

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

Paparan data merupakan uraian data yang diperoleh oleh peneliti di lapangan. Data yang diperoleh merupakan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang berhubungan dengan paparan teori pada bab sebelumnya. Berikut akan dipaparkan data yang diperoleh dari lapangan dengan judul Manajemen Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan.

Berikut adalah paparan data tentang gambaran umum madrasah yang menjelaskan tentang profil madrasah, lokasi madrasah, sejarah berdirinya madrasah, visi, misi, data pendidik dan tenaga kependidikan, data guru non PNS, data peserta didik, data sarana dan prasarana, periodisasi kepemimpinan kepala madrasah, serta struktur organisasi.

1. Gambaran Umum MTs Negeri 3 Pamekasan

a. Profil MTs Negeri 3 Pamekasan

Nama Madrasah	: MTsN 3 Pamekasan
Alamat	: Jl Pontren Sumber Bungur Kecamatan Pakong Kabupaten pamekasan
NSM	: 121135280003
NPSN	: 20583367
Kode Satker	: 298341
Tel/Fax	: (0324) 7710196
Website	: https://mtsn3pamekasan.sch.id/
E-mail	: mtsnsumpa@gmail.com

Tahun Berdiri	: 1960
Beroperasi	: 07 Juli 1970
Tahun Penegerian	: 1970
Akreditasi	: A
Nomor	: No. SK BAP-S/M No.175/BAP-S/M/SK/X/2015

b. Lokasi MTs Negeri 3 Pamekasan

Lokasi MTs Negeri 3 Pamekasan berada tepat di tengah Kecamatan Pakong, maka berikut adalah penjelasan letak geografisnya.

Kecamatan Pakong adalah salah satu Kecamatan dari tiga belas Kecamatan di Kabupaten Pamekasan. Kecamatan Pakong, dengan luas 30,71 Km² terletak di wilayah kerja Pembantu Bupati Pegantenan. Desa Lebbek merupakan daerah terluas yaitu 5,36 Km² atau seluas 17,45% dari luas Kecamatan Pakong, sedangkan Desa Banban dengan 0,59 Km² atau sekitar 1,92% dari luas Kecamatan Pakong merupakan daerah terkecil, Kecamatan Pakong di sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Waru, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Kadur, dan sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Pegantenan. Sedangkan sebelah Timur dibatasi oleh Kabupaten Sumenep.

Jarak pemerintahan Kecamatan Pakong dengan pusat kedudukan wilayah kerja Pembantu Bupati sekitar 10 Km, sedang jarak dengan Ibukota kabupaten Pamekasan sekitar 22 Km, sedang jarak dengan pusat kedudukan wilayah kerja Pembantu Gubernur sekitar 22 Km, sedang jarak dengan Ibu kota Propinsi sekitar 145 Km.

Ketinggian tertinggi di Kecamatan Pakong terletak sekitar 250 meter dari permukaan laut dan terendah 185 meter dari permukaan laut. Suhu udara di

Kecamatan Pakong berkisar antara 20 -24° Celcius dengan kelembaban udara rata-rata 65%.

Selanjutnya bila kita melihat Curah Hujan (CH) dan Hari Hujan (HH) yang tercatat sepanjang tahun 2008 hanyalah 1337,5 mm dalam 63 hari. Sedangkan rata-rata curah hujan dan hari hujan perbulan masing-masing hanya mencapai 44,6 mm selama 2 hari. Oleh karenanya, wilayah Kecamatan Pakong ini tergolong daerah yang dingin dan cocok sekali untuk tanaman tembakau yang menjadi tanaman pokok bagi masyarakat Madura pada umumnya, bahkan menjadi tulang punggung kegiatan ekonomi masyarakat Madura pada umumnya.

c. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Negeri 3 Pamekasan

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pamekasan, pertama-tama berangkat dari sebuah Pondok Pesantren Sumber Bungur yang terletak di Kampung sumber taman Desa Pakong, Kecamatan Pakong, Kabupaten Pamekasan. Kendatipun demikian, Pondok Pesantren Sumber Bungur bukanlah satu-satunya Pondok Pesantren yang berada di wilayah Kecamatan Pakong.

Awal mula berdirinya Madrasah Tsanawiyah bernama Madrasah Mu'allimin dan pada tahun 1968 berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah. Kemudian pada tahun 1972 sampai sekarang, lembaga pendidikan ini berubah status menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeriyang secara otomatis pengelolaannya berada di bawah naungan Pemerintah (dulu Departemen Agama, sekarang Kementerian Agama). Pada tahun 1990 melalui piagam yang ditanda tangangi oleh Menteri Agama, dan serah terimanya di Yogyakarta lembaga pendidikan ini menjadi Madrasah MODEL.

Dalam perkembangannya, MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 673 Tahun 2016 tentang Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Jawa Timur, maka MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan berubah nama menjadi MTsN 3 Pamekasan. Walaupun letaknya jauh dari Kota Pamekasan, yaitu sekitar 25 Km, akan tetapi eksistensi MTs Negeri 3 Pamekasan sebagai madrasah percontohan, tetap tidak terpengaruhi oleh letak geografis yang dapat dikatakan jauh dari perkotaan.

d. Visi dan Misi MTs Negeri 3 Pamekasan

1) Visi

“Berakhlak Mulia, Unggul Dalam Prestasi, Dan Berwawasan Lingkungan”

2) Misi

- a) Menanamkan kecakapan Religius, Intelektual, Sosial, dan Emosional melalui peningkatan Iman dan Taqwa serta penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang berwawasan lingkungan.
- b) Menumbuhkan semangat belajar untuk mewujudkan sumber daya manusia yang Inovatif, Kompeten, Kompetitif, dan Produktif dengan memanfaatkan lingkungan sebagai sumberbelajar.

e. Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Negeri 3 Pamekasan

Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 3 Pamekasan berjumlah 87 orang. Pendidik berjumlah 77 orang yang terdiri dari 50 PNS dan 27 Non PNS, sedangkan tenaga kependidikan berjumlah 10 orang yang terdiri dari 5

PNS dan 5 non PNS. Berikut tabel daftar guru dan karyawan di MTs Negeri 3 Pamekasan.

Tabel 4.1 Daftar Guru dan Karyawan MTs Negeri 3 Pamekasan

NO	NAMA GURU	L/P	JABATAN
1	MOHAMMAD HOLIS, S.Ag, M.Si	L	Kepala Madrasah
2	Dra LILIK PUJIASTUTI	P	Guru
3	ST FATIMAH, S.Pd	P	Guru
4	M. CHATIB, S.Ag	L	Guru
5	SULAIHA, S.Pd	P	Guru
6	TITIK INDAH KUSUMA, S.Pd	P	Guru
7	MOH.TAHA, S.Pd.I	L	KAUR TU
8	ISNAWATUL KUSNA, S.Pd	P	Guru
9	MOHAMMAD SALEH HASIN, S.Ag	L	Guru
10	IBNAWATIS NAINY, S.Pd.	P	Guru
11	ARAFATUL FITRIYAH RAMLI, S.Pd	P	Guru
12	LUTFI, S.Pd.	L	Guru
13	SUPRAPTO, S.Pd.	L	Guru
14	ELLY KURNIA NINGSIH, S.Pd.	P	Guru
15	ISTIANAH, S.Pd.	P	Guru
16	MOH. MISBAH, S.Pd.I	L	Guru
17	MOHAMMAD SALEH, S.Pd.	L	Guru
18	FAHRUDDIN, S.Pd.	L	Guru
19	HAMSIYAH, S.Pd.	P	Guru
20	Drs. AKH. SYAFIUDIN	L	Guru
21	Drs. ALIWafa	L	Guru
22	AGUS BUDI HARIYANTO, S.Pd.	L	Guru
23	MOHAMAD HALIL, S.Ag.	L	Guru
24	MOHAMMAD HOLIS, S.Ag	L	Waka Bid. Humas
25	WATIATUL MUNAWARAH, S.Ag.	P	Guru
26	BAHRUDIN, S.Pd.	L	Guru
27	MUHAMMAD RAMLI, S.Pd.	L	Guru
28	MOH.TAUFIQURRAHMAN, S.Ag.	L	Waka Bid. SarPras
29	SITI HUNAINATUL HASANAH, S.Ag.	P	Guru
30	ACHMAD MUCHLIS, S.Pd.	L	Waka Bid. Kesiswaan
31	GUNTUR ILMIAWAN, S.Pd.	L	Guru

32	IRA APRIYANA, S.Pd.	P	Guru
33	FARIHAH, SE	P	Guru
34	AMSUL ARIFIN, S.Pd.	L	Guru
35	MOHAMAD ILYAS, S.Pd.	L	Guru
36	RUSPANDI, SH.S.Pd.I	L	Guru
37	MOH. ALI BUDI HARTONO, S.Pd.I	L	Waka Bid. Akademik
38	AFANDI, S.Pd.I	L	Guru
39	ZAINAL FAQIH, S.Ag.	L	Guru
40	ALI HISYAM, S.Sos.I	L	Guru
41	FARID ROFIQ,S.Ag.	L	Guru
42	MUHAMMAD TABRI, S.Pd.	L	Guru
43	TUSLAHATUN BAHAR, S.Pd.I	P	Guru
44	NURUL YAQIN, S.Si	L	Guru
45	KHAIRUN RASYAD, S.Pd.I	L	Guru
46	MOHAMMAD SAMSUL BAHRI, S.Pd	L	Guru
47	JUFRI SAWALUDIN ZUBAER,S.Si.	L	Guru
48	NURUL HASANAH	P	Guru
49	HARYONO S.Pd	L	Guru
50	DUWI HARTANTI, S.Pd	P	Guru
51	NOVITA SOVIANA, S.Pd	P	Guru
52	M.SYAFI'I, A.Ma.	L	Staf TU
53	AHMAD NURUL, A.Ma	L	Staf TU
54	MOH. MABRUR, A.Ma.	L	Staf TU
55	AKH.SUBAIRIYANTO	L	Staf TU
56	AKH MAKHFUD JUNAIDI FZ, S.PdI	L	Guru
57	SUBAIRI, S.Hum	L	Guru
58	HALILI YAKUB, SP	L	Guru
59	MOHAMMAD FADIL, S.Hi	L	Guru
60	ABU BAKAR, S.Si	L	Guru
61	LUTFI RAHMAN, SS	L	Guru
62	USWATUN HASANAH, S.Pd	P	Guru
63	SYARIF, S.Pd	L	Guru
64	FAHRURROZI, SE	L	Guru
65	ABD HAK, S.Ag	L	Guru
66	RUKI HERAWATI, S.Psi	P	Guru
67	DESI UMMI WAHYUNINGSIH, S.Pd	P	Guru
68	ACHMAD RIZQI, S.Kom	L	Guru
69	IBROHIM HOLIL, SS	L	Guru
70	SYAMSIYAH, S.Pd	P	Guru

