

## PROSES RECRUITMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MTS MUHAMMADIYAH WARU

Anindya Ummi Sholikhah<sup>1</sup>, Kurnia Rizqi Nurjanah, Muhammad Abdul Rosyid,  
Fitriyaningsih Marfuah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia.

Corresponding author: [anindyaummi575@gmail.com](mailto:anindyaummi575@gmail.com)<sup>1</sup>

### Submission Track:

Submission : 10-12-2022

Accept Submission : 31-12-2022

Available Online : 31-12-2022

Copyright @ 2022 Author



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

### Abstract

*This study aims to determine the recruitment system for educators and education at MTs Muhammadiyah Waru. This study uses a qualitative method with a descriptive qualitative design. The subject of this research is the Head of Madrasah. The data collection techniques used were interviews, observation, and documentation, and this study used source triangulation. Data analysis techniques using data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study indicate that the recruitment system carried out at MTs Muhammadiyah Waru is by submitting the need for educators and educational staff to the PCM Muhammadiyah Waru branch, after which the madrasa distributes pamphlets. Then the applicants collect files, followed by a selection interview with the Head of the Madrasa until the results of the selection recommended by the madrasa are returned to the Muhammadiyah PCM to determine who fits the criteria of the madrasa and the Muhammadiyah foundation. In general, what is recommended by the school is what is approved by PCM Muhammadiyah.*

**Keywords :** Recruitment; Teacher; Education Staff

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Muhammadiyah Waru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ini adalah Kepala Madrasah. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang dilakukan di MTs Muhammadiyah Waru adalah dengan mengajukan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan kepada PCM Muhammadiyah cabang Waru, setelahnya madrasah melakukan penyebaran pamflet. Kemudian pengumpulan berkas oleh pelamar, dilanjutkan dengan seleksi wawancara dengan Kepala Madrasah hingga hasilnya seleksi yang direkomendasikan oleh madrasah diserahkan kembali kepada PCM Muhammadiyah untuk menentukan siapa yang sesuai dengan kriteria madrasah dan yayasan Muhammadiyah. Secara umum, apa yang menjadi rekomendasi sekolah itulah yang disetujui oleh PCM Muhammadiyah.*

**Kata Kunci :** Rekrutmen; Tenaga Pendidik; Tenaga Kependidikan

#### A. PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan kegiatan Pendidikan, suatu Lembaga Pendidikan dituntut untuk selalu memenuhi berbagai keinginan yang diinginkan oleh masyarakat. Lembaga Pendidikan juga harus mewujudkan tujuan Pendidikan yang telah dirumuskan sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya. Di mana tujuan Pendidikan tersebut dapat terlaksana dengan maksimal jika salah satunya melalui manajemen sumber daya manusia pada Lembaga Pendidikan yang bersifat berkelanjutan. Sumber daya manusia menjadi salah satu komponen penting yang harus ada dalam penyelenggaraan Pendidikan di suatu Lembaga Pendidikan. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia yang memadai pada suatu Lembaga Pendidikan akan membantu keberlangsungan kegiatan Pendidikan di Sekolah. Pendidik maupun peserta didik akan sangat terbantu jika Sekolah telah memiliki basis suprastruktur sumber daya manusia yang baik dan memadai. Di mana seorang Pendidik akan mudah untuk memantik kreatifitas peserta didik, dan peserta didik dapat dengan mudah mengeksplorasi kreativitas.

Suatu Lembaga Pendidikan sebagai tempat berlangsungnya proses Pendidikan, harus memperhatikan sumber daya alam yang ada sebagai komponen penting dalam penyelenggaraan Pendidikan. Sumber daya alam yang dimaksud di sini lebih terfokus pada pendidik, di mana Sekolah

memerlukan pendidik yang profesional. Pendidik yang profesional ini berguna untuk mencapai tujuan bersama. Sekolah tidak hanya tempat untuk berkumpulnya peserta didik, melainkan juga berpengaruh terhadap tujuan pendidikan nasional sebagai implementasi proses dan hasil dari penyelenggaraan pendidikan itu sendiri, sehingga mampu memberikan kontribusi besar untuk pembangunan negara.

