al-qodiri 1 jember?

		c.penilaian kinerja guru	 <p>a).Kompetensi Pedagogik b).Kompetensi Kepribadian c).Kompetensi Sosial d).Kompetensi Profesional</p>	<p>kinerja guru)</p> <p>5. Analisis Data : .Kualitatif Analisis Integrasi Interpretasi Kuantitatif Perbandingan PKG</p> <p>6. Keabsahan data : Kualitatif Triangulasi sumber Triangulasi Teknik B Kuantitatif Uji validasi Uji reabilitas</p> <p>7. Tahap-Tahap Penelitian Tahap pra lapangan Tahap Kegiatan lapangan Tahap analisis data Tahap penulisan laporan</p>	c.bagaimana penilaian kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan madrasah tsnawiah unggulan al-qodiri 1 jember?
--	--	--------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

LAMPIRAN 2

PEDOMAN PENELITIAN KUALITATIF
PEDOMAN WAWANCARA

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
Perbandingan Rekrutmen Guru honorer di Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan 01 al-Qodiri	Rekrutmen Guru Honorer	Analisis Jabatan	Persiapan	-Pengolahan persiapan secara matang yang di lakukan madrasah -penataan alur dalam melakukan analisis jabatan	Bagaimana madrasah dalam mempersiapkan analisis jabatan? Apa saja yang harus di perhatikan sebelum mengadakan analisis jabatan? Bagaimana tahapan persiapan analisis jabatan?	Dalam persiapan analisis jabatan Waka Kurikulum akan melakukan identifikasi jabatan guna mengetahui kekurangan guru yang diperlukan Yang harus diperhatikan dalam analisis jabatan adalah spesifikasi, dan evaluasi kerja jabatan Tahapan dalam persiapannya yaitu menyiapkan data-data kekurangan guru dengan melihat hasil evaluasi, spesifikasi yang sudah di kumpulkan	Sekpim (sekertaris pimpinan) akan mengidentifikasi kebutuhan di madrasah untuk selanjutnya akan di lanjut dalam penyusunan data jabatan yang kosong yang mana nantinya data yang sudah di kumpulkan akan di jadikan bahan untuk mencari calon pendidik baru, Penyusunan data jabatan yang kosong Tahapannya berupa persiapan data- data jabatan yang kosong, dan mengumpulkan data yang di perlukan oleh Madrasah.
			Pengumpulan data Jabatan	Madrasah melakukan	Dalam pengumpulan data	Dalam melakukan pengumpulan data	Dalam melakukan pengumpulan data jabatan

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
				beberapa proses dalam pengumpulan data jabatan	jabatan apa saja yang harus di perhatikan? Apa saja metode/teknik yang bisa digunakan dalam pengumpulan data jabatan?	jabatan Madrasah bukan hanya melihat dalam segi kekurangan apabila ada guru yang pensiun atau meninggal namun juga melakukan pengecekan apabila di dalam pembelajaran dalam beberapa mapel kekurangan tenaga kerja sehingga kebutuhan guru di madrasah bisa lebih diketahui kekurangannya Metodenya yaitu melakukan pengamatan (observasi), wawancara (interview),daftar pertanyaan, daftar cek (ceklist), partisipasi kerja, laporan kerja,	maka sekipim akan memperhatikan berkas berkas yang sudah dipersiapkan yaitu apabila ada guru yang mengajukan risend maka data pengganti guru tersebut akan di kumpulkan sebagai acuan kekurangan Metode yang di gunakan dalam pengumpulan data jabatan di madrasah yaitu dengan melakukan indentifikasi kekurangan, dan pengamatan.
			Pengolahan Data jabatan	-Madrasah dapat dengan sempurna mengolah data jabatan yang di perlukan	Apakah dalam melakukan pengolahan data jabatan madrasah sudah mengetahui	Dalam analisis jabatan pastinya madrasah sudah mengetahui data yang reevan dengan data yang tidak relevan pada saat	Dalam prngolahan data jabatan data yang relevan dan data yang tidak relevan dapat di ketahui maka dari itu pastinya

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
					data yang relevan atau tidak relevan? Dalam pengolahan data langkah-langkah seperti apa yang digunakan oleh madrasah? Apa faktor hambatan yang sering ditemukan dalam melakukan pengolahan data jabatan?	pengolahan data jabatan.yaitu madrasah akan menyortir data-data yang sudah dikumpulkan dan hanya mengambil data yang di butuhkan saja. Menyusun uraian jabatan, Spesifikasi jabatan, dan menyusun peta jabatan Tidak ada hambatan dalam pengolahan data jabatan	madrasah mengetahui. memisahkan data yang dibutuhkan dengan data yang tidak di butuhkan. Tidak ada hambatan dalam pengolahan data jabatan.
			Verifikasi Jabatan	-Madrasah bisa dengan terperinci dalam melakukan Verifikasi jabatan	Apakah madrasah melakukan pengecekan ulang atas data yang didapatkan? Langkah seperti apa yang dilakukan madrasah dalam melakukan Verifikasi jabatan?	Sesudah pengolahan data jabatan selesai dilakukan maka langkah selanjutnya yang madrasah lakukan adalah Verifikasi jabatan yaitu pengecekan ulang terhadap data yang sudah di siapkan dilakukan penyortiran ulang yang nantinya hasil	Pengecekan ulang di lakukan setelah data di kumpulkan dengan tujuan agar data yang di gunakan dalam rekrutmen adalah data yang relevan. dilakukan penyortiran ulang yang nantinya hasil yang di dapat bisa langsung di gunakan dalam rekrutmen guru

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
						yang di dapat bisa langsung di gunakan dalam rekrutmen guru	atau calon pendidik baru yang diperlukan oleh madrasah
		Rekrutmen Guru	Pembagian Brosur	Madrasah menyebarkan informasi perekrutan	Bagaimana Madrasah dalam menyebarkan brosur atau informasi? Siapa sajakah yang terlibat dalam pembagian brosur?	Pada tahun 2021 madrasah masih membuka lowongan pekerjaan utuk guru honorer yaitu dengan metode tertutup membagikan informasi rekrutmen melewati whatsapp Yang terlibat dalam pembagian brosur adalah Kepala Sekolah dan semua guru di MTsN 02 Jember .	Dalam pembagian informasi atau brosur madrasah menggunakan 2 metode metode tertutup dan terbuka namun madrasah lebih sering menggunakan metode tertutup yaitu hanya membagikan brosur atau informasi melewati orang tertentu saja Sekpim (Sekertaris Pimpinan)
			Pengecekan Berkas	Madrasah mengecek berkas yang sudah masuk	Apakah madrasah melakukan pengecekan ulang terhadap berkas pelamar? Apa saja yang akan menjadi pertimbangan	Iya madrasah melakukan pengecekan ulang terhadap berkas yang sudah masuk Latar belakang pendidikannya, pengalaman, minat, posisi yang di inginkan,	Iya madrasah melakukan pengecekan terhadap berkas pelamar yang sudah masuk Latar belakang pelamar, Cv pelamar, dan informasi-informasi yang sudah di lampirkan

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
					<p>terhadap berkas yang sudah terkumpul? Langkah apa yang akan di lakukan madrasah setelah memisahkan berkas sesuai kebutuhan dan yang tidak sesuai kebutuhan madrasah?</p>	<p>keahlian khusus yang di miliki pelamar, Cv pelamar, dan informasi-informasi yang sudah di lampirkan. Setelah berkas selesai di cek maka berkas yang sesuai akan di pisahkan dengan berkas yang tidak di butuhkan yang nantinya berkas pelamar yang sesuai dengan kebutuhan akan di lakukan tindak lanjut dalam proses rekrutmen</p>	<p>Setelah berkas pelamar sudah di cek maka berkas yang sesuai dengan kebutuhan di madrasah akan di bedakan dan berkas yang tidak sesuai akan di simpannya dan setelah itu para pelamar yang berkasnya di terima akan di informasikan kembali</p>
			Seleksi Adminitrasi	Madrasah melakukan seleksi adminitrasi	<p>Apa langkah awal dalam penyeleksian adminitrasi? Apa saja faktor penghambat yang sering ditemukan dalam seleksi adminitrasi? Apa saja yang</p>	<p>Madrasah akan menyeksi beberapa kriteria guru yang sudah melamar Faktor penghambatnya apabila ada pelajar yang dengan domisili jauh atau di luar jember Madrasah akan mempertimbangkan hal seperti jurusan nya,</p>	<p>Madrasah akan menyeleksi atas beberapa berkas yang sesuai dengan kebutuhan madrasah apabila berkas yang melamar di satu jabatan ada beberapa Faktor yang sangat di sayangkan apabila calon guru tidak berdomisili</p>