71	MUKHTAR, ST	L	Guru
72	KHAIRIL ANWAR, S.Sos.I	L	Guru
73	HOLIS ANSORI, S.Pd	L	Guru
74	HAMSUN, S.PdI	L	Guru
75	MIFTAHUL HUDA, S.Ag	L	Guru
76	EDI WAHYUDI, S.Pd	L	Guru
77	DWI WAHYU HANDONO, S.Pd	L	Guru
78	ENNY MUSFIRAH, M.Pd	P	Guru
79	FAWAID ARIFIN, S.PdI	L	Guru
80	ANISATUL AINY, S.Pd	P	Guru
81	ANISATUL ISTIQOMAH, S.Pd	P	Guru
82	FAHRUR ROZI, S.Pd	L	Guru
83	MUNIF EFENDI, S.Pd.I	L	Staf TU
84	MUHSININ	L	Staf TU
85	GHAZALI, S.Pd	L	Staf TU
86	FATHOR RAHMAN, S.Pd	L	Staf TU
87	AHMAD SUTANTO	L	Staf TU

JML: Laki-Laki = 62 , Perempuan = 25, Jumlah = 87

Tabel 4.2 Data Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

NO	NAMA GURU	L/P	JABATAN
1	AKH MAKHFUD JUNAIDI FZ, S.PdI	L	Guru
2	SUBAIRI, S.Hum	L	Guru
3	HALILI YAKUB, SP	L	Guru
4	MOHAMMAD FADIL, S.Hi	L	Guru
5	ABU BAKAR, S.Si	L	Guru
6	LUTFI RAHMAN, SS	L	Guru
7	USWATUN HASANAH, S.Pd	P	Guru
8	SYARIF, S.Pd	L	Guru
9	FAHRURROZI, SE	L	Guru
10	ABD HAK, S.Ag	L	Guru
11	RUKI HERAWATI, S.Psi	P	Guru
12	DESI UMMI WAHYUNINGSIH, S.Pd	P	Guru
13	ACHMAD RIZQI, S.Kom	L	Guru
14	IBROHIM HOLIL, SS	L	Guru
15	SYAMSIYAH, S.Pd	P	Guru
16	MUKHTAR, ST	L	Guru
17	KHAIRIL ANWAR, S.Sos.I	L	Guru
18	HOLIS ANSORI, S.Pd	L	Guru

19	HAMSUN, S.PdI	L	Guru
20	MIFTAHUL HUDA, S.Ag	L	Guru
21	EDI WAHYUDI, S.Pd	L	Guru
22	DWI WAHYU HANDONO, S.Pd	L	Guru
23	ENNY MUSFIRAH, M.Pd	P	Guru
24	FAWAID ARIFIN, S.PdI	L	Guru
25	ANISATUL AINY, S.Pd	P	Guru
26	ANISATUL ISTIQOMAH, S.Pd	P	Guru
27	FAHRUR ROZI, S.Pd	L	Guru

JML: Laki-Laki = 20 , Perempuan = 7, Jumlah = 27

f. Data Peserta Didik MTs Negeri 3 Pamekasan

Peserta didik di MTs Negeri 3 Pamekasan berjumlah 1.054 orang dengan 33 Rombel. Kelas VII berjumlah 358 siswa, kelas VIII berjumlah 376 siswa, dan kelas IX berjumlah 320 siswa.

Tabel 4.3 Uraian Jumlah Siswa MTs Negeri 3 Pamekasan

NO	URAIAN	ROMBEL	JUMLAH SISWA		
			L	P	JML
1	KELAS VII	11	164	194	358
2	KELAS VIII	11	172	204	376
3	KELAS IX	11	144	176	320
JUMLAH		33	480	574	1.054

g. Sarana dan Prasarana MTs Negeri 3 Pamekasan

Salah satu bagian penting dalam mewujudkan prestasi madrasah adalah pemenuhan kebutuhan sarana prasarana pendukung terhadap proses pembelajaran. Sarana dan prasarana dimaksud adalah semua perangkat, baik hardware maupun software yang digunakan dan dapat mendukung proses pendidikan dan pembelajaran. Sarana misalnya: media pendidikan (buku, kamus, alat-alat praktik, media audio, media visual, dan media audio visual). Sedang prasarana meliputi: bangunan Madrasah berupa gedung, perpustakaan, laboratorium, bengkel dan

perabot Madrasah serta berbagai hal yang erat hubungannya dengan mutu Madrasah.

Untuk itu, sarana dan prasarana Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pamekasan sebagai berikut:

- 1) Ruang Belajar, perpustakaan dan laboratorium (IPA, IPS, Matematika, Multimedia, Komputer), Musholla yang representatif.
- 2) Taman Belajar, green house, lapangan olahraga (*futsal, volley, basket*), Asrama, sebagai fasilitas pendukung pembelajaran.
- 3) Kantin, parkir dan lingkungan madrasah yang mendukung terhadap Visi Madrasah.

h. Periodisasi Kepemimpinan Kepala Madrasah MTs Negeri Pamekasan

1) Periode Pertama (1975-1989) Drs. H. Moh Ghozali

MTs Negeri Sumber Bungur Mulai merintis lokasi pembelajaran keluar dari lokasi semula yakni Pondok Pesantren Sumber Bungur, dimana sebelumnya masih meminjam gedung milik MI Bustanul Mubtadiin Sumber Bungur, dengan didukung oleh pengasuh Ponpes Sumber Bungur (KH. Achmad Madani), dan proses tanah wakaf yang kemudian dibangun gedung baru MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan. Sedang input siswa berasal dari Pondok Pesantren Sumber Bungur dan masyarakat pedesaan yang mempunyai penghasilan ekonomi menengah kebawah. Prestasi yang diraih pada era kepemimpinan Kepala MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan adalah dibidang gerakan pramuka yang sampai mencapai tingkat nasional.

2) Periode Kedua (1989-1996) Drs. H. Ahmad

Pada periode kepemimpinan ini, MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan mulai berbenah dan menambah beberapa fasilitas penunjang pendidikan, seperti dibangunnya gedung perpustakaan, ruang keterampilan dan laboratorium IPA serta 9 (sembilan) ruang baru. Sebagian besar siswa yang menempuh pendidikan di MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan berasal dari masyarakat luar pesantren, sehingga dapat meningkatkan kuantitas siswa dan kualitas pembelajaran, dan dapat menyeleksi peserta didik sesuai prosedur. Prestasi yang diraih pada masa kepemimpinan ini adalah ditunjuknya MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan sebagai madrasah MODEL dari 54 madrasah se Indonesia dan 5 Madrasah di Jawa Timur, sehingga peningkatan demi peningkatan baik dari sisi kualitas dan kuantitas siswa dapat berjalan sesuai RENSTRA yang dikembangkan pada kepemimpinan ini.

3) Periode Ketiga (1996-2001) Drs. H. Achmad Hadhori

Pada era ketiga merupakan masa penuh tantangan, karena pada masa ini MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan telah menyanggah status sebagai madrasah MODEL. Berbagai inovasi dilakukan oleh kepemimpinan dimasa periode ketiga ini, seperti perluasan dua bidang lahan, menambah enam Ruang Kelas Baru (RKB), pembangunan lab. Bahasa. Prestasi periode ini mampu membawa Marching band Al Faroby meraih prestasi yang sangat membanggakan. Selain itu prestasi bidang non akademik lainnya juga diraih oleh siswa-siswi MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan pada masa ini.

4) Periode Keempat (2001-2003) Drs. H. Moh. Bachri

Periode keempat ini adalah sebuah periode tersingkat dalam sejarah kepemimpinan MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan dengan durasi sekitar dua tahun. Terdapat beberapa hal yang dicapai pada masa ini antara lain; Penambahan tiga RKB, dan prestasi bidang non akademik yang diraih oleh siswa-siswi MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan.

5) Periode Kelima (2003-2008) Drs. Ach Sihabudin Muchtar

Tonggak inovasi kurikulum dan pembelajaran sangat terasa dimasa kepemimpinan pemimpin berkharismatik ini. Berbagai strategi pengembangan kurikulum dan pembelajaran diterapkan untuk meningkatkan kompetensi guru guna meningkatkan prestasi siswa. Hasilnya, berbagai prestasi siswa dibidang akademik dan non akademik diraih oleh siswa-siswi MTs Negeri Sumber BungurPamekasan.Pada bidang sarana terdapat beberapa capain diantaranya; penambahan dua RKB, Penambahan lab. Bahasa 2, pengadaan 15 unit komputer.Selain itu, pada periode ini telah dibuka tiga kelas program (akselerasi, unggulan, reguler).

6) Periode Keenam (2008-2013) Drs. H. M Ali Husnan, M.Pd.I

Pada periode kepemimpinan ini adalah masa bersejarah bagi MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan, karena pada periode ini MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan mampu menorehkan prestasi akademik internasional. Beberapa orang siswa-siswi MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan mampu membawa berbagai medali dari berbagai olimpiade internasional yang dilaksanakan di Singapura, China, India, Canada, dan Australia.Selain itu, pada pemenuhan sarana prasarana

pada era ini telah melakukan penambahan dua RKB, rehabilitasi delapan ruang kelas, pembangunan Musholla, pengadaan alat band, pengadaan 10 unit komputer.

7) Periode Ketujuh (2013-sekarang) H. Mohammad Holis, S.Ag.,M.Si

Sejarah baru dalam dunia pendidikan MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan. Karena dari sekian periode kepemimpinan MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan, periode ini adalah kepala madrasah termuda yang dimiliki MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan. Pada masa kepemimpinan ini terdapat beberapa prestasi yang telah dicapai diantaranya dibidang inovasi kurikulum, pembelajaran dan layanan inovatif dengan penganan layanan PDCI (Peserta Didik Cerdas Istimewa), penganan Penguatan Kualitas SDM pendidik dan peserta didik, Penganan kampung pendidikan Sumber Bungur, Penganan kartu *three* fungsi (Kartu Pelajar, Kartu Perpustakaan, dan ATM).