Dalam ruang lingkup Pendidikan, sumber daya manusia diperlukan untuk menciptakan manusia yang terdidik, memiliki kualitas tinggi, dan bermutu yang kemudian dibutuhkan untuk mengembangkan keahlian dan membentuk budi pekerti, serta meningkatkan mutu pendidikan. Terciptanya lulusan yang unggul tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia yakni kepala Sekolah, pendidik, dan Tenaga kependidikan.

Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan rekrutmen pendidik atau tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah. Untuk menangani pelaksanaan rekrutmen guru maka kepala sekolah membentuk manajemen rekrutmen. Dalam hal ini kepala sekolah bertindak sebagai intisari manajemen, ikut serta bertanggungjawab atas rekrutmen pendidik dan pemerataan proses pembelajaran yang mana harus selektif dan sangat hati-hati dalam memilih calon pendidik, yang nantinya akan berpengaruh terhadap lulusan peserta didik. Dengan adanya manajemen ini maka pendidik yang lolos tes dianggap sebagai kriteria yang tepat berdasarkan syarat yang telah ditentukan. Latar belakang akademik guru yang lolos juga hendaknya dilihat supaya sesuai dengan mata pelajaran yang diampu karena hal ini juga memiliki pengaruh yang signifikan.

Jika kepala sekolah membiarkan pendidik mengajar tidak sesuai dengan bidang akademiknya, hal ini dapat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Karena guru yang mengajar tidak sesuai bidang akademiknya akan menyebabkan pencapaian materi yang tidak maksimal. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu lembaga pendidikan/sekolah dalam mengelola sistem pendidikan itu dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Untuk membantu mengembangkan kualitas pendidikan suatu sekolah, maka guru harus memiliki kualifikasi profesi sebagai guru, dan hal ini perlu dukungan dari sekolah atau madrasah agar masing-masing guru mengajar sesuai porsinya sehingga mampu memaksimalkan perkembangan sekolah. Jika sekolah mengalami kekurangan guru atau tenaga kependidikan, maka akan dilakukan rekrutmen. Untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai kebutuhan dan kriteria, maka sekolah perlu melakukan proses rekrutmen secara optimal. Kanthi Pamungkas Sari dan Mujahidun menyebutkan bahwa secara garis besar proses rekrutmen minimal ada beberapa kegiatan yang dilakukan, diantaranya : a) persiapan rekrutmen, berupa analisis kebutuhan guru dan pembentukan panitia rekrutmen; b) pengumuman penerimaan guru, pengumuman dilakukan sekolah melalui website sekolah, media sosial, papan

pengumuman, dan dengan cara guru memberikan informasi kepada teman, kerabat atau tetangga, di dalam pengumuman terdapat syarat kualifikasi berupa pendidikan minimal S1 atau sedang menempuh S1. Kalaupun belum S1, ada syarat bersedia melanjutkan studi S1; c) seleksi pelamar, berupa seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, dan tes micro teaching<sup>1</sup>.

Teori tersebut juga sejalan dengan tulisan Sulistriani Sari, bahwa ada beberapa strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, diantaranya : a) persiapan rekrutmen, kegiatannya berupa pembentukan panitia rekrutmen, menganalisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, dan penetapan prosedur pendaftaran; b) penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan; c) penerimaan lamaran, berupa pengumpulan berkas lamaran oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berisi data diri, identitas diri, ijazah S1 dan sertifikat yang dimiliki; d) pemanggilan kandidat untuk seleksi, berupa seleksi tertulis, micro teaching (bagi tenaga pendidik), psikotes, dan seleksi wawancara; e) pengumuman kelulusan.

Simamora Henry menyebutkan beberapa tahapan yang perlu dilalui dalam proses rekrutmen diantaranya : a) pengisian formulir lamaran, merupakan tahapan pertama yang berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebagai cara untuk menelusuri karakteristik calon guru; b) tes tertulis dan lisan, jika pada saat tes ini terlihat calon guru tidak memenuhi syarat maka akan langsung disisihkan dari bakal calon guru dan tidak bisa mengikuti tahap selanjutnya; c) wawancara, untuk menilai sifat, sikap, perangai, stabilitas emosi, kedewasaan, minat, serta motivasi calon guru<sup>2</sup>.