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
					pertimbangkan dalam penyeleksian?	tingkat pendidikannya, status pernikahan, pengalaman kerja, indeks prestasi kumulatif, agama, dan kriteria yang sesuai dengan jabatan yang kosong di madrasah	jember dan tidak menetap di jember Yaitu dengan tes tulis dan melihat Cv yang sudah di lampirkan, melihat domisili yang mana madrasah mewajibkan semua guru di Madrasah berasal dari jember, selanjutnya dengan melihat prestasi yang sudah di capai berupa apa saja, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon guru tersebut
			Wawancara	Proses wawancara yang di terapkan dalam madrasah	Apasaja hal yang perlu di tuangkan dalam wawancara? Apa saja yang perlu dipersiapkan madrasah sebelum melakukan wawancara? Siapa saja yang terlibat dalam	Pertanyaan seputar latar belakang pelamar, keahlian pelamar, kesanggupannya dengan jabatan yang di pilih dan hal-hal yang perlu di tanyakan oleh madrasah Yaitu mempersiapkan beberapa pertanyaan sesuai dengan kebutuhan	Berisi tentang seputar pertanyaan yang ngetes calon guru dari kemampuan bicaranya kemampuan mengajarnya. Mempersiapkan pertanyaan, dan mempersiapkan al-Quran karena dalam wawancara guru juga di arahkan

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
					waawancara?	Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum	untuk tes mengaji karena madrasah di bawah naungan pondok pesantren Sekpim (Sekertaris Pimpinan)
			Evaluasi Latar Belakang	Madrasah melakukan evaluasi latar belakang	Apa saja hal yang perlu di pertimbangkan dalam pengevaluasian latar belakang? Langkah apayang dilakukan madrasah Jika terdapat nformasi yang tidak falid dan tidak sesuai dengan apa yang diberikan pelamar? Siapa saja yang akanterlibat dalam pengevaluasian latar belakang?	Yaitu dengan mempertimbangkan dan memastikan hal yang sudah di paparkan itu sesuai dengan kenyataan apa tidak Jika terdapat informasi yang tidak falid maka madrasah akan menghubungi pelamar yang bersanagkutan Kepala sekolah dan Waka kurikulum	Sekpim akan mencari tau apakah latar belakang yang sudah di paparkan selama proses wawancara dan yang dilampirkan dalam berkas adalah informasi yang benar Sekpim akan menghubungi pelamar yang bersangkutan dan guru yang sudah membawanya Sekpim (Sekertaris pimpinan)

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
			Tes Kesehatan atau Medis	Madrasah melakukan pengecekan kesehatan	Apa saja tes kesehatan yang akan di lakukan madrasah? Harapan seperti apa yang ingin dicapai madrasah dengan diadakannya tes kesehatan atau medis?	Tidak ada tes kesehatan di Madrasah hanya melihat kemampuan dalam mengajarnya saja -	Tidak ada pertanyaan seputar kesehatan atau riwayat sakit
			Penempatan dan Orientasi	Madrasah melakukan penempatan dan orientasi	Pelatihan seperti apa yang akan diberikan kepada calon guru oleh madrasah? Siapakah yang menentukan calon guru akan di tempatkan?	Di tahun 2021 tidak dilakukan pelatihan microtheching karena masa covid Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum	Pelatihan selama 3bulan (Pelatihan Microtheching) Sekpim (Sekertaris pimpinan)
		Penilaian Kinerja guru	Kompetensi Pedagogik	Madrasah menilai apasaja persiapan guru sebelum memasuki kelas	Kriteria pedagogik seperti apa yang harus di punyai oleh	Dalam penilaian pedagogik guru harus menyiapkan metode- metode yang akan di	Dalam penilai pedagogic guru harus menyiapkan materi yang akan di ajarkan

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
				dan ketika pembelajaran di mulai	seorang guru? Apakah yang bisa di buat bahan pertimbangan dalam menilai Kompetensi pedagogik seorang guru? Kriteria guru secara pedagogik yang diharapkan oleh madrasah?	ajarkan di dalam kelas Hal yang akan di pertimbangkan yaitu ketika guru mengajar sudah siap atau tidak dengan materi yang akan disampaikan Harapannya guru bisa mengajar dengan baik dengan persiapan yang matang maka pembelajaran akan berjalan dengan lancar	Hal yang akan pertimbangkan yaitu keseriusan guru dalam proses mengajar apakah sudah siap atau tidak Harapan madrasah yaitu guru seharusnya mempunyai persiapan sebelum mengajar agar pembelajaran berjalan kondusif
			Kompetensi Kepribadian	Madasah melakukan penilaian atas kepribadian guru selama di beri jabatan	Kepribadian seperti apa yang harus di punyai oleh seorang guru? Apakah yang bisa di buat bahan pertimbangan dalam menilai Kompetensi kepribadian seorang guru? Siapa saja yang	Guru harus menunjukan keribadian yang mandiri dan teladan sebagai contoh bagi para siswa Hal yang di pertimbangkan dalam penilaian kepribadian yaitu cara guru dalam menunjukan keribadiannya apakah baik atau tidak Kepala Sekolah dan	Guru harus memliki kepribadian yang teladan dan sesuai dengan syariat islam Hal yang pertimbangkan dalam penialaian kepribadian yaitu cara guru dalam menunjukan keribadiannya apakah baik atau tidak Sekertaris Pimpinan

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
					ikut serta dalam penilaian kinerja guru	Waka Kurikulum	
			Kompetensi Sosial	Madrasah melakukan penilaian dengan melihat sikap guru baik dalam kelas maupun di luar kelas	Penilaian seperti apa dalam kriteria guru secara sosial yang dilakukan oleh madrasah? Kriteria sosial seperti apa yang harus di punyai oleh seorang guru? Apakah yang bisadi buat bahan pertimbangan dalam menilai Kompetensi sosial seorang guru?	Penilaian yang akan di lakukan yaitu melihat bagaimana guru dalam bersosialisasi dengan warga sekolah Guru harus mempunyai sikap yang ramah baik dengan sesame rekan guru, siswa maupun dengan masyarakat Hal yang akan di pertimbangkan dalalm penialain yaitu apakah guru mempunyai sikap sosial yang tinggi atau tidak.	Penilaian yang akan dilakukan yaitu meliputi bagaimana cara guru dalam bersosialisasi Guru mempunyai sikap ramah terhadap sesame guru, siswa, dan msyarakat dan selalu menyapa dengan salam Hal yang akan di pertimbangkan dalalm penialain yaitu apakah guru mempunyai sikap sosial yang tinggi atau tidak.
			Kompetensi Profesional	Madrasah melakukan penilaian terhadap keprofesionalan	Kriteria guru secara profesional yang diharapkan oleh madrasah?	Guru harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap jabatan yang di ampu dan juga harus	Madrasah mengarapkan agar guru dalam professional dalam proses mengajar

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Informasi yang di harapkan/dituju	Pertanyaan	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
				guru dalam jabatan yang di ampu	Apakah yang bisa di buat bahan pertimbangan dalam menilai keprofesionalan seorang guru? Bagaimana mdrasah dalam melakukan penilaian ?	mempunyai sikap professional dalam mengajar Yaitu cara guru dalam memprofesionalkan diri dalam jabannya Supervisi akan melihat bagaimana kinerja guru selama di beri jabatan apakah lebih baik atau tidak	Yaitu cara guru bertanggung jawab atas jabatannya Supervisi akan melihat kinerja guru selama di jabat dengan begitu madrasah akan mengetahui kerprofesionalan guru

Ket.