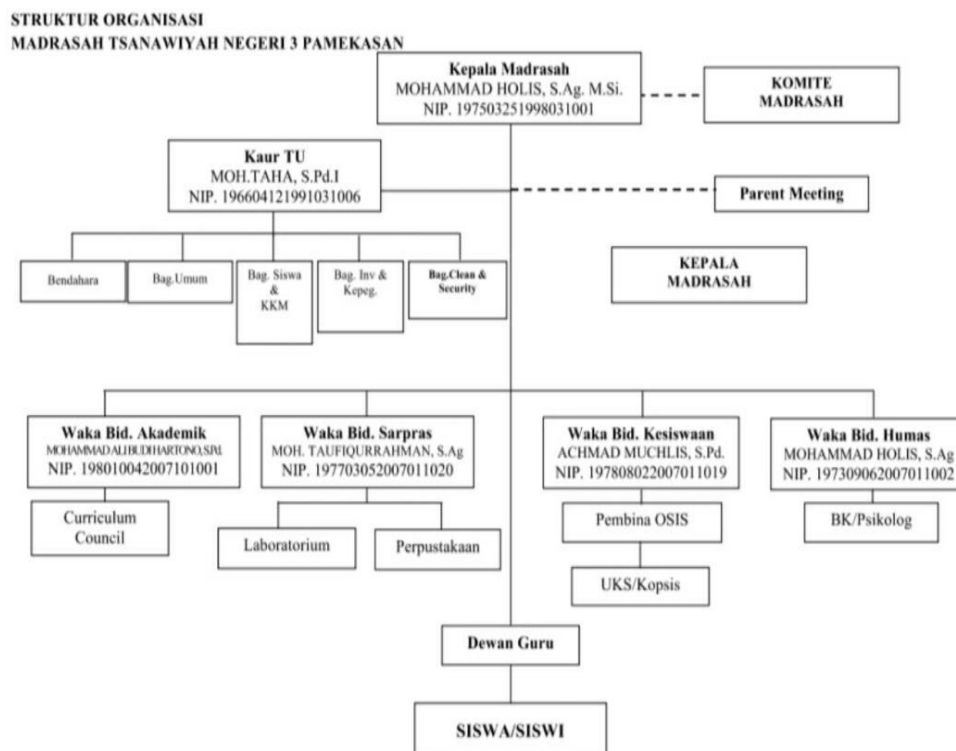
Dari aspek sarana dan prasarana pada periode ini telah melakukan penambahan dua RKB, rehabilitasi 9 ruang kelas, rehabilitasi ruang guru, penambahan 10 unit komputer dan 2 unit LCD TV, Pembangunan perpustakaan modern, Pengklasifikasian ruang laboratorium (IPA, Bahasa/Multimedia, Komputer, Matematika).

Sebagai sebuah madrasah yang peduli terhadap lingkungan, maka pada masa ini telah dibangun taman bunga diberbagai lokasi strategis di lingkungan madrasah untuk rencana strategis jangka menengah sebagai madrasah adiwiyata. Selain pembangunan fisik dalam bentuk taman bunga, sebagai daya dukung madrasah adiwiyata maka telah disusun pula kurikulum madrasah yang berwawasan adiwiyata.

Beberapa orang siswa-siswi MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan saat ini mampu membawa berbagai medali dari olimpiade internasional yang digelar di Singapura dan Australia. Pada masa ini telah mampu mensertifikasi seluruh aset tanah MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan. Sebagai Juara Umum Madrasah dalam Ajang Kompetensi Seni dan Olahraga 2015 tingkat Provinsi Jawa Timur. Sebagai Juara 1 dalam Kompetisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Berprestasi Tingkat Kabupaten tahun 2016. Sebagai Juara 2 dalam Kompetisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Berprestasi Tingkat Jawa Timur tahun 2016. Sebagai Juara 1 dalam Kompetisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Berprestasi Tingkat Kabupaten tahun 2017. Sebagai Juara 1 dalam Kompetisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Berprestasi Tingkat Jawa Timur tahun 2017.

i. Struktur Organisasi MTs Negeri 3 Pamekasan

Struktur organisasi merupakan suatu susunan tiap bagian posisi suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahaan kegiatan tugas yang dilaksanakan antara yang satu dengan yang lain. Dalam mencapai tujuan tersebut, agar bawahan bekerja pada tugas dan tanggung jawabnya maka perlu disusun struktur organisasi. Adapun struktur organisasi di MTs Negeri 3 Pamekasan, seperti Gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

2. Perencanaan Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

MTs Negeri 3 Pamekasan merupakan sebuah lembaga pendidikan islam yang memiliki sejarah panjang yang akhirnya menjadi sebuah lembaga yang bonafit dan meraih prestasi maksimal seperti sekarang ini. MTs Negeri 3 Pamekasan ada di naungan Departemen Agama RI dengan akreditasi A dan berstandar Internasional dengan latar belakang yang tidak hanya melahirkan generasi baru yang berprestasi akademik namun juga melahirkan generasi baru yang berakhlakul karimah dan juga mampu membangun lingkungan yang islami.

MTs Negeri 3 Pamekasan memiliki visi dan misi mewujudkan insan yang berakhlak mulia, unggul dalam prestasi, dan berwawasan lingkungan. Jadi MTs Negeri 3 Pamekasan tidak hanya terfokus pada hal akademis saja, tetapi juga menanamkan kecapakan religius, intelektual, sosial dan emosional melalui

peningkatan iman dan taqwa serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan lingkungan. Dan juga menumbuhkan semangat belajar untuk mewujudkan sumber daya manusia yang inovatif, kompetitif, kompetitif, dan produktif dengan memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar, serta menciptakan lingkungan madrasah yang bersih, sehat, indah, tertib, dan islami.

Dalam pencapaian visi dan misi madrasah, banyak program pendidikan yang dibuat oleh MTs Negeri 3 Pamekasan. Untuk mendukung tercapainya visi tersebut, maka kepala madrasah harus menjalankan tugasnya dengan menggunakan kewenangannya, dengan begitu kepala madrasah bisa mengambil keputusan yang baik dalam dalam merekrut pendidik di MTs Negeri 3 Pamekasan.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai manajemen rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan yaitu peneliti langsung mendapatkan surat disposisi yang ditandatangani oleh kepala madrasah via online. Sebelum melakukan perekrutan calon pendidik non pns, biasanya lembaga melakukan persiapan rekrutmen. Kegiatan ini meliputi pembentukan panitia rekrutmen, menganalisis kebutuhan yang dibutuhkan dalam mata pelajaran apa, serta penetapan jadwal dan lainnya. Salah satu informan mengatakan bahwa rekrutmen guru non PNS dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan madrasah dan dilakukan sebelum awal tahun pelajaran berlangsung. Yang terlibat dalam rekrutmen guru non PNS, yaitu kepala madrasah, dan wakil kepala madrasah, serta guru yang masih terkait dengan rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan.

Hal ini disampaikan oleh Bapak Mohammad Holis, S.Ag.,M.Si selaku Kepala Madrasah di MTs Negeri 3 Pamekasan beliau menjelaskan tentang perencanaan rekrutmen guru non PNS:

“Di MTsN 3 Pamekasan untuk system rekrutmen, tidak dilakukan pada setiap tahun tapi disesuaikan dengan kebutuhan madrasah terhadap guru. Kalau misalnya madrasah dari hasil analisis kekurangan guru dirasa kurang, maka pada tahun tersebut bisa melakukan kegiatan merekrut yang namanya guru non PNS. Tapi kalau dari Analisa kebutuhan guru sudah cukup memadai berdasar alokasi jam, maka tahun ajaran tersebut tidak diperlukan untuk melakukan rekrutmen guru. Sebenarnya tidak ada yang namanya panitia secara khusus, karena tidak dibuat SK. Akan tetapi kepala madrasah mempersiapkan beberapa orang yang dianggap mampu untuk bisa menyeleksi guru non PNS. Yang terlibat, yang jelas adalah kepala madrasah, kemudian waka bidang kurikulum, kemudian semua waka yang lain, dan ditambah dengan beberapa guru yang dianggap memiliki kompetensi dalam proses rekrutmen guru non PNS utamanya yang memiliki kompetensi di dalam proses pembelajaran karena beliau yang akan memberikan masukan-masukan dalam menentukan guru mana yang layak untuk dijadikan sebagai guru MTsN 3 Pamekasan.”¹

Hal ini juga senada dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Agus Budi Hariyanto, S.Pd selaku Waka Kesiswaan dalam petikan wawancaranya sebagai berikut:

“Rekrutmen disana dilakukan sesuai kebutuhan madrasah. Biasanya dilakukan diawal tahun ajaran. Jadi Ketika butuh guru sesuai dengan kebutuhan, artinya Ketika dihitung dari sisi kebutuhan guru, kita butuh maka kita mencoba melakukan rekrutmen. Salah satu caranya kita umumkan di media social, diumumkan secara resmi kepada bapak dan ibu guru dan kepada komite dan lain-lain. Ada standar tersendiri yang kami jadikan acuan setidaknya masuk pada bagaimana menggunakan peraturan pemerintah tentang guru no.48 tahun 2008 sehingga kompetensi-kompetensi yang dimiliki guru sesuai dengan harapan kita Bersama.”²

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bapak Mohammad Holis, S.Ag selaku Waka Humas, dalam petikan wawancaranya sebagai berikut:

“MTsN 3 Pamekasan tidak melakukan rekrutmen guru non PNS setiap tahun, melainkan hanya melakukan Ketika dirasa diperlukan. Mengenai pelaksanaan

¹ Mohammad Holis, Kepala Madrasah MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (7 April 2020).