Dalam proses rekrutmen, setiap sekolah ingin melakukan secara maksimal dengan maksud benar-benar mendapatkan guru sesuai harapan dan kebutuhan untuk menjalankan dan mengembangkan proses pembelajaran secara maksimal sehingga sekolah semakin maju, berkembang, sesuai standar dan kompetitif. Kanthi dan Mujahidun menyebutkan, meski Majelis Dikdas sudah memiliki standar rekrutmen guru, namun dalam pelaksanaannya masih bervariasi. Kategori variannya adalah: a) pengumuman menyampaikan lamaran–seleksi– diterima (17%); b) pengumuman–menyampaikan lamaran–diterima (37%); c) Menyampaikan lamaran –diterima (10%); d) diterima dengan tanpa menyampaikan lamaran (33%) dan lainnya (3%). Karena inputan rekrutmen guru bervariasi maka kinerja profesi mereka sebagai gurupun mengalami kondisi yang berbeda-beda pula<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Kanthi Pamungkas. Sari and Mujahidun, 'Manajemen Rekrutmen Profesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang', *The 8th University Research Colloquium 2018 Universitas Muhammadiyah Purwokerto*, 2018, 87–93.

<sup>2</sup> Ika Nur Farida, 'Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo' (Surabaya: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019).

<sup>3</sup> Sari and Mujahidun.

Selain itu, dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan ini sistem rekrutmen guru sangat berperan untuk mendapatkan guru yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan. Jika guru itu baik maka kemajuan mutu lembaga pendidikan juga akan semakin baik. Ika menjelaskan bahwa faktor utama peningkatan sekolah adalah keefektifan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan karena merekalah yang bersentuhan secara langsung dengan siswa. Tenaga pendidik dan kependidikan harus profesional dan berkualitas sehingga mampu menciptakan proses pembelajaran yang aktif yang ditunjang fasilitas pembelajaran serta mampu menggerakkan orang tua siswa dan siswa untuk berpartisipasi dalam program, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik sehingga masyarakat secara otomatis dapat membantu kebutuhan sekolah, maka tidak akan sulit bagi sekolah untuk meningkatkan mutu lembaga. Peningkatan mutu lembaga juga tidak lepas dari aspek penting untuk tenaga pendidik dan kependidikan, seperti gaji dan standar kesejahteraan sehingga diharapkan mampu meningkatkan peran dan fungsi guru menjadi semakin profesional dan mampu meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sesuai bidang masing-masing<sup>4</sup>.

## **B. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif dari kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan<sup>5</sup>. Pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi metode yaitu menggunakan data berupa dokumen terkait yang diperoleh dari website dan berkas sekolah, lalu di *cross check* keakuratan dokumen tersebut melalui wawancara. Penelitian ini dilakukan di MTs Muhammadiyah Waru yang dilaksanakan pada hari Jum'at tanggal 21 Oktober 2022. Subjek penelitian ini adalah pihak tenaga pendidik dan kependidikan, dan informannya kepala sekolah dan guru.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Sebelum rekrutmen dibuka, pihak madrasah berdiskusi mengenai rencana penambahan tenaga pendidik dan kependidikan, serta menganalisis apakah penambahan karyawan akan mendukung kemajuan madrasah kedepannya. Perekrutan yang dilakukan oleh madrasah ini didasarkan pada kekosongan posisi. Hal itu dikarenakan terdapat tenaga pendidik dan kependidikan yang pensiun, mengundurkan diri, dimutasi atau dipindah tugaskan, dan meninggal dunia. Jika memang perlu, maka pihak

---

<sup>4</sup> Farida.

<sup>5</sup> Albi dan Setiawan Johan Anggito, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018).

madrasah mengajukan kepada PCM terkait dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Setelah mengajukan Kemudian pihak PCM bidang pendidikan memiliki wewenang untuk menyetujui atau tidaknya berdasarkan apa yang diajukan. Jika tidak disetujui oleh pihak PCM, maka hal ini akan didiskusikan kembali bersama pihak madrasah. Namun hal ini jarang terjadi, karena dikembalikan lagi bahwa yang mengetahui kondisi madrasah adalah pihak madrasah itu sendiri. Apabila disetujui maka akan ditindak lanjuti oleh pihak madrasah.

Pihak MTs Muhammadiyah Waru akan membentuk tim yang terdiri dari staff IT dan kepala madrasah. Kemudian tim recrutmenn mulai membuat pamflet berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan.