1. Wawancara harus ditulis (jika wawancara tidak langsung)/direkam (jika wawancara dilakukan secara langsung)
2. Pengebangan indicator dan pertanyaan bisa bertambah saat dilapangan jika ada informasi tambahan yang perlu digalih lebih mendalam

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

LAMPIRAN 3

PEDOMAN OBSERVASI

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Objek/Kegiatan/program yang diamati	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
Perbandingan Rekrutmen Guru honorer di Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan 01 al-Qodiri	Rekrutmen Guru Honorer	Analisis Jabatan	Persiapan	Pengolahan persiapan secara matang yang di lakukan madrasah (Dokumentasi rapat,Catatan ketika rapat,Absensi kehadiran) madrasah membuat job description secara tepat (Dokumentasi berupa gambar struktur yang menunjukkan kekurangan dalam madrasah)	Persiapan analisis jabatan di lakukan dengan matang yaitu dengan mempersiapkan dokumentasi, catatan. Absensi kehadiran ketika rapat. Job description dilakukan siapkan berupa gambaran struktur kekurangan di madrasah	Dalam persiapan madrasah akan mempersiapkan hal yang di perlukan dalam rapat seperti catatan rapat, dokumentasi, dan daftar hadir. Job description dilakukan siapkan berupa gambaran struktur kekurangan di madrasah
			Pengumpulan data Jabatan	Madrasah melakukan proses pengumpulan data jabatan dengan cara yang tepat dan terperinci (berupa catatan Data statistic madrasah tentang kekurangan yang dibutuhkan oleh lembaga)	Madrasah mengumpulkan data-data kekurangan yang sudah di beberkan dalam rapat	Madrasah mengumpulkan data kekurangan guru

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Objek/Kegiatan/program yang diamati	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
			Pengolahan Data jabatan	Madrasah mengidentifikasi hal-hal yang di butuhkan dalam jabatan (berupa dokumentasi kebutuhan)	Dalam pengolahan data jabatan madrasah menyortir ulang terhadap data yang sudah di kumpulkan	Pengolahan data dilakukan dengan penyortiran ulang terhadap data kekurangan yang sudah dikumpulkan
			Verifikasi Jabatan	Madrasah melakukan pengecekan ulang untuk mengetahui ada tidaknya hal yang perlu di perbaiki dalam informasi jabatan (Berupa sebuah proposal atau catatan tentang keseluruhan yang sudah di analisis oleh lembaga untuk dilakukan pengecekan ulang)	Setelah data yang di butuhkan dan data yang tidak di butuhkan di bedakan maka tahap selanjutnya adalah memVerifikasi data yang valid dan yang akan di gunakan	Setelah data melewati penyortiran ulang maka data yang valid akan di verivkasi sebagai bahan dalam rekrutmen guru
		Rekrutmen Guru	Pembagian Brosur	Kegiatan pembagian brosur yang di lakukan oleh madrasah (berupa brosur atau media lainnya)	Dalam pembagian brosur madrasah penyebarannya lebih luas dengan menginformasikan ke msayrakat	Dalam pembagian brosur sekolah hanya melibatkan orang-orang tertentu dan hanya guru di yayasan

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Objek/Kegiatan/program yang diamati	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
					umum	
			Pengecekan Berkas	Madrasah mengecek berkas yang sudah masuk Madrasah melihat dan memastikan latar belakang pelamar untuk mendapatkan informasi awal (berupa berkas pelamar)	Setelah berkas pelamar masuk maka akan di lakukan pengecekan atas berkas- berkas pelamar guna memilih berkas pelamar yang sesuai dengan kebutuhan madrasah	Pengecekan berkas di lakukan untyk melihat kecocokan beerkas yang dilampirkan sesuai apa tidak dengan kebutuhan madrasah
			Seleksi Adminitrasi	Madrasah melakukan seleksi adminitrasi Seperti tes computer dan tes yang sudah sesuai ketentuan madrasah)	Dalam seleksi adminitrasinya madrasah tidak ada tes hanya menyeleksi latar belakang dari pelamar	Dalam penyeleksian madrasah akan melakukan tes tulis, baca al-qur'an dan melihat latar belakang pelamat
			Wawancara	Proses wawancara yang di terapkan dalam madrasah (erupa dokumentasi ketika	Dalam proses wawancara madrasah	Wawancara yang di lakukan di madrasah berisi

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Objek/Kegiatan/program yang diamati	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
				wawancara,catatan pertanyaan yang di buat wawancara,daftar hadir pelamar)	menyiapkan pertanyaan seputar kesanggupan atas jabatan, latar belakang pelamar, dan keahlian pelamar dalam mengajar	tentang kesanggupan calon guru dan pertanyaan seputar latar belakang calon guru
			Evaluasi Latar Belakang	Madrasah melakukan evaluasi latar belakang berkas pelamar yang sudah masuk Madrasah menidentifikasi hal yang sering terjadi/kekeliruan dalam latar belakang pelamar (berupa dokumentasi atau berita info dari org sekitar)	Madrasah akan melakukan evaluasi latar belakang pelamar dengan melihat dari berkas yang di lampirkan dengan hasil wawancara	Madrasah akan mengevaluasi latar belakang pelamar dengan mencocokkan dengan hasil wawancara
			Tes Kesehatan atau Medis	Madrasah melakukan pengecekan kesehatan,baik secara mental dan secara fisik (yaitu berupa dokumentasi ketika pengecekan	Dalam tes kesehatan madrasah hanya melihat fisik atau kemampuan calon pelamar tanpa di	Tadak ada pertanyaan seputar tes kesehatan di madrasah

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Objek/Kegiatan/program yang diamati	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
				dimadrasah, atau berupa keterangan yang diberikan rumah sakit ketika selesai dilakukan pengecekan)	adakan tes kesehatan atau cek medis	
			Penempatan dan Orientasi	Madrasah menempatkan calon pendidik dan Madrasah melakukan orientasi atau uji coba dalam mengajar (berupa dokumentasi foto atau video ketika dilakukan orientasi calon pendidik dan daftar penilaian awal)	Setelah calon guru melewati beberapa prose rekrutmen maka selanjtnya guru akan di tempatkan di jabatannya tanpa adanya tes mengajar	Madrasah akan melakukan pemanggilan terhadap guru yang terpilih untuk melakukan tes microtheching selama 3 bulan lalu setelah itu guru akan remi dalam jabatannnya.
		Penilaian kriteria Kinerja guru	Kompetensi pedagogik	Madrasah melakukan penilaian terhadap guru (yaitu berupa dokumen tasi catatan hasil mengajar guru di lembaga baik dengan foto,video,atau penyetoran nilai guru) Penilaian Kompetensi setiap guru honorer yaitu penilaian	Supervisi akan mendatangi guru dalam melihat pembelajaran yang nantinya akan di nilai dalam proses mengajarnya Supervisi akan mengecek	Supervisi akan mendaatangi guru selama proses mengajar akan dilakukan penilaian Supervisi akan menilai cara guru dalam mengajar apakah berjalan

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Objek/Kegiatan/program yang diamati	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
				Kompetensi pedagogik (sekenario pembelajaran, metode dan lain” sebut saja persiapan guru sebelum masuk kedalam kls)	persiapan guru ketika akan memasuki kelas yang nantinya persiapan itu akan di nilai ketika guru mengajar.	dengan baik atau tidak sesuai dengan persiapan yang sudah di persiapkan
			Kompetensi kepribadian	Madrasah melakukan penilaian terhadap guru (yaitu berupa dokumen tasi catatan hasil mengajar guru di lembaga baik dengan foto, video, atau penyetoran nilai guru) Penilaian Kompetensi setiap guru honorer yaitu penilaian Kompetensi kepribadian (Bagaimana cara menghidupkan suasana kelas dan memahami setiap kepribadian siswa)	Supervisi akan menilai Kompetensi guru dalam tingkah lakunya apakah guru sudah menunjukan kepribadian yang baik Penilaian Kompetensi guru meliputi sikap guru dalam memperhatikan siswa dan dalam bertingkah laku yang baik	Supervisi akan menilai bagaimana sikap kepribadian guru selama di beri jabatan Dalam penilaiannya supervise akan menilai guru apakah memiliki kepribadian yang baik sesuai ketentuan madrasah