² Agus Budi Hariyanto, Waka Kesiswaan MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (2 Mei 2020).

rekrutmen disana, dilakukan Ketika ada kekurangan diantara salah satu guru mata pelajaran. Ketika proses rekrutmen dilaksanakan di MTsN 3 Pamekasan, pihak Lembaga tidak membentuk yang namanya panitia khusus. Namun pihak-pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen adalah kepala madrasah tentunya, kemudian keempat waka termasuk kepala TU. Mengenai pihak yang terlibat dalam proses penyebaran informasi tentang diadakannya proses rekrutmen guru non PNS di MTsN 3 Pamekasan adalah komite sekolah serta teman-teman guru yang lain. Jadi hampir semua tenaga pendidik disana terlibat dalam penyebaran informasi tersebut. Mengenai persiapan proses rekrutmen di MTsN 3 Pamekasan bisa dikatakan kondisional. Jadi kita lihat dulu apa saja yang diperlukan di lapangan, faktor apa saja yang akan dibutuhkan dalam proses rekrutmen. Pihak calon guru non PNS yang akan mendaftar, perlu memenuhi syarat yang ditentukan oleh pihak Lembaga. Persyaratannya adalah membuat lamaran disertai foto copy ijazah serta sertifikat-sertifikat lainnya. Pihak Lembaga merekrut para pendaftar calon guru non PNS berdasar mata pelajaran yang diperlukan dan tentunya kemampuan yang mereka miliki.”³

Hal ini juga senada dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Moh. Ali Budi Hartono, S.Pd.I selaku Waka Kurikulum dalam petikan wawancaranya sebagai berikut:

“Ketika membahas rekrutmen di MTsN 3 Pamekasan, pihak Lembaga tidak melakukan proses rekrutmen setiap tahun. Jadi proses perekrutan guru non PNS hanya dilakukan sesuai kebutuhan madrasah. Mengenai kapan pelaksanaan rekrutmen disana? Biasanya pihak madrasah melakukannya sebelum awal tahun ajaran baru sehingga para guru yang baru diterima bisa menyiapkan materi pembelajaran begitu tahun ajaran baru dimulai. Pihak madrasah membentuk panitia yang terdiri kepala madrasah, wakil kepala, guru senior dan komite sekolah. Masyarakat biasanya memperoleh informasi mengenai adanya rekrutmen guru non PNS di MTsN 3 Pamekasan melalui media social resmi pihak madrasah atau contact person madrasah. Setelah lamaran para calon guru mulai masuk kemudian tim rekrutmen melakukan persiapan dengan diadakannya instrumen rekrutmen guru yang sudah disiapkan madrasah. Para pelamar harus memenuhi persyaratan yang ditentukan pihak madrasah yaitu surat lamaran, curriculum vitae, foto, ijazah, akta dan nilai transkrip, KTP, KK, SKCK, dan surat keterangan sehat. Pihak madrasah memiliki standar rekrutmen guru non PNS yaitu santun, tanggung jawab, disiplin, kompeten dan potensi.”⁴

Berdasarkan paparan data dari fokus pertama, yaitu perencanaan rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan, rekrutmen dilaksanakan di awal tahun ajaran baru disesuaikan dengan kebutuhan madrasah. Pihak madrasah

³ Mohammad Holis, Waka Humas MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (2 Mei 2020).

⁴ Moh. Ali Budi Hartono, Waka Kurikulum MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (3 Mei 2020).

dalam perekrutan tidak membentuk panitia khusus karena tidak dibuat SK, akan tetapi kepala madrasah mempersiapkan beberapa orang yang dianggap mampu untuk bisa menyeleksi guru non PNS. Yang terlibat dalam perekrutan adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru yang dianggap memiliki kompetensi dalam proses rekrutmen guru non PNS utamanya yang memiliki kompetensi di dalam proses pembelajaran karena guru tersebutlah yang akan memberikan masukan-masukan dalam menentukan guru mana yang layak untuk dijadikan sebagai guru non PNS di MTsNegeri 3 Pamekasan. Mengenai pihak yang terlibat dalam proses penyebaran informasi tentang diadakannya proses rekrutmen guru non PNS di MTsN 3 Pamekasan adalah komite sekolah serta guru-guru yang lain, melalui media social resmi pihak madrasah <https://mtsn3pamekasan.sch.id/> atau contact person madrasah, jadi hampir semua pendidik disana terlibat dalam penyebaran informasi tersebut. Setelah lamaran para calon guru mulai masuk kemudian tim rekrutmen melakukan persiapan dengan diadakannya instrumen rekrutmen guru yang sudah disiapkan madrasah. Para pelamar harus memenuhi persyaratan yang ditentukan pihak madrasah yaitu surat lamaran, curriculum vitae, foto, ijazah, akta dan nilai transkrip, KTP, KK, SKCK, dan surat keterangan sehat. Pihak madrasah memiliki standar rekrutmen guru non PNS yaitu santun, tanggung jawab, disiplin, kompeten dan potensi.

3. Pelaksanaan Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Suatu lembaga ataupun organisasi akan berhasil atau mengalami kegagalan sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dalam organisasi serta kerja sama tim dalam merekrut guru non PNS, hal ini dilakukan agar mendapatkan pendidik yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. Hal ini juga sesuai

dengan yang dikemukakan oleh Bapak Agus Budi Hariyanto, S.Pd selaku Waka Kesiswaan dalam petikan wawancaranya berikut ini:

“Dalam prosedur rekrutmen, yang pertama adalah madrasah melakukan yang Namanya analisis kebutuhan guru. Kalau madrasah menganggap, ternyata misalnya guru matematika dianggap kurang dan tidak sesuai dengan rasio jam. Kemudian yang kedua adalah melakukan sosialisasi. Akan tetapi dalam hal ini sosialisasi madrasah menganggap tidak perlu karena di meja kepala madrasah sudah banyak lamaran masuk. Jadi kita klasifikasi lamaran yang masuk sesuai dengan mata pelajaran yang dilamarkan. Setelah itu kita menghubungi calon guru yang bersangkutan untuk melakukan yang Namanya proses tes. Setelah proses tes, kemudian tim akan mengevaluasi guru mana yang layak dijadikan sebagai guru non PNS di MTsN 3 Pamekasan. Baru setelah dievaluasi kita panggil guru yang bersangkutan, kemudian disampaikan bahwa tahun ajaran baru guru tersebut akan menjadi guru di MTsN 3 Pamekasan dengan jumlah alokasi sekian jam. Proses rekrutmen, yaitu tim menyiapkan instrument, setelah itu tim melakukan yang Namanya seleksi administrasi. Kemudian selanjutnya tim melakukan kegiatan yang Namanya kesiapan guru dalam menyiapkan pembelajaran. Disini guru diminta untuk menyiapkan perangkat satu untuk satu pertemuan saja. Dilihat, dikroscek bagaimana metodenya, bagaimana sintaks pembelajarannya di kegiatan intinya, medianya menggunakan media apa, kemudian sarana dan alat pembelajarannya seperti apa, kemudian instrument penilaiannya seperti apa, apakah sudah sesuai dengan yang kita harapkan. Kemudian setelah dilakukan kegiatan seleksi dipersiapkan pembelajarannya, kita minta untuk melakukan kegiatan yang Namanya praktek mengajar di dalam kelas. Tim menyiapkan instrumen juga yang tentunya sesuai dengan supervise kepala madrasah. Dilihat apakah ada kesesuaian antara perangkat pembelajaran yang disiapkan dengan pelaksanaan di dalam proses pembelajaran di kelas. Kemudian dilihat juga penguasaan materi dari calon guru, penguasaan kelas, dan perform dalam kelas. Jadi penampilannya dilihat juga, kalau penampilannya tidak enak dilihat ya anak-anak juga malas melihatnya. Tapi kalau penampilannya bagus itu menjadi salah satu pendukung untuk bisa disukai oleh siswa dalam kegiatan proses belajar mengajar. Cara menentukan dan memutuskan. Kita melakukan yang Namanya rapat koordinasi penentuan penerimaan calon guru non PNS di MTsN 3 Pamekasan. siapa saja yang datang? Yang hadir adalah kepala madrasah, semua waka ditambah dengan beberapa guru yang ditunjuk lalu disini dirapatkan. Dari rapat ini kemudian diputuskan, nah hasil keputusan ini yang tidak bisa diganggu gugat. Kemudian kita sampaikan kepada yang bersangkutan melalui surat atau melalui nomor telpon yang bisa dihubungi untuk hadir ke madrasah kemudian kami sampaikan bahwa guru tersebut lulus dalam proses seleksi rekrutmen calon guru di MTsN 3 Pamekasan.”⁵

⁵ Agus Budi Hariyanto, Waka Kesiswaan MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (2 Mei 2020).

Dari penjelasan Bapak Agus Budi Hariyanto, S.Pd diatas bahwa dalam pelaksanaan rekrutemen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan, dilakukan dengan analisis kebutuhan guru, melakukan sosialisasi, proses tes, dan kemudian mengevaluasi guru mana yang layak dijadikan sebagai guru non PNS di madrasah. Proses rekrutmen, yaitu tim menyiapkan instrument, melakukan seleksi administrasi, dan kesiapan guru dalam menyiapkan pembelajaran, kesesuaian antara perangkat pembelajaran yang disiapkan dengan pelaksanaan di dalam proses pembelajaran di kelas, penguasaan materi dari calon guru termasuk penguasaan kelas, dan perfom dalam kelas.