Gambar 1. Pamflet lowongan kerja

Dari gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa MTs Muhammadiyah Waru membuka lowongan kerja untuk bagian staff Information Technology dengan spesifikasi sebagai berikut:

- a. Mahir dalam bidang IT
- b. Mampu bekerja dalam team
- c. Mampu bekerja sesuai target
- d. Diutamakan anggota Muhammadiyah
- e. Mampu baca/tulis Al-Quran dengan baik
- f. Mampu mengelola Web Madrasah

Kemudian surat lamaran kerja dikirimkan ke email: [mts.waru@yahoo.com](mailto:mts.waru@yahoo.com) dengan batas waktu maksimal sampai 30 September 2022.

Berdasarkan dari hasil wawancara bersama dengan kepala madrasah yang menyatakan bahwa "dari pihak madrasah mengajukan kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan ke pihak PCM, dan meminta izin untuk

membuka lowongan. Setelah disetujui oleh pihak PCM, pihak madrasah membuat pamflet dan disebarluaskan melalui beberapa platform media social seperti instagram, facebook, whatsapp, dan website sekolah”.

Dari keterangan tersebut, berarti MTs Muhammadiyah Waru dalam perekrutan menunggu keputusan terlebih dahulu dari pihak PCM, karena sekolahnya memang sekolah swasta dan berada dibawah yayasan. Madrasah tidak dapat memutuskan secara langsung terkait apa yang menjadi kebutuhannya.

Pihak madrasah mengadakan kualifikasi untuk pelamar supaya dalam seleksinya lebih mudah. Selain itu, diadakan kualifikasi supaya dalam penempatan kerja lebih mudah beradaptasi dan lebih nyaman. Jika seseorang bekerja tidak sesuai dengan bidang yang dimilikinya juga akan susah.

Ibrahim Bafadal<sup>6</sup> menyatakan tahapan rekrutmen meliputi:

a. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik

Beberapa persiapan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan diantaranya: (1) Pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik baru; (2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik; (3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi tenaga pendidik baru; (4) Penetapan prosedur pendaftaran tenaga pendidik baru; (5) Penetapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik baru; (6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru; (7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran tenaga pendidik baru; (8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya.

c. Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru

Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi: 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja. 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar. 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

---

<sup>6</sup> Purwaningsih, 'Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Peningkatan Capacity Building Di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto' (Purwokerto, 2020).

Teori tersebut selaras dengan sistem rekrutmen yang ada di MTs Muhammadiyah Waru. Hanya saja, proses rekrutmen yang ada di MTs Muhammadiyah Waru tidak serinci dengan teori tersebut. Sehingga dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen yang dilaksanakan di MTs Muhammadiyah Waru sudah sesuai dengan sebagai mestinya, mulai dari awal ketika pembukaan rekrutmen hingga penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan.

## **2. Seleksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Dalam tahapan seleksi dilakukan pemilihan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah melamar di MTs Muhammadiyah Waru untuk memenuhi posisi tertentu, kemudian memutuskan pelamar apakah diterima atau ditolak setelah menjalani serangkaian tes yang dilakukan. Adapun tahapan seleksi yang harus ditetapkan oleh MTs Muhammadiyah Waru adalah sebagai berikut:

### **a. Seleksi Berkas**

Seleksi berkas ini meliputi surat lamaran kerja, CV, Pas Photo 4x6 sejumlah 3 lembar, fotokopi Kartu Keluarga, fotokopi Kartu Tanda Penduduk, fotokopi ijazah, transkrip nilai, dan Surat Keterangan Catatan Kepolisian.

### **b. Seleksi Wawancara**

Seleksi wawancara ini dilakukan setelah mendapatkan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi berdasarkan berkas yang telah diajukan. Proses seleksi wawancara dilakukan oleh kepala madrasah secara langsung.

### **c. Penentuan**

Penentuan ini dilakukan oleh kepala madrasah. Apabila calon tenaga pendidik dan kependidikan dirasa cakap, akan diajukan kepada PCM.

### **d. Pengumuman**

Pengumuman ini dilakukan setelah PCM menyetujui saran dari pihak madrasah dan pengumuman dilakukan dengan pihak madrasah menghubungi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang terpilih.

Proses seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang potensial untuk mengisi posisi tertentu yang dibutuhkan dan mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Hal ini diperkuat oleh pernyataan guru mata pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam yang menyatakan bahwa "proses rekrutmen saat beliau masuk adalah yang pertama, menerima informasi dari teman. Kemudian



mengajukan surat lamaran kerja, setelah itu di seleksi dan menunggu hasil seleksi selama 2 minggu. Lalu staff TU datang kerumah untuk memberitahukan bahwa beliau diterima.”