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Objek/Kegiatan/program yang diamati	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
			Kompetensi sosial	<p>Madrasah melakukan penilaian terhadap guru (yaitu berupa dokumen tasi catatan hasil mengajar guru di lembaga baik dengan foto,video,atau penyetoran nilai guru)</p> <p>Penilaian Kompetensi setiap guru honorer yaitu penilaian Kompetensi sosial (Bagaimana guru bisa memiliki sifat sosial bisa berbaur di dalam madrasah sehingga bisa menjadi contoh siswa)</p>	<p>Supervisi akan menilai bagaimana sikap guru selama di beri jabatan di sekolah</p> <p>Supervisi akan menilai bagaimana guru bersosialisasi dengan warga sekolah baik sesame guru,siswa ataupun msyarakat</p>	<p>Supervisi akan menilai bagaimana sikap guru dalam berkomunikasi dengan sesame guru</p> <p>Supervisi akan menilai bagaimana guru bersosialisasi dengan warga sekolah baik sesame guru,siswa ataupun msyarakat</p>
			Kompetensi profesional	<p>Madrasah melakukan penilaian terhadap guru (yaitu berupa dokumen tasi catatan hasil mengajar guru di lembaga baik dengan foto,video,atau penyetoran nilai guru)</p> <p>Penilaian Kompetensi setiap guru honorer yaitu penilaian</p>	<p>Supervisi menilai keprofesionalan guru dalam jabatannya</p> <p>Penilaiannya berupa bagaimana guru dalam menguasai kelas dan dalam</p>	<p>Supervisi menilai keprofesionalan guru dalam jabatannya</p> <p>Penilaiannya berupa bagaiman guru dalam menguasai pembelajaran yang</p>

Judul	Variabe	Sub Variabel	Indikator	Objek/Kegiatan/program yang diamati	Keterangan MTsN 2 Jember	Keterangan MTs Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
				Kompetensi Profesional (Penguasaan guru dalam kelas baik dalam pembelajaran dan dalam menguasai siswa sehingga pelajaran bisa berjalan dengan lancar)	kelancaran mengajarnya	di ampu dan bagaimana menguasai kelas

Ket

1. catatan diisi berdasarkan pengamatan sesuai indikator dan objek/kegiatan/program yang diamati (jika diamati langsung)/berdasarkan video atau wibside (jika diamati tidak langsung).
2. Pengembangan indikator dan objek/kegiatan/program yang diamati bisa bertambah saat di lapangan jika terdapat informasi tambahan yang perlu diamati lebih dalam.

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

LAMPIRAN 4

PEDOMAN DOKUMENTASI

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nama Dokumen (Buku,Laporan,Surat,Daftar Hadir,Daftar Nilai PKG,Rekaman Audio, Vidio, webside, social Media, Link Url, dll)	Status Dokumen		Lik Dokumen/No mor berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan /Foto/Ms.Wor d,Exel etc.) MTsN 2 Jember	Lik Dokumen/Nom or berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan/ Foto/Ms. Word, Exel etc.) MTs Unggulan al- qodiri 1 jember
					MtsN.2 jember	Mts Ungula n al- qodiri1 jember		
Perbandingan Rekrutmen Guru honor di Madrasah Tsnawiah Negeri 2 Jemberdan Madrasah Tsanawiyah Unggulan 01 al- Qodiri	Rekrutmen Guru Honor	Analisis Jabatan	Persiapan	Dokumentasi rapat,Catatan ketika rapat,Absensi kehadiran Jobdescription(Dokumentasi berupa gambar struktur yang menunjukkan kekurangan dalam madrasah)	1. Ada 2.Ada	1.Ada 2.Ada	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1WqRhkcf1gZSKat3MRokPni-8UOPHxcCO/edit?usp=drive_link&ouid=116205522901584241816&rtpof=true&sd=tr	https://drive.google.com/drive/folders/1bbFD460=-64sQ6strzp8fGwQ_JXh9iuC5?usp=drive_link

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nama Dokumen (Buku,Laporan,Surat,Daftar Hadir,Daftar Nilai PKG,Rekaman Audio, Vidio, webside, social Media, Link Url, dll)	Status Dokumen		Lik Dokumen/No mor berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan /Foto/Ms.Wor d,Exel etc.) MTsN 2 Jember	Lik Dokumen/Nom or berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan/ Foto/Ms.Word, Exel etc.) MTs Unggulan al- qodiri 1 jember
					MtsN.2 jember	Mts Ungula n al- qodiri1 jember		
							ue	
			Pengumpulan data jabatan	Berupa catatan Data statistic madrasah tentang kekurangan yang dibutuhkan oleh lembaga)	1.Ada	1.Ada	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1WqRhkcf1gZSKat3MRokPni-8UOPHxcCO/edit?usp=drive_link&oid=116205522901584241816&rtpof=true&sd=true	https://docs.google.com/document/d/1NRic15EJ5rHvBTYG69aAafuxTCn32ik6/edit?usp=drive_link&oid=116205522901584241816&rtpof=true&sd=true
			Pengolahan data jabatan	Berupa dokumentasi kebutuhan (struktur organisasi yang di	1.Ada	1.Ada	https://docs.google.com/sprea	https://drive.google.com/drive/fo

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nama Dokumen (Buku,Laporan,Surat,Daftar Hadir,Daftar Nilai PKG,Rekaman Audio, Vidio, webside, social Media, Link Url, dll)	Status Dokumen		Lik Dokumen/No mor berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan /Foto/Ms.Wor d,Exel etc.) MTsN 2 Jember	Lik Dokumen/Nom or berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan/ Foto/Ms.Word, Exel etc.) MTs Unggulan al- qodiri 1 jember
					MtsN.2 jember	Mts Ungula n al- qodiri1 jember		
				butuhkan)			dsheets/d/1RigY8RESJz1-rPak--bv_OloMxYOV22B/edit?usp=drive_link&oid=116205522901584241816&rtpof=true&sd=true	lders/1bbFD460rPak--bv_OloMxYOV22B/edit?usp=drive_link&oid=116205522901584241816&rtpof=true&sd=true
			Verifikasi jabatan	Berupa sebuah proposal atau catatan tentang keseluruhan yang sudah di analisis oleh lembaga untuk dilakukan pengecekan ulang	1.Ada	1.Ada	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1WqRhkcf1gZSKat3MRokPni-	https://drive.google.com/drive/olders/1bbFD460rPak--bv_OloMxYOV22B/edit?usp=drive_link&oid=116205522901584241816&rtpof=true&sd=true

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nama Dokumen (Buku,Laporan,Surat,Daftar Hadir,Daftar Nilai PKG,Rekaman Audio, Vidio, webside, social Media, Link Url, dll)	Status Dokumen		Lik Dokumen/No mor berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan /Foto/Ms.Wor d,Exel etc.) MTsN 2 Jember	Lik Dokumen/Nom or berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan/ Foto/Ms.Word, Exel etc.) MTs Unggulan al- qodiri 1 jember
					MtsN.2 jember	Mts Ungula n al- qodiri1 jember		
							8UOPHxcCO/edit?usp=drive_link&ouid=116205522901584241816&rtpof=true&sd=true	wQ_JXh9iuC5?usp=drive_link
		Rekrutmen guru	Pembagian brosur	Berupa brosur atau media lainnya Media yang di gunakan	1.Tidak ada	1.Ada	1.berupa pengumuman lewat whaatsaap	1.Fotodi lampiran 7 2.Istagram,facebook
			Pengecekan berkas	Berupa berkas pelamar	1.Ada	1.Ada	https://drive.google.com/file/d/1Q3WCPiuUZ-ahNwJUhtin-	https://drive.google.com/file/d/1EoQ6HB9yoindBdZKFgX3sIes_gTYJ0Te/view