Menurut Bapak Moh. Ali Budi Hartono, S.Pd.I selaku Waka Kurikulum dalam petikan wawancaranya berikut ini:

“Di MTsN 3 Pamekasan memiliki prosedur rekrutmen guru non PNS tersendiri. Jadi surat lamaran ditujukan kepada kepala madrasah dan disampaikan melalui pelayanan terpadu satu pintu (PTSP). Ketika surat lamaran telah masuk, maka tim rekrutmen MTsN 3 Pamekasan akan memeriksa kelengkapan data dan disposisi kepala madrasah. Setelah semua data telah di cek maka para pelamar atau calon guru non PNS akan di tes sesuai ketentuan Lembaga. Tes yang dilakukan disana meliputi interview dan peer teaching. Setelah semua tahap telah dilewati, maka semua akan diputuskan melalui surat keputusan kepala madrasah sesuai dengan tupoksinya.”⁶

Hal ini juga senada dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Subairi, S.Hum selaku Guru Non PNS dalam petikan wawancaranya sebagai berikut:

“Prosedur rekrutmen guru non PNS di MTsN 3 Pamekasan melalui beberapa tahapan. yang pertama adalah tahapan sosialisasi atau publikasi pada masyarakat, kemudian penerimaan berkas administrasi, seleksi administrasi, tes uji kompetensi dan interview, dan terakhir pengumuman hasil tes. proses rekrutmen dilakukan secara profesional dan berintegritas. tes yang biasa digunakan adalah tes tulis, tes wawancara dan mengisi fakta integritas. setelah semua tes dilakukan kini tibalah pada tahap keputusan. keputusan proses

⁶ Moh. Ali Budi Hartono, Waka Kurikulum MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (3 Mei 2020).

rekrutmen guru non PNS di MTsN 3 Pamekasan berada ditangan pimpinan melalui hasil musyawarah dengan tim rekrutmen.”⁷

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mohammad Holis, S.Ag.,M.Si, selaku Kepala Madrasah, dalam petikan wawancaranya sebagai berikut:

“Jadi mereka mengajukan lamaran, kita tanya, kita obrol kemudian kita panggil untuk tes akademik. Kemudian setelah itu praktek mengajar dikelas. Kemudian wawancara kemudian kalau memang dianggap cukup untuk bisa mewakili kemampuan dia dalam pembelajaran dikelas di MTsN 3 Pamekasan maka kita coba ambil, kalau tidak ya gak lulus. Jadi artinya para bapak dan ibu guru yang direkrut untuk MTsN 3 Pamekasan itu melalui beberapa tahapan. Tahapan pertama mengajukan lamaran, terus kedua lamaran-lamaran itu kita lihat sesuai dengan spesifikasi. Tentunya kita factor kemanusiaan yang bisa kita ambil adalah mereka yang alumni MTsN 3 Pamekasan kita jadikan sebagai prioritas. Tapi prioritas itu secara professional. Kita coba melakukan tes, melakukan mentoring, melakukan model PPL di dalam kelas. Kita nilai dengan beberapa waka yang ada di didalam kayak model “lesson study” sehingga bapak dan ibu guru yang akan mengajar di MTsN 3 Pamekasan itu betul-betul tau bagaimana kondisi anak-anak yang dinilai oleh para waka, kemudian nanti para waka dan tim seleksi mendiskusikan tentang siapa yang layak untuk mengajar di MTsN 3 Pamekasan. Rekrutmen dilakukan oleh kita dalam rangka mencari calon guru di madrasah yang sesuai dengan harapan kita, sesuai dengan standart nasional Pendidikan, sesuai dengan standar madrasah yang mempolakan sehingga kita harus paham bahwa MTsN 3 Pamekasan menggunakan system SKS dan mereka harus paham bagaimana cara memberikan pembelajaran, menggunakan program SKS, menggunakan UKBM, BTP, BPP dan lain-lain. Bahkan saat ini kita coba membangun system dengan E-learning yang dibangun oleh KSKK sehingga teman-teman guru itu harus paham tentang bagaimana penggunaan E-learning, bagaimana dia menguasai ITnya, bagaimana yang lain. Sehingga total yang dilakukan oleh bapak dan ibu guru dalam rekrutmen itu harus muncul bagaimana tidak mengutamakan HR atau insentif sebagai bagian dari tujuan utama, karena pengabdian adalah tugas utama. Kemudian yang kedua baru kita sampaikan bahwa masalah insentif adalah masalah nomor dua bagi kita, jadi bukan itu yang jadi ukuran.”⁸

Berdasarkan paparan data dari fokus kedua, yaitu pelaksanaan rekrutmen guru non PNS. MTsNegeri 3 Pamekasan memiliki prosedur rekrutmen guru non PNS tersendiri, yaitu Pertama, surat lamaran ditujukan kepada kepala madrasah

⁷ Subairi, Guru Non PNS MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (3 Mei 2020).

⁸ Mohammad Holis, Kepala Madrasah MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (7 April 2020).

dan disampaikan melalui pelayanan terpadu satu pintu (PTSP). Kedua, seleksi administrasi dengan memeriksa kelengkapan data. Ketiga, melakukan tes uji kompetensi dan interview, dalam hal uji kompetensi dilihat dari kesiapan guru dalam menyiapkan pembelajaran, kesesuaian antara perangkat pembelajaran yang disiapkan dengan pelaksanaan di dalam proses pembelajaran di kelas, penguasaan materi dari calon guru termasuk penguasaan kelas, dan perform dalam kelas. Keempat, setelah semua tahap telah dilewati, maka semua akan diputuskan melalui surat keputusan kepala madrasah dengan cara menentukan dan memutuskan dilakukan dengan rapat koordinasi penentuan penerimaan calon guru non PNS di MTsN 3 Pamekasan dengan dihadiri oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru yang terlibat dalam proses perekrutan lalu dirapatkan dengan cara bermusyawarah hingga mencapai kata mufakat, akan tetapi dalam hal ini, kepala madrasah lebih mengutamakan alumni MTsNegeri 3 Pamekasan dengan tetap prioritas secara profesional. Rekrutmen dilakukan oleh MTs Negeri 3 Pamekasan dalam rangka mencari calon guru di madrasah yang sesuai dengan harapan, sesuai dengan standart nasional pendidikan, dan sesuai dengan standar madrasah sehingga harus paham bahwa MTsNegeri 3 Pamekasan menggunakan sistem SKS dan harus paham bagaimana cara memberikan pembelajaran, menggunakan program SKS, menggunakan UKBM, BTP, BPP dan lain-lain.

4. Evaluasi Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Evaluasi merupakan bagian dalam perekrutan yang akan diketahui letak kesalahan dan kekurangan dari pelaksanaan yang dihasilkan dalam manajemen rekrutmen guru non PNS, dimana evaluasi dilakukan setelah proses kegiatan

rekrutmen dilaksanakan untuk mengetahui letak keberhasilan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bapak Agus Budi Hariyanto, S.Pd selaku Waka Kesiswaan, dalam petikan wawancaranya sebagai berikut:

“Jelas ada evaluasi. Kalau didalam pelaksanaan ternyata guru non PNS yang terekrut tidak memenuhi kualifikasi sesuai dengan apa yang kita harapkan, maka ada evaluasi karena di madrasah kita juga memiliki standar-standar tertentu di dalam pelaksanaan proses pembelajaran maupun pelaksanaan administrasi pembelajaran. Kalau dia dievaluasi secara administrasi pembelajaran sudah memenuhi, kemudian secara proses pembelajaran juga sudah memenuhi, tidak ada masalah tapi kalau misalnya secara administrasi pembelajaran dia sudah tidak memenuhi maka bisa jadi yang bersangkutan tidak akan dipakai lagi di MTsN 3 Pamekasan. Ini sudah ada contohnya, ada beberapa guru non PNS yang di nol jam kan. Mengapa? Dari hasil evaluasi ternyata guru yang bersangkutan tidak memenuhi syarat penyelesaian administrasi dalam proses pembelajaran sehingga pada tahun ajaran berikutnya guru yang bersangkutan di nol jam kan.. Kalau berbicara hasil sudah jelas hasilnya. Tadi sudah disampaikan pada poin satu. Jadi ada guru yang layak dilanjutkan ada guru yang tidak layak dilanjutkan mengajar di MTsN 3 Pamekasan. Ada yang bertahan lama, ada yang hanya bertahan satu tahun pembelajaran. Jadi di evaluasi terus, maka berhati-hatilah kalau mengajar di MTsN 3 Pamekasan karena akan terus ada supervisi-supervisi dan seterusnya.”⁹

Menurut Bapak Mohammad Holis, S.Ag.,M.Si, selaku Kepala Madrasah dalam petikan wawancaranya berikut ini:

“Tentunya setiap rekrutmen calon guru di MTsN 3 Pamekasan itu dievaluasi. Jadi kita ada rapat plano dengan para tim, para waka kemudian teman-teman guru yang dikasih tugas untuk wawancara, teman-teman guru yang diberi tugas untuk lesson study, menjadi pendamping Ketika mengajar di dalam kelas, kemudian kita diskusi kira-kira yang pas siapa, baru kita tentukan. Jadi bukan murni dari kepala madrasah yang menentukan, tapi dari tim yang menentukan guru ini lulus sesuai dengan kapasitas sebagai guru mata pelajaran apa yang dibutuhkan oleh kita.”¹⁰

Hal ini juga senada dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Mohammad Saleh, S.Pd selaku Guru dalam petikan wawancaranya sebagai berikut:

“Evaluasi pastinya ada. Sambil kita mengevaluasi langsung pelaksanaan mengajarnya si karyawan baru itu, sambil kita evaluasi pelaksanaannya

⁹ Agus Budi Hariyanto, Waka Kesiswaan MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (2 Mei 2020).

¹⁰ Mohammad Holis, Kepala Madrasah MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (7 April 2020).

gimana. Teman-teman yang lain pasti mengecek, tidak dibiarkan begitu saja setelah masuk, akan tetapi tetap di cek bagaimana cara mengajarnya, bagaimana penguasaan kelasnya, bagaimana pengelolaan kelasnya, bagaimana manajemen kelasnya, bagaimana persiapan mengajarnya, punya RPP atau tidak, piawai dan update atau tidak dalam pembuatan RPP dan silabusnya, dan lain-lainnya. Kalau sudah seperti itu, apa yang dihasilkan dari pemantauan tadi, kalau seumpama hasilnya dibawah standar, lalu kita flashback kebelakang, kira-kira kita apanya ya yang salah dalam proses rekrutmen kemarin. Nah itu evaluasinya begitu. Nah artinya evaluasi itu akan selalu dilaksanakan sejalan dengan kegiatan KBMnya nanti, tidak hanya sekali, melainkan rutin evaluasi seperti itu. Setelah diterima bukan berarti guru tersebut bebas, guru tersebut akan diberikan tugas-tugas, kemudian tugas tersebut di kroscek sebagai bentuk evaluasi.”¹¹

Berdasarkan paparan data dari fokus ketiga, yaitu evaluasi rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan. Jika dalam pelaksanaan ternyata guru non PNS yang terekrut tidak memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang di harapkan, maka ada evaluasi karena di madrasah juga memiliki standar-standar tertentu di dalam pelaksanaan proses pembelajaran maupun pelaksanaan administrasi pembelajaran, contohnya ada beberapa guru non PNS yang di nol jam kan karena dari hasil evaluasi ternyata guru yang bersangkutan tidak memenuhi syarat penyelesaian administrasi dalam proses pembelajaran sehingga pada tahun ajaran berikutnya guru yang bersangkutan di nol jam kan. Hasil dari diadakannya evaluasi yaitu guru yang layak dilanjutkan dan ada guru yang tidak layak dilanjutkan, ada yang bertahan lama, ada yang hanya bertahan satu tahun pembelajaran. Jadi evaluasi terus dilakukan agar MTs Negeri 3 Pamekasan mendapat pendidik yang professional dan sesuai dengan harapan yang sudah direncanakan di awal.