Hasil data diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistriani <sup>7</sup> yang menunjukkan bahwa seleksi yang dilakukan perguruan untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berbeda. Untuk seleksi tenaga pendidik, aspek yang di seleksi yaitu tes tertulis pengetahuan kompetensi profesi yang dilamar, praktek mengajar/microteaching, praktek membaca Alqur’an, psikotes dan wawancara mengenai ke-muhammadiyah-an. Sedangkan untuk tenaga kependidikan lebih mudah, untuk staff tata usaha, tes seleksi yang diberikan yaitu tes kompetensi sesuai jabatan yang dilamar, praktek membaca Al-qur’an, dan wawancara mengenai ke-Muhammadiyah-an. Untuk pustakawan, tes seleksi yang diberikan yaitu psikotes, tes ismuba, dan wawancara. Sedangkan untuk tenaga kebersihan/office boy, tes yang diberikan hanya praktek membaca Al-qur’an dan wawancara.

Maka dapat disimpulkan bahwa seleksi tenaga pendidik dan kependidikan setiap instansi pendidikan berbeda tergantung kebijakan masing-masing instansi, meskipun masih dalam satu lembaga yang sama. Walaupun memiliki kebijakan yang berbeda dalam proses seleksi, tetapi tujuannya sama yaitu untuk mencari tenaga pendidik dan kependidikan yang berkompeten.

### **3. Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Setelah karyawan yang diseleksi masuk dalam kriteria yang dibutuhkan dan dinyatakan lolos, maka tahapan selanjutnya yaitu langsung bertugas dalam masa percobaan 3 bulan dan mulai tahun kemarin, untuk masa percobaan diperpanjang selama 1 tahun atas arahan dari PCM. Jika benar-benar memenuhi akan langsung lanjut bertugas. Selain itu untuk staff atau tenaga kependidikan langsung bertugas dan pelatihannya sambil berjalan otodidak atau dengan tenaga kependidikan lain yang sudah senior.

Setelah masa percobaan, tenaga pendidik akan berstatus sebagai guru tidak tetap. Hal ini berlangsung selama 1 tahun. Setelah itu, kepala madrasah akan mengeluarkan SK pengangkatan sebagai guru tetap. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dibutuhkan waktu selama 2 tahun untuk diangkat menjadi guru tetap. Untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang ingin mendaftar CPNS, pihak madrasah akan memberikan izin dan membuat surat pengunduran diri jika sudah dinyatakan lolos PNS.

---

<sup>7</sup> Sulistriani Sari, ‘Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan Dan Kependidikan Di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang’ (Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2019).



No	Nama Guru/ Pegawai	Pangkat/Gol atau GTY/GTT, PTY/PTT	Mata Pelajaran yang Diampu	Tugas Tambahan
1	Muh. Nur Hasan Al Fathoni, S.S., M.Pd.I.  NIP. -	GTY  Non PNS	Bahasa Arab	Kepala Madrasah
2	Sabar Wiyono, S.Pd.  NIP. 19740328 199403 1 002	Pembina/ IV A  PNS	Bahasa Indonesia	Wali Kelas 8C
3	Yusi Wihanarto, S.Sn.  NIP. 19670511 199601 1 002  (No. Peserta/NRG)	Pembina/ IVA  PNS	Seni Budaya	Wali Kelas 8D
4	Siti Masruroh, S.Pd.I.  NIP. 19670723 202221 2 003	Pembina/ IV A  GTY	Aqidah Akhlak	-
5	Haryati, S.Pd.  NIP. -	Penata Muda Tk. I III B/ GTY  Non PNS	Bahasa Inggris	Wali Kelas 8A
6	Ambar Ratno Suryonugroho, M.Eng., M.Pd.  NIP. 19811226 200901 1 010	Penata/ III C  PNS	Informatika dan Prakarya	Wakil Kepala Kurikulum
7	Drs. Salimul Hadi  NIP. -	Penata/ III D  Non PNS	Sejarah Kebudayaan Islam, Fiqh, dan Kemuhammadiyah	Wakil Kepala Humas
8	Wiwik Maryati, S.Ag.  NIP. 19710329 200701 2 016	Penata/ III C  PNS	Sejarah Kebudayaan Islam, Fiqh, dan Aqidah Akhlaq	Wali Kelas 9B
9	Sri Hartini, S.Pd.  NIP. 19770502 200710 2 005	Penata/ III C  PNS	Matematika	Wali Kelas 9A