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nama Dokumen (Buku,Laporan,Surat,Daftar Hadir,Daftar Nilai PKG,Rekaman Audio, Vidio, webside, social Media, Link Url, dll)	Status Dokumen		Lik Dokumen/No mor berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan /Foto/Ms.Wor d,Exel etc.) MTsN 2 Jember	Lik Dokumen/Nom or berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan/ Foto/Ms.Word, Exel etc.) MTs Unggulan al- qodiri 1 jember	
					MtsN.2 jember	Mts Ungula n al- qodiri1 jember			
								To8DEGyj1FT/view?usp=drive_link	?usp=drive_link
			Seleksi adminitrasi	Foto/video Seperti tes computer dan tes yang sudah sesuai ketentuan madrasah	1.Tida ada	1.Ada	1.Dalam seleksi tidak di abadikan dalam bentuk foto	https://drive.google.com/drive/folders/12VYR5b5kC_wiqU2lyCU7jOZ-7f6g3t-N?usp=drive_link	
			Wawancara	Berupa dokumentasi ketika wawancara,catatan pertanyaan yang di buat wawancara,daftar hadir pelamar	1.Tidak ada	1.Ada	1.Wawancara dilakukan secara langsung	https://drive.google.com/drive/folders/1cs1LPVRmdEBrX9JDKrF-HrNI-	

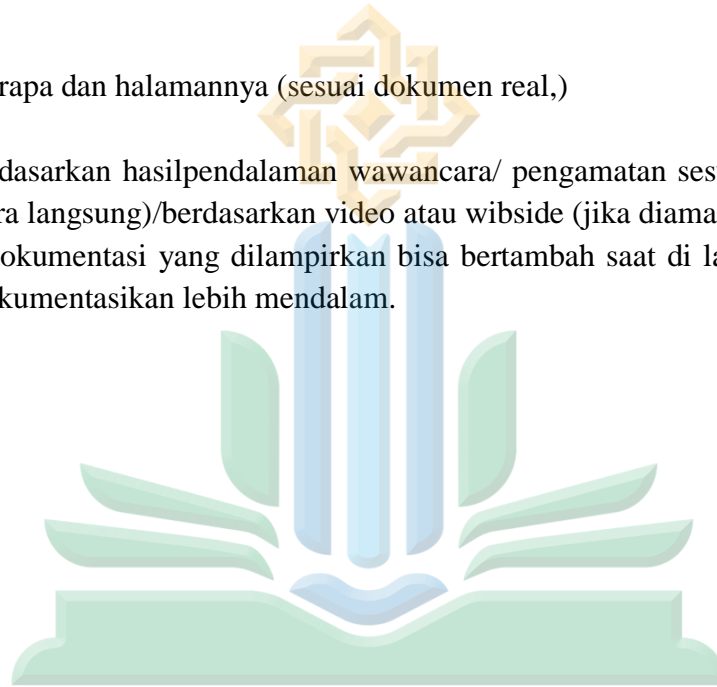
Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nama Dokumen (Buku,Laporan,Surat,Daftar Hadir,Daftar Nilai PKG,Rekaman Audio, Vidio, webside, social Media, Link Url, dll)	Status Dokumen		Lik Dokumen/No mor berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan /Foto/Ms.Wor d,Exel etc.) MTsN 2 Jember	Lik Dokumen/Nom or berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan/ Foto/Ms.Word, Exel etc.) MTs Unggulan al- qodiri 1 jember
					MtsN.2 jember	Mts Ungula n al- qodiri1 jember		
								K8qSgzz?usp=drive_link
			Evaluasi latar belakang	Berupa dokumentasi Foto atau berita info dari org sekitar	1Tidak ada	1.Tidak ada	1.Tidak ada lampiran foto	1.Tidak ada dokumen berbentuk foto
			Tes kesehatan/medis	Yaitu berupa dokumentasi ketika pengecekan dimadrasah, atau berupa keterangan yang diberikan rumah sakit ketika selesai dilakukan pengecekan	1Tidak ada	1Tidak ada	1.Tidak ada tes kesehatan/medis	1.Tidak ada tes kesehatan/medis
			Penempatan dan orientasi	(Berupa dokumentasi foto atau video ketika dilakukan orientasi calon pendidik dan daftar penilaian awal)	1Tidak ada	1.Tidak ada	1.Dokumentasi rahasia	1.Dokumentasi berupa foto di penyajian data gambar 4.19 hal.131
		Penilaian	Kompetensi	(Yaitu berupa dokumen tasi catatan			https://drive.go	https://drive.go

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nama Dokumen (Buku,Laporan,Surat,Daftar Hadir,Daftar Nilai PKG,Rekaman Audio, Vidio, webside, social Media, Link Url, dll)	Status Dokumen		Lik Dokumen/No mor berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan /Foto/Ms.Wor d,Exel etc.) MTsN 2 Jember	Lik Dokumen/Nom or berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan/ Foto/Ms.Word, Exel etc.) MTs Unggulan al- qodiri 1 jember
					MtsN.2 jember	Mts Ungula n al- qodiri1 jember		
		Kinerja Guru	Pedagogik	hasil mengajar guru di lembaga baik dengan foto,video,atau penyeteran nilai guru)	1.Ada	1.Ada	https://drive.google.com/drive/folders/1FFtHRX2nFJCFEnzuaMsOST30njH3oqqi?usp=drive_link	https://drive.google.com/drive/folders/1xwMXNaIjNsgP3rXm1gfF2eQEuf0fbi87?usp=drive_link
			Kompetensi Kepribadian	Yaitu berupa dokumen tasi catatan hasil mengajar guru di lembaga baik dengan foto,video,atau penyeteran nilai guru	1.Ada	1.Ada	https://drive.google.com/drive/folders/1FFtHRX2nFJCFEnzuaMsOST30njH3oqqi?usp=drive_link	https://drive.google.com/drive/folders/1xwMXNaIjNsgP3rXm1gfF2eQEuf0fbi87?usp=drive_link
			Kompetensi sosial	Yaitu berupa dokumen tasi catatan hasil mengajar guru di lembaga	1.Ada	1.Ada	https://drive.google.com/drive/	https://drive.google.com/drive/

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nama Dokumen (Buku,Laporan,Surat,Daftar Hadir,Daftar Nilai PKG,Rekaman Audio, Vidio, webside, social Media, Link Url, dll)	Status Dokumen		Lik Dokumen/No mor berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan /Foto/Ms.Wor d,Exel etc.) MTsN 2 Jember	Lik Dokumen/Nom or berapa Pada halaman Dan Bentuk Dokumen (Print- out/PDF/Scan/ Foto/Ms.Word, Exel etc.) MTs Unggulan al- qodiri 1 jember
					MtsN.2 jember	Mts Ungula n al- qodiri1 jember		
				baik dengan foto,video,atau penyetoran nilai guru			/folders/1FFtH RX2nFJCFeN zuaMs0ST30n jH3oqqi?usp= drive_link	lders/1xwMXNa IjNsgP3rXm1gf F2eQEuf0fbi87? usp=drive_link
			Kompetensi Profesional	Yaitu berupa dokumen tasi catatan hasil mengajar guru di lembaga baik dengan foto,video,atau penyetoran nilai guru	1.Ada	1.Ada	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1FFtH
RX2nFJCFeN
zuaMs0ST30n
jH3oqqi?usp=
drive_link">https://drive.go ogle.com/drive /folders/1FFtH RX2nFJCFeN zuaMs0ST30n jH3oqqi?usp= drive_link	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1xwMXNa
IjNsgP3rXm1gf
F2eQEuf0fbi87?
usp=drive_link">https://drive.goo gle.com/drive/fo lders/1xwMXNa IjNsgP3rXm1gf F2eQEuf0fbi87? usp=drive_link

Ket.

1. Status Dokumen sudah jelas
2. Link Dokumen/Dilampirkan berapa dan halamannya (sesuai dokumen real,)
3. Bentuk Dokumen sudah jelas
4. Dokumen yang didapatkan berdasarkan hasil pendalaman wawancara/ pengamatan sesuai indicator dan obyek/kegiatan/program yang diamati (jika diamati secara langsung)/berdasarkan video atau wibside (jika diamati tidak langsung)
5. Pengembangan indicator dan dokumentasi yang dilampirkan bisa bertambah saat di lapangan jika terdapat informasi tambahan yang mengharuskan untuk didokumentasikan lebih mendalam.