¹¹ Mohammad Saleh, Guru MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (5 Mei 2020).

5. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Manajemen Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Ada dua faktor yang mempengaruhi manajemen rekrutmen guru non PNS, yaitu ada faktor pendukung dan faktor penghambat. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Subairi, S.Hum selaku Guru Non PNS adalah sebagai berikut:

“Terbukanya sarana informasi yang akuntabel menjadi faktor pendukung dalam proses rekrutmen guru non PNS di MTsN 3 Pamekasan. satu lagi faktor pendukungnya ialah pihak lembaga yang memegang prinsip anti kolusi dan nepotisme. tindakan ini dilakukan demi terekrutnya tenaga pendidik yang terbaik untuk lembaga tersebut. sedangkan untuk faktor penghambat dalam proses rekrutmen di MTsN 3 Pamekasan hampir tidak ada yang artinya selama ini rekrutmen guru non PNS disana berjalan lancar.”¹²

Menurut Bapak Mohammad Holis, S.Ag.,M.Si selaku Kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

“Faktor pendukung dari rekrutmen guru non PNS ini adalah yang pertama kemampuan guru itu sendiri. Jadi kemampuan IT, kemampuan inovasi kemudian kemampuan kreatifitasnya, jadi ada model fakta integritas bahwa mereka siap melaksanakan kegiatan di madrasah dengan tujuan yang tinggi kemudian diimbangi dengan proses-proses alamiah sehingga bapak dan ibu guru betah di madrasah kami. Sedangkan factor penghambat tentunya masih banyak. Ketika kita ingin menerima guru, ada beberapa kasus-kasus nepotisme misalnya. Jadi masih minta tolong untuk diluluskan dan lain-lain, bisa saja saudara-saudara dari bapak ibu, ponakan atau siapa pun itu, yang penting masih ada hubungan kekerabatan itu yang menurut pandangan kami menjadi suatu penghambat. Tapi sampai saat ini Alhamdulillah saya tidak pernah memasukkan keluarga saya sendiri, ponakan atau siapapun itu untuk masuk ke MTsN 3 Pamekasan karena saya ingin menjaga bahwa apa yang saya lakukan tidak semata-mata untuk kepentingan mereka keluarga saya, tapi untuk kepentingan umum. Sehingga ini yang menjadi factor penghambat, sehingga saya memberikan contoh kepada para bapak dan ibu guru dan lain-lain, PNS dengan nepotisme itu bagi saya tidak penting, itu yang menjadi factor penghambat.”¹³

¹² Subairi, Guru Non PNS MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (3 Mei 2020).

¹³ Mohammad Holis, Kepala Madrasah MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (7 April 2020).

Hal ini juga senada dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Agus Budi Hariyanto, S.Pd selaku Waka Kesiswaan dalam petikan wawancaranya sebagai berikut:

“Yang menjadi factor pendukung yang pertama adalah tanpa ada pengumuman rekrutmen pun di madrasah sudah banyak lamaran kerja masuk mungkin MTsN 3 Pamekasan sudah dianggap sebuah madrasah yang favorit, kedua adalah madrasah memiliki kepala madrasah yang kompeten dibidangnya. Kemudian yang ketiga kami memiliki tim kerja yang solid, semua lini kita ada, termasuk juga kita memiliki guru-guru inti yang berkualitas. Guru-guru kami banyak yang memiliki kualifikasi sebagai instruktur nasional, fasilitator nasional yang sudah banyak melatih guru-guru ditingkat kabupaten, ditingkat provinsi bahkan ditingkat nasional. Kemudian fasilitas di madrasah juga sudah sangat memenuhi untuk melakukan kegiatan proses rekrutmen seperti ruang kelas kemudian kalau berbicara media pembelajaran sudah cukup tinggal ambil di laboratorium atau kalau misalkan guru yang bersangkutan membutuhkan media yang dibawa sendiri silahkan. Itu adalah beberapa factor pendukung dalam proses rekrutmen di MTsN 3 Pamekasan. Kalau berbicara factor penghambat, ada sebuah hal yang merupakan permasalahan klasik di madrasah kami. Kita Kembali flashback ke sejarah madrasah. Berdirinya MTsN 3 Pamekasan awalnya berangkat dari pesantren yaitu pondok pesantren sumber bungur yang artinya MTsN 3 Pamekasan dulu adalah milik dari sebuah pesantren sehingga sampai saat ini walaupun tidak secara langsung kami MTsN 3 Pamekasan berada dibawah naungan Yayasan pondok pesantren sumber bungur. Akan tetapi secara hierarki kami masih memiliki keterikatan secara emosional dan batin dengan pondok pesantren sumber bungur. Sehingga dalam proses rekrutmen pun kami tidak pernah lepas dari izin dan restu kyai pondok pesantren sumber bungur. Kemudian penghambat yang kedua adalah MTsN 3 Pamekasan berdiri diatas tanah wakaf. Itu bukan milik negara awalnya tapi merupakan tanah wakaf, tanah hibah yang diberikan oleh masyarakat kepada madrasah untuk didirikan yang Namanya sebuah Lembaga negeri yang disebut dengan MTsN 3 Pamekasan. Tanah-tanah ini dari masyarakat sehingga masih ada rasa ketidaknyamanan dari pihak madrasah disaat madrasah membutuhkan guru bidang studi tertentu tapi ternyata ada pihak keluarga pemilik tanah yang dulu walaupun sekarang sudah menjadi milik negara, ada mantan pemilik tanah yang menitipkan anaknya saudaranya. Ini akan menjadi masalah, rasa tak nyaman itu selalu ada karena kita masih menggunakan yang Namanya “adat orang timur” yang selalu merasa tak nyaman atau sungkan. Sehingga dalam hal ini akan berakibat terhadap hasil proses rekrutmen karena ada pertimbangan-pertimbangan lain yang menjadi dasar rekrutmen. Terus terang untuk tim pernah kita kerja profesional, kita berdasarkan fakta di lapangan pasti menginginkan yang terbaik bagi madrasah dengan merekrut guru yang terbaik juga akan tetapi begitu dihadapkan dengan hal dan model seperti ini, apa daya.”¹⁴

¹⁴ Agus Budi Hariyanto, Waka Kesiswaan MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (2 Mei 2020).

Berdasarkan paparan data dari fokus keempat, yaitu faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan. Adapun faktor pendukung dalam manajemen rekrutmen guru non PNS, yaitu kemampuan guru dalam berinovasi dan berkreatifitas, terbukanya sarana informasi yang akuntabel, pihak lembaga yang memegang prinsip anti kolusi dan nepotisme, tanpa ada pengumuman rekrutmen pun di madrasah sudah banyak lamaran kerja masuk, madrasah memiliki kepala madrasah yang kompeten dibidangnya, memiliki tim kerja yang solid, dan fasilitas di madrasah sudah sangat memenuhi untuk melakukan kegiatan proses rekrutmen. Adapun faktor penghambatnya yaitu, ketika madrasah ingin menerima perekrutan guru baru, ada beberapa kasus-kasus nipotisme, beberapa ada yang minta tolong untuk diluluskan dan lain-lain, siapapun itu maupun yang masih ada hubungan kekerabatan. Tetapi sampai saat ini kepala madrasah tidak pernah memasukkan kerabat sendiri untuk masuk ke MTsN 3 Pamekasan karena kepala madrasah ingin menjaga bahwa apa yang dilakukan tidak semata-mata untuk kepentingan keluarga, tapi untuk kepentingan umum. Sehingga hal ini memberikan contoh kepada guru dan pegawai, agar menghindari nepotisme. Solusi yang digunakan untuk menghindari nepotisme yaitu dari pihak madrasah selalu efektif dan aktif untuk melakukan komunikasi dengan pihak-pihak terkait yaitu kepala madrasah dengan kyai, kepala madrasah dan pihak madrasah. Kemudian juga memberikan kesempatan dan peluang untuk bisa mencari penghasilan di madrasah seperti dibuatkan kantin, kemudian ada juga yang direkrut menjadi tukang kebun, dan lain-lain. Sehingga untuk mereka yang ingin

memasukkan anaknya, saudaranya, ponakannya untuk menjadi guru, jika tidak kompeten dalam hal mengajar, maka madrasah tidak bisa menerima.

B. Temuan Penelitian

Dari hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti, maka dapat diketahui manajemen rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan sebagai berikut:

1. Perencanaan Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Berdasarkan paparan data dari fokus pertama, yaitu perencanaan rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan, rekrutmen dilaksanakan di awal tahun ajaran baru disesuaikan dengan kebutuhan madrasah. Pihak madrasah dalam perekrutan tidak membentuk panitia khusus karena tidak dibuat SK, akan tetapi kepala madrasah mempersiapkan beberapa orang yang dianggap mampu untuk bisa menyeleksi guru non PNS. Yang terlibat dalam perekrutan adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru yang dianggap memiliki kompetensi dalam proses rekrutmen guru non PNS utamanya yang memiliki kompetensi di dalam proses pembelajaran karena guru tersebutlah yang akan memberikan masukan-masukan dalam menentukan guru mana yang layak untuk dijadikan sebagai guru non PNS di MTsNegeri 3 Pamekasan. Mengenai pihak yang terlibat dalam proses penyebaran informasi tentang diadakannya proses rekrutmen guru non PNS di MTsNegeri 3 Pamekasan adalah komite sekolah serta guru-guru yang lain, melalui media social resmi pihak madrasah <https://mtsn3pamekasan.sch.id/> atau contact person madrasah, jadi hampir semua pendidik disana terlibat dalam penyebaran informasi tersebut. Setelah lamaran para calon guru mulai masuk kemudian tim rekrutmen melakukan persiapan

dengan diadakannya instrumen rekrutmen guru yang sudah disiapkan madrasah. Para pelamar harus memenuhi persyaratan yang ditentukan pihak madrasah yaitu surat lamaran, curriculum vitae, foto, ijazah, akta dan nilai transkrip, KTP, KK, SKCK, dan surat keterangan sehat. Pihak madrasah memiliki standar rekrutmen guru non PNS yaitu santun, tanggung jawab, disiplin, kompeten dan potensi.

2. Pelaksanaan Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Berdasarkan paparan data dari fokus kedua, yaitu pelaksanaan rekrutmen guru non PNS. MTsNegeri 3 Pamekasan memiliki prosedur rekrutmen guru non PNS tersendiri, yaitu Pertama, surat lamaran ditujukan kepada kepala madrasah dan disampaikan melalui pelayanan terpadu satu pintu (PTSP). Kedua, seleksi administrasi dengan memeriksa kelengkapan data. Ketiga, melakukan tes uji kompetensi dan interview, dalam hal uji kompetensi dilihat dari kesiapan guru dalam menyiapkan pembelajaran, kesesuaian antara perangkat pembelajaran yang disiapkan dengan pelaksanaan di dalam proses pembelajaran di kelas, penguasaan materi dari calon guru termasuk penguasaan kelas, dan perform dalam kelas. Keempat, setelah semua tahap telah dilewati, maka semua akan diputuskan melalui surat keputusan kepala madrasah dengan cara menentukan dan memutuskan dilakukan dengan rapat koordinasi penentuan penerimaan calon guru non PNS di MTsNegeri 3 Pamekasan dengan dihadiri oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru yang terlibat dalam proses perekrutan lalu dirapatkan dengan cara bermusyawarah hingga mencapai kata mufakat, akan tetapi dalam hal ini, kepala madrasah lebih mengutamakan alumni MTsNegeri 3 Pamekasan dengan tetap prioritas secara profesional. Rekrutmen dilakukan oleh MTs Negeri 3 Pamekasan dalam rangka mencari calon guru di madrasah yang

sesuai dengan harapan, sesuai dengan standart nasional pendidikan, dan sesuai dengan standar madrasah sehingga harus paham bahwa MTsN 3 Pamekasan menggunakan system SKS dan harus paham bagaimana cara memberikan pembelajaran, menggunakan program SKS, menggunakan UKBM, BTP, BPP dan lain-lain.

3. Evaluasi Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Berdasarkan paparan data dari fokus ketiga, yaitu evaluasi rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan. Jika dalam pelaksanaan ternyata guru non PNS yang terekrut tidak memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang di harapkan, maka ada evaluasi karena di madrasah juga memiliki standar-standar tertentu di dalam pelaksanaan proses pembelajaran maupun pelaksanaan administrasi pembelajaran, contohnya ada beberapa guru non PNS yang di nol jam kan karena dari hasil evaluasi ternyata guru yang bersangkutan tidak memenuhi syarat penyelesaian administrasi dalam proses pembelajaran sehingga pada tahun ajaran berikutnya guru yang bersangkutan di nol jam kan. Hasil dari diadakannya evaluasi yaitu guru yang layak dilanjutkan dan ada guru yang tidak layak dilanjutkan, ada yang bertahan lama, ada yang hanya bertahan satu tahun pembelajaran. Jadi evaluasi terus dilakukan agar MTs Negeri 3 Pamekasan mendapat pendidik yang professional dan sesuai dengan harapan yang sudah direncanakan di awal.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Manajemen Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Berdasarkan paparan data dari fokus keempat, yaitu faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3

Pamekasan. Adapun faktor pendukung dalam manajemen rekrutmen guru non PNS, yaitu kemampuan guru dalam berinovasi dan berkreatifitas, terbukanya sarana informasi yang akuntabel, pihak lembaga yang memegang prinsip anti kolusi dan nepotisme, tanpa ada pengumuman rekrutmen pun di madrasah sudah banyak lamaran kerja masuk, madrasah memiliki kepala madrasah yang kompeten dibidangnya, memiliki tim kerja yang solid, dan fasilitas di madrasah sudah sangat memenuhi untuk melakukan kegiatan proses rekrutmen. Adapun faktor penghambatnya yaitu, ketika madrasah ingin menerima perekrutan guru baru, ada beberapa kasus-kasus nipotisme, beberapa ada yang minta tolong untuk diluluskan dan lain-lain, siapapun itu maupun yang masih ada hubungan kekerabatan. Tetapi sampai saat ini kepala madrasah tidak pernah memasukkan kerabat sendiri untuk masuk ke MTsNegeri 3 Pamekasan karena kepala madrasah ingin menjaga bahwa apa yang dilakukan tidak semata-mata untuk kepentingan keluarga, tapi untuk kepentingan umum. Sehingga hal ini memberikan contoh kepada guru dan pegawai, agar menghindari nepotisme. Solusi yang digunakan untuk menghindari nepotisme yaitu dari pihak madrasah selalu efektif dan aktif untuk melakukan komunikasi dengan pihak-pihak terkait yaitu kepala madrasah dengan kyai, kepala madrasah dan pihak madrasah. Kemudian juga memberikan kesempatan dan peluang untuk bisa mencari penghasilan di madrasah seperti dibuatkan kantin, kemudian ada juga yang direkrut menjadi tukang kebun, dan lain-lain. Sehingga untuk mereka yang ingin memasukkan anaknya, saudaranya, ponakannya untuk menjadi guru, jika tidak kompeten dalam hal mengajar, maka madrasah tidak bisa menerima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan di atas, maka dapat disusun sebagaimana hasil temuan penelitian yang telah dilakukan peneliti.

1. Perencanaan Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Planning, yaitu menentukan tujuan-tujuan yang hendak di capai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.¹⁵ Penarikan (*recruitment*) merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam upaya mendapatkan pemenuhan tenaga kerja melalui proses identifikasi (mencari dan memikat pelamar dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan) dan evaluasi terhadap sumber-sumber penarikan pegawai guna mendapatkan kualitas dan kuantitas pegawai sesuai dengan kebutuhan.¹⁶ Perencanaan rekrutmen merupakan penentuan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan agar sesuai dengan yang diharapkan dalam proses penarikan pegawai melalui proses indentifikasi hingga evaluasi.

Berdasarkan temuan penelitian di MTs Negeri 3 Pamekasan, perencanaan rekrutmen dilaksanakan di awal tahun ajaran baru disesuaikan dengan kebutuhan madrasah. Pihak madrasah dalam perekrutan tidak membentuk panitia khusus karena tidak dibuat SK, akan tetapi kepala madrasah mempersiapkan beberapa orang yang dianggap mampu untuk bisa menyeleksi guru non PNS. Yang terlibat dalam perekrutan adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru yang dianggap memiliki kompetensi dalam proses rekrutmen guru non PNS utamanya yang memiliki kompetensi di dalam proses pembelajaran karena guru tersebutlah yang akan memberikan masukan-masukan dalam menentukan guru

¹⁵ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi aksara, 2016), hlm. 9.

¹⁶ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 49.

mana yang layak untuk dijadikan sebagai guru non PNS di MTsNegeri 3 Pamekasan. Mengenai pihak yang terlibat dalam proses penyebaran informasi tentang diadakannya proses rekrutmen guru non PNS di MTsNegeri 3 Pamekasan adalah komite sekolah serta guru-guru yang lain, melalui media social resmi pihak madrasah <https://mtsn3pamekasan.sch.id/>atau contact person madrasah, jadi hampir semua pendidik disana terlibat dalam penyebaran informasi tersebut.

Prinsip rekrutmen yaitu menentukan kualitas calon karyawan harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan kualitas yang diinginkan. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *job* yang tersedia. Untuk itu perlu dilakukan: peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*workforce analysis*).¹⁷ Di MTs Negeri 3 Pamekasan, setelah lamaran para calon guru mulai masuk kemudian tim rekrutmen melakukan persiapan dengan diadakannya instrumen rekrutmen guru yang sudah disiapkan madrasah. Para pelamar harus memenuhi persyaratan yang ditentukan pihak madrasah yaitu surat lamaran, curriculum vitae, foto, ijazah, akta dan nilai transkrip, KTP, KK, SKCK, dan surat keterangan sehat. Pihak madrasah memiliki standar rekrutmen guru non PNS yaitu santun, tanggung jawab, disiplin, kompeten dan potensi.

Jadi, perencanaan rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan dilaksanakan di awal tahun ajaran baru disesuaikan dengan kebutuhan madrasah. Pihak madrasah dalam perekrutan tidak membentuk panitia khusus tetapi kepala madrasah mempersiapkan beberapa orang yang dianggap mampu untuk bisa menyeleksi guru non PNS. Yang terlibat dalam perekrutan adalah kepala

¹⁷ Ibid.

madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru yang dianggap memiliki kompetensi dalam proses rekrutmen guru non PNS utamanya yang memiliki kompetensi di dalam proses pembelajaran. Mengenai pihak yang terlibat dalam proses penyebaran informasi tentang diadakannya proses rekrutmen guru non PNS di MTsN 3 Pamekasan adalah komite sekolah serta guru-guru yang lain, melalui media social resmi pihak madrasah atau contact person madrasah. Di MTs Negeri 3 Pamekasan, setelah mengajukan lamaran, kemudian tim rekrutmen melakukan persiapan dengan diadakannya instrumen rekrutmen guru yang sudah disiapkan madrasah. Para pelamar harus memenuhi persyaratan yang ditentukan pihak madrasah yaitu surat lamaran, curriculum vitae, foto, ijazah, akta dan nilai transkrip, KTP, KK, SKCK, dan surat keterangan sehat.

2. Pelaksanaan Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Penggerakan atau pelaksanaan adalah tahapan yang menyebabkan suatu organisasi ini dapat berjalan, sehingga semua yang terlibat dalam organisasi harus berupaya kearah sasaran agar sesuai dengan perencanaan manajerial.¹⁸ Pengumuman penarikan SDM melalui surat edaran biasanya ditujukan untuk kalangan internal atau dari dalam perusahaan sendiri. Persyaratan yang biasa tercantum dalam surat edaran adalah pengalaman kerja minimal sudah sekian tahun dalam suatu pekerjaan, batas usia maksimal, kepangkatan dan golongan yang dimiliki sekarang, ijazah terakhir yang dimiliki sekarang, lulus seleksi yang diadakan perusahaan, dan bersedia ditempatkan dimana saja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.¹⁹ Apabila pengumuman tentang penarikan SDM telah dipasang maka kegiatan berikutnya yang harus dilakukan oleh departemen SDM

¹⁸ Mia Fitriah Elkarimah, "Manajemen Pendidikan Di Rumah Qur'an SDIT Bina Insani Muslim Jatimulya Bekasi", *Jurnal SAP*, 3 (April, 2019), hlm. 254.