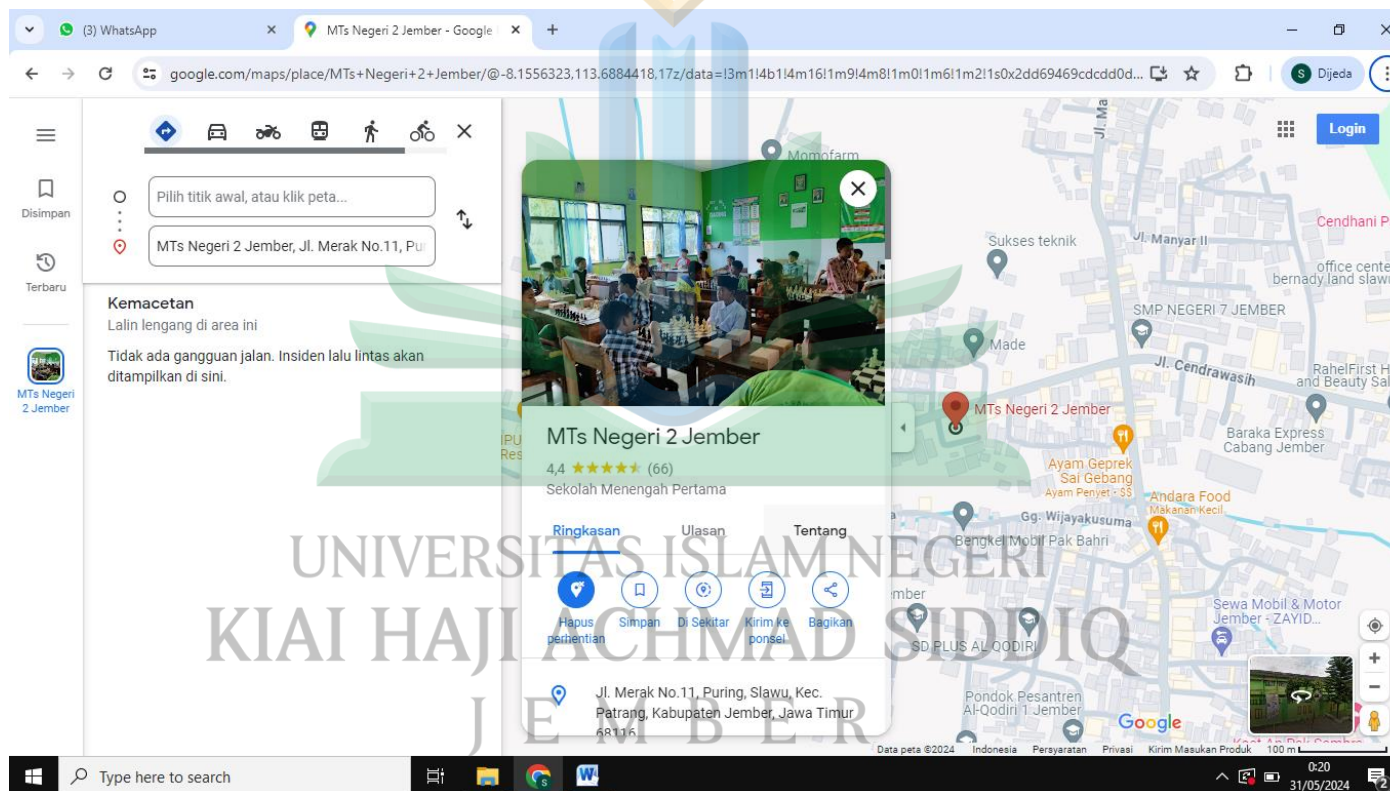


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

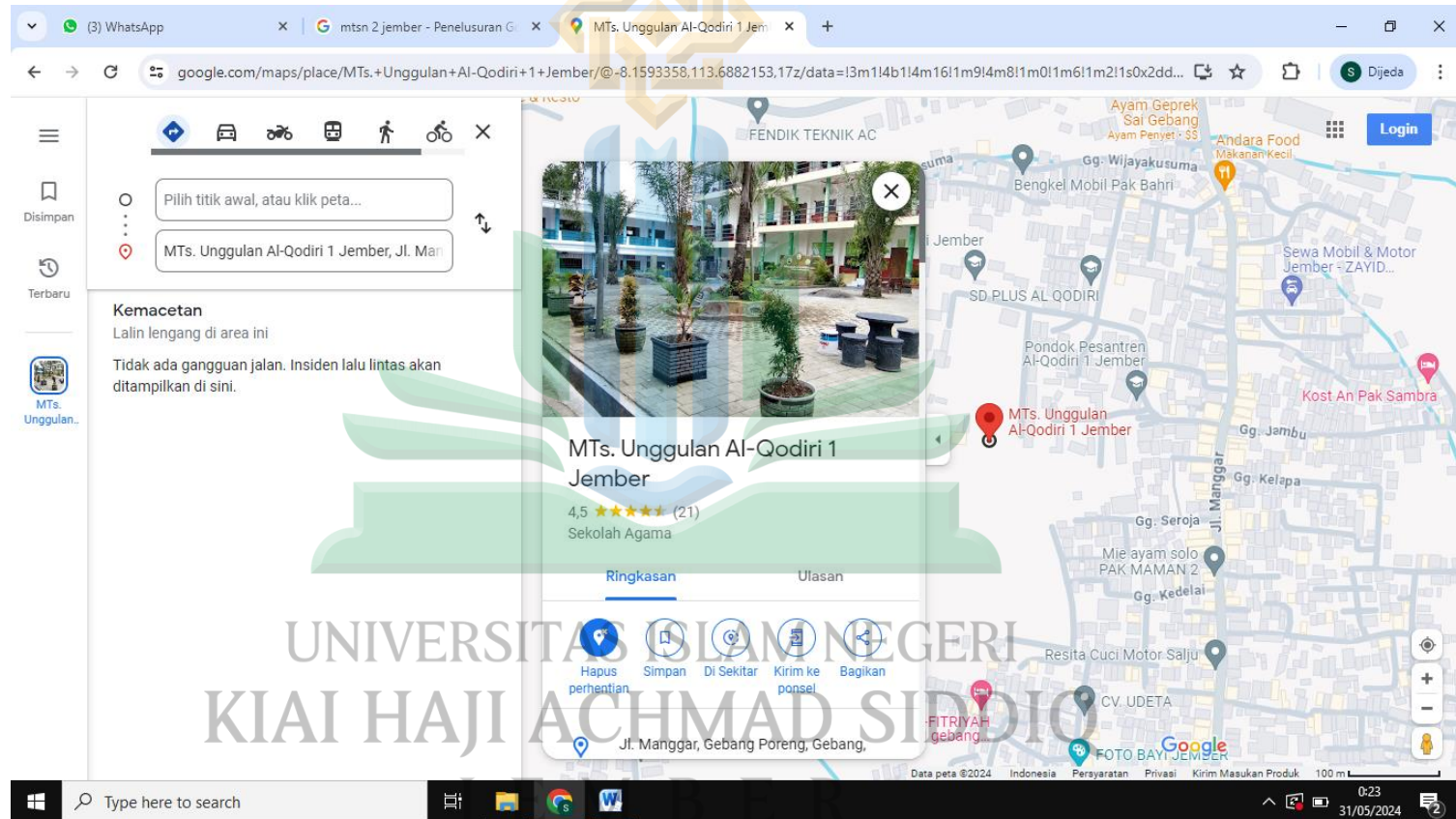
LAMPIRAN 5

DENAH LOKASI

1. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember



2. Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember



LAMPIRAN 6

PENILAIAN KINERJA GURU

1. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember

KOMPETENSI	NAMA GURU						
	Muhammad Nur Hafidz, S.Pd.I	Mjco Hersandi, M.Pd.	Mohammad Nasihudin, M.Pd.	VIRLLI INDAH FITRIANI, S.Pd.	NUR HANIYATUN NASRIYAH, S.Pd.I	Suci Rahayu S.Pd.	Muhammad Ridhwan Khamid, S.Pd.I
PEDAGOGIK							
1 Menguasai Kepribadian siswa	4	4	4	4	4	3	3
2 Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3	3	3	3	3	3	3
3 Mengembangkan kurikulum	4	4	4	4	4	4	4
4 Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4	3	3	3	3	4	4
5 Pengembangan potensi peserta didik	3	3	3	3	3	3	4
6 Komunikasi dengan peserta didik	3	4	4	4	4	4	4
7 Penilaian dan evaluasi	3	3	3	3	3	3	3
KEPRIBADIAN							
8 Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional	4	4	4	3	3	3	3
9 Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.	4	4	4	4	4	4	3
10 Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4	3	3	3	3	4	3
SOSIAL							
11 Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4	4	4	4	4	4	3
12 Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, org tua, peserta didik, dan masyarakat	2	2	2	3	3	3	3
PROFESIONAL							
13 Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	2	3	3	3	3	3	3
14 Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang refleksi	3	2	2	3	3	3	4
TOTAL NILAI PKG PERGURU	47	46	46	47	47	48	47
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI							
KEPALA SEKOLAH MENGETAHUI				PENELITI			
KIAI MUHAMMAD ACHMAD SIDDIQ JEMBER				 Linda Yuniastia NIM. 202101030073			

2. Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

KOPETENSI	NAMA GURU						
	Abd. Rahim, S.Ag	Ach. Baihaqi, S.Pd.I	Achmad Bahtiar Yoyon, S.Pd	Ade Yunnita Taufani, S.Pd	Ahmad Fauzan, S.Pd.I	Ahmad Ma'ruf Ayyahari, S. Pd.I	Dodik Haryanto, S.Pd.I
PEDAGOGIK							
1 Menguasai Kepribadian siswa	4	4	2	4	2	4	3
2 Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3	3	3	3	3	3	3
3 Mengembangkan kurikulum	3	2	3	2	3	3	3
4 Kegiatan pembelajaran yang mendidik	2	3	3	3	3	2	3
5 Pengembangan potensi peserta didik	3	3	3	3	3	3	3
6 Komunikasi dengan peserta didik	3	3	4	3	4	3	3
7 Penilaian dan evaluasi	3	3	3	3	3	3	3
KEPRIBADIAN							
8 Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional	3	3	4	3	4	3	4
9 Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.	3	3	4	3	4	3	4
10 Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4	4	3	4	3	4	3
SOSIAL							
11 Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	3	2	4	2	4	3	4
12 Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, org tua, peserta didik, dan masyarakat	3	3	2	3	2	3	2
PROFESIONAL							
13 Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	2	3	3	3	3	2	3
14 mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang refleksi	4	4	2	4	4	4	2
105 TOTAL NILAI PKG PERGURU	43	43	43	43	45	43	43



MENGETAHUI

Kepala Sekolah



H. M. Mujidah, S.Pd.I

PENELITI



Linda Yuniastia
NIM. 202101030073

LAMPIRAN 7

REKAPITULASI HASIL PENGHITUNGAN KEBUTUHAN ASN (PPPK dan CPNS) TAHUN 2024						
PADA MTsN 2 JEMBER						
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER						
NO	NAMA JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JUMLAH		KELEBIHAN/ KEKURANGAN	KETERANGAN KEBUTUHAN
			EXISTING	KEBUTUHAN		
1	Guru Aqidah Akhlak	S1 Pend. Agama Islam	2	2	0	PPPK = -0 CPNS = -0
2	Guru Al Qur'an Hadits	S1 Pend. Agama Islam	1	2	-1	PPPK = -0 CPNS = -1
3	Guru Fiqih	S1 Pend. Agama Islam	2	2	0	PPPK = -0 CPNS = -0
4	Guru SKI	S1 Pend. Agama Islam	1	2	-1	PPPK = -1 CPNS = -0
5	Guru Bahasa Indonesia	S1 Pend. Bahasa Indonesia	5	6	-1	PPPK = -0 CPNS = -1
6	Guru Bahasa Inggris	S1 Pend. Bahasa Inggris	4	5	-1	PPPK = -1 CPNS = -0
7	Guru Bahasa Arab	S1 Pend. Bahasa Arab	1	3	-2	PPPK = -2 CPNS = -0
8	Guru PKn	S1 Pend. PKn	2	3	-1	PPPK = -0 CPNS = -1
9	Guru IPS	S1 Pend. IPS	5	4	1	PPPK = -0 CPNS = -0
10	Guru IPA	S1 Pend. IPA	3	5	-2	PPPK = -2 CPNS = -0
11	Guru Matematika	S1 Pend. Matematika	4	5	-1	PPPK = -0 CPNS = -1
12	Guru Seni Budaya	S1 Pend. Seni	1	2	-1	PPPK = -0 CPNS = -1
13	Guru Penjasorkes	S1 Pend. Olahraga	3	2	1	PPPK = -0 CPNS = -0
14	Guru Bimbingan Konseling	S1 Pend. Bimbingan Konseling	2	4	-2	PPPK = -0 CPNS = -2
15	Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi	S1 Pend. Komputer	1	2	-1	PPPK = -0 CPNS = -1
16	Guru Mulok	S-1 Pend. Pendidikan Agama Islam/Bahasa Arab	0	1	-1	PPPK = -1 CPNS = -0
17	Japel Penelaah Teknis Kebijakan	S-1 (Strata-Satu)/ D-4 (Diploma-Empat)	0	1	-1	PPPK = -1 CPNS = -0
18	Japel Bendahara	S-1 (Strata-Satu)/ D-4 (Diploma-Empat)	1	1	0	PPPK = -0 CPNS = -0
19	Japel Penata Layanan Operasional	S-1 (Strata-Satu)/ D-4 (Diploma-Empat) bidang yang relevan dengan tugas jabatan	0	1	-1	PPPK = -1 CPNS = -0
20	Japel Pengolah Data dan Informasi	D-3 (Diploma-Tiga)	1	3	-2	PPPK = -2 CPNS = -0
21	Japel Pengadministrasi Perkantoran	SLTA Sederajat	1	4	-3	PPPK = -3 CPNS = -0
22	Japel Operator Layanan Operasional	SLTA Sederajat	0	2	-2	PPPK = -2 CPNS = -0
23	Japel Pengelola Umum Operasional	SD Sederajat/SLTA Sederajat	1	4	-3	PPPK = -1 CPNS = -2

Jember, 15 Januari 2024

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Kepala MTsN 2 Jember


Siti Aliyah, S.Pd.
NIP.197204191998032001

LAMPIRAN 8

DOKUMENTASI

MADRASAH TSANAWIYAH UNGGULAN AL-QODIRI 1 JEMBER



No	Dokumentasi	Keterangan
1.		Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
2		Kantor Pelayanan (PTSP) Terpadu satu pintu Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember
3		Kegiatan Tes wawancara calon peserta didik dengan sekertaris pimpinan
4		Wawancara peneliti dengan ibu Siti Aisyah Hidayatul Magfiroh, S.Pd Selaku guru honorer
5		Pelaksanaan Tes Microtheching selama 3 bulan untuk calon pendidik baru di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

6		Pelaksanaan Supervisi dalam PKG (Penilaian Kinerja Guru)
7		Wawancara dengan Ibu Ade Yuanita Taufani, S.Pd Selaku guru honorer
8		Wawancara dengan Ibu Nita Sari, S.Pd Selaku Guru Honorer
9		Wawancara dengan ibu Siti Fatkhiah Ana Jakhah selaku Adminitator madrasah
10		Wawancara dengan Bapak Eko Mulyadi, S.Pd.I Selaku sekertaris pimpinan madrasah

DOKUMENTASI

MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER

	<p>Data persiapan kekurangan guru (analisis jabatan)</p>
	<p>Peta jabatan</p>
	<p>Data keseluruhan dalam analisis jabatan</p>
	<p>Rekapitulasi hasil perhitungan kebutuhan ASN (PPK dan CPNS)</p>
	<p>Pengumuman rekrutmen yang di sebar melewati Whatsapp</p>

		Berkas pelamar
		Penempatan calon pendidik baru



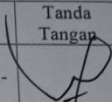
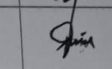
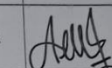
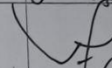
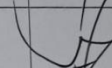

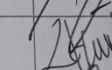
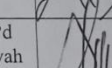
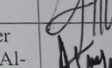