¹⁹Ibid. 64.

atau panitia penerimaan SDM adalah menerima surat lamaran dari surat pelamar. Para pelamar menunjukkan surat lamaran sesuai dengan syarat-syarat yang telah dicantumkan dalam pengumuman. Para pelamar berharap dapat diterima bekerja sesuai kualifikasi persyaratan SDM yang dimiliki untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.²⁰ Pelaksanaan rekrutmen tahap dalam menerapkan rencana yang telah dibuat sebelumnya menjadi tindakan yang nyata dengan tujuan mencapai tujuan secara efektif dan efisien dalam proses penarikan pegawai melalui proses indentifikasi hingga evaluasi.

Berdasarkan temuan penelitian, pelaksanaan rekrutmen guru non PNS. MTsNegeri 3 Pamekasan memiliki prosedur rekrutmen guru non PNS tersendiri, yaitu Pertama, surat lamaran ditujukan kepada kepala madrasah dan disampaikan melalui pelayanan terpadu satu pintu (PTSP).

Seleksi administrasi: seleksi untuk sekadar menentukan layak tidaknya pelamar dari sisi persyaratan administrasi, misalnya; kualifikasi pendidikan, skor indeks prestasi (IP), pengalaman kerja, lama pengalaman kerja, *curriculum vitae*, surat kesehatan, surat bebas dari narkoba, surat catatan kriminal, sertifikat komputer program tertentu, sertifikat keahlian tertentu, umur, berat badan, dan sebagainya.²¹ MTs Negeri 3 Pamekasan melakukan seleksi administrasi dengan memeriksa kelengkapan data, yang berupa surat lamaran, curriculum vitae, foto, ijazah, akta dan nilai transkrip, KTP, KK, SKCK, dan surat keterangan sehat.

Tes Kompetensi, tes ini untuk mengukur potensi-potensi pelamar. Tes ini secara pengukuran diturunkan dari pendekatan kompetensi, yang sekarang ini mulai beberapa yang menggunakan. Wawancara, sering kali merupakan tes final

²⁰ Ibid.

²¹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), hlm. 212.

untuk mengetahui atau mencocokkan antara kemampuan tes sebelumnya dengan profil rill. Hal yang perlu dipertahankan untuk dihindari dalam tes ini, wawancara subjektif yang terpengaruh dari penampilan luar atau fisik. Oleh karena itu wawancara sebaiknya dilakukan terstruktur dengan pendekatan perilaku, sehingga terarah yang mau diukur atau diselidiki dalam wawancara.²² Di MTs Negeri 3 Pamekasan dalam tes uji kompetensi dan interview, uji kompetensi dilihat dari kesiapan guru dalam menyiapkan pembelajaran, kesesuaian antara perangkat pembelajaran yang disiapkan dengan pelaksanaan di dalam proses pembelajaran di kelas, penguasaan materi dari calon guru termasuk penguasaan kelas, dan perform dalam kelas. Keempat, setelah semua tahap telah dilewati, maka semua akan diputuskan melalui surat keputusan kepala madrasah dengan cara menentukan dan memutuskan dilakukan dengan rapat koordinasi penentuan penerimaan calon guru non PNS di MTsNegeri 3 Pamekasan dengan dihadiri oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru yang terlibat dalam proses perekrutan lalu dirapatkan dengan cara bermusyawarah hingga mencapai kata mufakat, akan tetapi dalam hal ini, kepala madrasah lebihmementingkan alumni MTsNegeri 3 Pamekasan dengan tetap prioritas secara professional. Rekrutmen dilakukan oleh MTs Negeri 3 Pamekasan dalam rangka mencari calon guru di madrasah yang sesuai dengan harapan, sesuai dengan standart nasional pendidikan, dan sesuai dengan standar madrasah sehingga harus paham bahwa MTsNegeri 3 Pamekasan menggunakan sistem SKS dan harus paham bagaimana cara memberikan pembelajaran, menggunakan program SKS, menggunakan UKBM, BTP, BPP dan lain-lain.

²² Ibid.

Jadi, pelaksanaan rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan memiliki prosedur rekrutmen, yaitu surat lamaran ditujukan kepada kepala madrasah, seleksi administrasi dengan memeriksa kelengkapan data, melakukan tes uji kompetensi dan interview, dan terakhir setelah semua tahap telah dilewati, maka semua akan diputuskan melalui surat keputusan kepala madrasah dengan cara menentukan dan memutuskan dilakukan dengan rapat koordinasi penentuan penerimaan calon guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan dengan dihadiri oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru yang terlibat dalam proses perekrutan lalu dirapatkan dengan cara bermusyawarah hingga mencapai kata mufakat, akan tetapi dalam hal ini, kepala madrasah lebih mengutamakan alumni MTs Negeri 3 Pamekasan dengan tetap prioritas secara profesional.

3. Evaluasi Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Controlling, yaitu mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.²³ Evaluasi rekrutmen merupakan bagian dalam perekrutan yang akan diketahui letak kesalahan dan kekurangan dari pelaksanaan yang dihasilkan dalam manajemen rekrutmen guru non PNS, dimana evaluasi dilakukan setelah proses kegiatan rekrutmen dilaksanakan untuk mengetahui letak keberhasilan dalam proses penarikan pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian, evaluasi rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan, jika dalam pelaksanaan ternyata guru non PNS yang terekrut tidak memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang di harapkan, maka ada

²³ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi aksara, 2016), hlm. 9.

evaluasi karena di madrasah juga memiliki standar-standar tertentu di dalam pelaksanaan proses pembelajaran maupun pelaksanaan administrasi pembelajaran, contohnya ada beberapa guru non PNS yang di nol jam kan karena dari hasil evaluasi ternyata guru yang bersangkutan tidak memenuhi syarat penyelesaian administrasi dalam proses pembelajaran sehingga pada tahun ajaran berikutnya guru yang bersangkutan di nol jam kan. Hasil dari diadakannya evaluasi yaitu guru yang layak dilanjutkan dan ada guru yang tidak layak dilanjutkan, ada yang bertahan lama, ada yang hanya bertahan satu tahun pembelajaran. Jadi evaluasi terus dilakukan agar MTs Negeri 3 Pamekasan mendapat pendidik yang professional dan sesuai dengan harapan yang sudah direncanakan di awal.

Jadi, evaluasi rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan. Dalam pelaksanaannya, ternyata guru non PNS yang terekrut tidak memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang di harapkan, maka harus diadakan evaluasi karena madrasah memiliki standar-standar tertentu di dalam pelaksanaan proses pembelajaran maupun pelaksanaan administrasi pembelajaran. Hasil dari diadakannya evaluasi yaitu guru yang layak dilanjutkan dan ada guru yang tidak layak dilanjutkan, ada yang bertahan lama, ada yang hanya bertahan satu tahun pembelajaran.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Manajemen Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan

Manajemen Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan” adalah suatu program atau kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan yang dilaksanakan untuk menarik tenaga kerja dalam posisi tertentu dalam lembaga pendidikan maupun organisasi yang sistem

perekrutannya dilakukan oleh pihak sekolah dengan kebijakan masing-masing lembaga. Jadi dalam hal ini pasti ada faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan.

Kebiasaan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berfikir.²⁴ Hal ini sesuai dengan faktor pendukung dalam manajemen rekrutmen guru non PNS, yaitu kemampuan guru dalam berinovasi dan berkeaktifitas, terbukanya sarana informasi yang akuntabel, pihak lembaga yang memegang prinsip anti kolusi dan nepotisme, tanpa ada pengumuman rekrutmen pun di madrasah sudah banyak lamaran kerja masuk, madrasah memiliki kepala madrasah yang kompeten dibidangnya, memiliki tim kerja yang solid, dan fasilitas di madrasah sudah sangat memenuhi untuk melakukan kegiatan proses rekrutmen.

Faktor penghambatnya yaitu, ketika madrasah ingin menerima perekrutan guru baru, ada beberapa kasus-kasus nepotisme, beberapa ada yang minta tolong untuk diluluskan dan lain-lain, siapapun itu maupun yang masih ada hubungan kekerabatan. Tetapi sampai saat ini kepala madrasah tidak pernah memasukkan kerabat sendiri untuk masuk ke MTsN 3 Pamekasan karena kepala madrasah ingin menjaga bahwa apa yang dilakukan tidak semata-mata untuk kepentingan keluarga, tapi untuk kepentingan umum. Sehingga hal ini memberikan contoh kepada guru dan pegawai, agar menghindari nepotisme.

Solusi yang digunakan untuk menghindari nepotisme yaitu dari pihak madrasah selalu efektif dan aktif untuk melakukan komunikasi dengan pihak-pihak terkait yaitu kepala madrasah dengan kyai, kepala madrasah dan pihak madrasah. Kemudian juga memberikan kesempatan dan peluang untuk bisa

²⁴ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 55.

mencari penghasilan di madrasah seperti dibuatkan kantin, kemudian ada juga yang direkrut menjadi tukang kebun, dan lain-lain. Sehingga untuk mereka yang ingin memasukkan anaknya, saudaranya, ponakannya untuk menjadi guru, jika tidak kompeten dalam hal mengajar, maka madrasah tidak bisa menerima.

Jadi, faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan. Faktor pendukung dalam manajemen rekrutmen guru non PNS, yaitu kemampuan guru dalam berinovasi dan berkeaktifitas, terbukanya sarana informasi yang akurat, pihak lembaga yang memegang prinsip anti kolusi dan nepotisme, tanpa ada pengumuman rekrutmen pun di madrasah sudah banyak lamaran kerja masuk, madrasah memiliki kepala madrasah yang kompeten dibidangnya, memiliki tim kerja yang solid, dan fasilitas di madrasah sudah sangat memenuhi untuk melakukan kegiatan proses rekrutmen. Faktor penghambatnya yaitu, ketika madrasah ingin menerima perekrutan guru baru, ada beberapa kasus-kasus nepotisme. Solusi yang digunakan untuk menghindari nepotisme yaitu dari pihak madrasah selalu efektif dan aktif untuk melakukan komunikasi dengan pihak-pihak terkait yaitu kepala madrasah dengan kyai, kepala madrasah dan pihak madrasah.