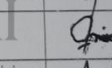

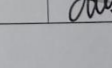
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN 9

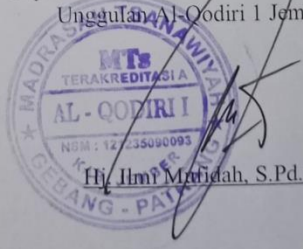
JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

1. Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

Jurnal Kegiatan Penelitian
Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Tanda Tangan
1	1 februari 2024	Observasi awal ke Madrasah sekaligus menyerahkan surat izin penelitian Skripsi ke Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember	
2	3 Februari 2024	Wawancara dan mengumpulkan data berupa PKG (penilaian kinerja guru) kepada Ibu. Efa Dzullaeka Wahana Pertiwi, S.Pd	
3	25 April 2024	Mengumpulkan Dokumentasi berupa Profil dan sejarah Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember kepada ibu Siti Fatkhiah Ana Jakhah,S.Pd	
4	13 Mei 2024	Observasi ke Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember	
5	13 Mei 2024	Wawancara kepada Bapak.Eko Mulyadi, S.Pd.I,M.Pd Mengenai proses berjalannya Rekrutmen Guru	
	13 Mei 2024	Wawancara kepada Ibu Hj. Ilmi Mufidah, S.Pd.I Mengenai proses berjalannya Rekrutmen Guru	
6	14 Mei 2024	Wawancara kepada ibu Ade Yuanita Taufani, S.Pd Selaku Guru Honorer Mapel Bahasa Indonesia di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember	
7	14 Mei 2024	Wawancara kepada ibu Siti Aisah Hidayatul Magfiroh, S.Pd Selaku Guru Honorer Mapel Bahasa di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember	
8	14 Mei 2024	Wawancara kepada ibu Nita Sari S.Pd Selaku Guru Honorer Mapel Bahasa Inggris di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember	
9	21 Mei 2024	Observasi ke Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember	
10	25 Mei 2024	Observasi proses penilaian kinerja guru ke Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember	
11	25 Mei 2024	Mengumpulkan data seputar rekrutmen guru kepada Ibu Siti Fatkhiah Ana Jakhah,S.Pd	
15	27 Mei 2024	Meminta surat selesai penelitian ke Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember	

Jember 27 Mei 2024
Mengetahui
Kepala Madrasah Madrasah Tsanawiyah
Unggulan Al-Qodiri 1 Jember


Hj. Ilmi Mufidah, S.Pd.I

2. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember

Jurnal Kegiatan Penelitian
Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Nama Informan	Tanda Tangan
1	8 Oktober 2023	Observasi ke Madrasah sekaligus menyerahkan surat izin penelitian Skripsi ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Mustika widya ningrum, S.Sos	
2	2 Februari 2024	Wawancara dan mengumpulkan dokumentasi mengenai Penilaian Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Dirga Fajriyanto, S.E.	
3	20 April 2024	Wawancara mengenai proses rekrutmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember.	Hj.Nur Aliyah, S.P.d, M.Pd	
4	20 April 2024	Wawancara mengenai proses rekrutmen Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	marti, M.Pd	
5	20 April 2024	mengenas proses analisis data jabatan dan proses rekrutmen di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Mohammad Rijal Teja Kusuma,S.E	
6	21 Mei 2024	Observasi ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	marti, M.Pd	
7	17 Mei 2024	Wawancara Mengenai proses berjalannya Rekrutmen Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Myco Hersandi, S,Pd, M.Pd	
8	17 Mei 2024	Wawancara Mengenai proses berjalannya Rekrutmen Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Mohammad Nasihuddin, M.Pd	
9	17 Mei 2024	Wawancara Mengenai proses berjalannya Rekrutmen Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Suci Rahayu S.Pd	
10	17 Mei 2024	Observasi ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Mohammad Rijal Teja Kusuma,S.E	
11	17 Mei 2024	Observasi proses penilaian kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Dirga Fajriyanto, S.E	
12	17 Mei 2024	Mengumpulkan data seputar Analisis jabatan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Mohammad Rijal Teja Kusuma,S.E	
13	29 Mei 2024	Meminta surat selesai penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Mustika widya ningrum, S.Sos	

Jember 29 Mei 2024
Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SYAFI
JEMBER


M.Pd, S.Pd, M.Pd.

LAMPIRAN 10

SURAT IZIN PENELITIAN

1. Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp. (0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
 Website: [www.http://frik.uinkhas-jember.ac.id](http://frik.uinkhas-jember.ac.id) Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-5279/In.20/3.a/PP.009/01/2024

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala MTs. Unggulan Al-Qodiri 1 Jember

Jl. Manggar, Gebang Poreng, Gebang, Kec.Patrang, Kab. Jember, Jawa Timur 68117

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : 202101030073
 Nama : LINDAYUNIASTIA
 Semester : Semester delapan
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "PERBANDINGAN REKRUTMEN GURU HONORER " selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu HJ. ILMI MUFIDAH, S.Pd.I

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 1 Januari 2024 an.

Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



KHOTIBUL UMAM

2. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
 Website: <http://fkip.uinkhas-jember.ac.id> Email: tariyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-5279/ln.20/3.a/PP.009/01/2024

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala MTs. NEGERI 02 JEMBER

Jl. Merak No. 11, Puring, Selawu, Kec.Patrang, Kab. Jember, Jawa Timur 68116

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : 202101030073

Nama : LINDAYUNIASTIA

Semester : Semester delapan

Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "PERBANDINGAN REKRUTMEN GURU HONORER " selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu NUR ALIYAH, M.Pd

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 1 Januari 2024 an.

Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



KHOTIBUL UMAM

LAMPIRAN 11

SURAT SELESAI PENELITIAN

1. Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri 1 Jember


YAYASAN AL-QODIRI JEMBER
MADRASAH TSANAWIYAH AL-QODIRI I
 Jalan Manggar Nomor. 139 A Gebang-Patrang-Jember 68117
 Telepon 0331-4430806
 E-mail : mts.alqodiri1jbr@gmail.com

27 Mei 2024

Nomor : 0103/Mts.13.32.555/PP.00.5/05/2024
 Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hj. Ilimi Mufidah, S.Pd.I
 Jabatan : Kepala MTs Al Qodiri I Jember

Menerangkan bahwa :

Nama : Linda Yuniastia
 NIM : 202101030073
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Penelitian : "Perbandingan Rekrutmen Guru Honoror di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan Madrasah Tsanawiyah Unggulan Al-Qodiri I Jember"


benar-benar telah melakukan penelitian di lembaga kami sejak 01 Februari - 27 Mei 2024.
 Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

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

Kepala
 MTs Al Qodiri I Jember


 Ilimi Mufidah

2. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2
 Jalan Merak Nomer 11 Jember 68116; Telepon (0331) 482926
 Website: www.mtsn2jember.sch.id; E-mail: mtsn2jbr@gmail.com

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 152/Mts.13.32.02/05/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini


Nama	: Nur Aliyah, S.Pd., M.Pd.
NIP	: 197204191998032001
Jabatan	: Kepala MTsN 2 Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Linda Yuniastia
NIM	: 202101030073
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam

Bahwa yang namanya tersebut di atas telah selesai melaksanakan Penelitian/Riset mengenai Perbandingan Rekrutmen Guru Honorer selama 5 (lima) bulan di MTs Negeri 2 Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

29 Mei 2024
 Kepala Madrasah,

 Nur Aliyah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDIQ
 JEMBER

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

LAMPIRAN 12

BIODATA PENULIS



NAMA : Linda Yuniastia
 NIM : 202101030073
 Tempat /Tanggal Lahir : Jember, 9 Juni 2004
 Alamat : Jalan. Branjangan Gg. Damai Link
 Sumberlangon, Patrang
 Email : yuniastialinda@gmail.com
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Riwayat Pendidikan J E M B E R :
 1. SD : SDN SELAWU 2 Jember (2009-2014)
 2. SMP : SMP AHLUL IRFAN Jember (2014-2017)
 3. SMA : SMA 06 MA'ARIF Jember (2017-2020)
 4. S1 : UIN KHAS Jember (2020-Sekarang)