10	Sri Prabandani, S.Ag. NIP. -	Penata Muda Tk. I III B/ GTY Non PNS	Al-Quran Hadis dan Kemuhammadiyah	Bendahara
11	Haryadi, S.Pd. NIP. 19810728 200710 0 001	Penata/ III C PNS	Ilmu Pengetahuan Alam	Wali Kelas 7A
12	Arin Nurhayati, S.Pd., M.Pd. NIP. -	GTY Non PNS	IPA	-
13	Katmi, S.Pd. NIP. 19640405 199903 2 002	Penata/ III D PNS	Ilmu Pengetahuan Sosial	Wali Kelas 8B
14	Giharto, S.Pd. NIP. -	GTY Non PNS	Informatika, Ilmu Pengetahuan Sosial, dan Bahasa Jawa	Wali Kelas 7B
15	Dhahlia Bunga Veronika NIP. -	GTY Non PNS	Bahasa Arab	-
16	Fajar Efrilianto, S.Pd. NIP. -	GTY Non PNS	Bahasa Indonesia	Wali Kelas 7D
17	Purwanto, S.Pd. NIP. -	GTY Non PNS	BP/BK, Bahasa Jawa, dan Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	BP/BK dan Wakil Kepala Sarana dan Prasarana
18	Vera Andriyani, S.Pd. NIP. -	Penata Muda/ III A GTY Non PNS	BP/ BK dan Pendidikan Kewarganegaraan	-
19	Okto Kurniawan NIP. -	GTY Non PNS	Pendidikan Kewarganegaraan	Wali Kelas 7C
20	Ana Octavia Cahyaningrum, S.Pd.	GTY Non PNS	Matematika	Wali Kelas 9C

	NIP. -			
21	Seri Susanto, S.Pd. NIP. -	GTY Non PNS	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan dan Aqidah Akhlaq	Wakil Kepala Kesiswaan
22	Mikendah Nurohutri, S.Pd. NIP. -	GTY Non PNS	Bahasa Inggris	Wali Kelas 9D
23	Rizky Pradana Bagaskara, S.Pd. NIP. -	GTY Non PNS	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	-
24	Arief Darmawan, S.H.I. NIP. -	GTY Non PNS	Kemuhammadiyah	-
25	Kurniawati NIP. -	GTY/ TU Non PNS	-	-
26	Dzulfiqar Zahid Amrullah NIP. -	GTY/ TU Non PNS	-	-

Tabel 1. Pembagian Tugas Mengajar Masa New Normal MTs Muhammadiyah Waru Baki Sukoharjo Pada Semester Gasal Tahun Pelajaran 2022/2023

Pada gambar tersebut dapat dilihat bahwasanya di MTs Muhammadiyah Waru Baki Sukoharjo terdapat 24 tenaga pendidik yang terdiri dari 7 orang yang sudah PNS dan 17 orang yang Non PNS. Selain itu terdapat 3 tenaga kependidikan yang terdiri dari orang yang Non PNS. Untuk tenaga pendidik tetap ada 24 orang, 2 orang tenaga pendidik tidak tetap, dan 1 tenaga kependidikan yang berstatus tidak tetap. Untuk lulusan S1 ada 23 orang, 1 orang lulusan SMA yang sedang menempuh S1, dan 3 orang lulusan S2.



memanah yang mana madrasah merecrut pemanah yang sudah professional. Kemudian terlihat juga bahwa terdapat jam pelajaran sejumlah 588, yang terdiri dari jam tatap muka serta tambahan yang jika dihitung per jam pelajaran adalah 40 menit.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Inten, dkk pada tahun 2019 yang menunjukkan bahwa penempatan tenaga pendidik dan kependidikan untuk jabatan tertentu sering mengalami rangkap jabatan. Tenaga pendidik yang menjabat sebagai Pembantu Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan (PKSBK) menjabat pula sebagai operator sekolah, guru Mata Pelajaran Matematika dan guru Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) serta sebagai pembina ekstrakurikuler kepramukaan. Kepala sekolah memberikan jabatan rangkap kepada guru tersebut karena latar belakang pendidikan guru tersebut Sarjana Pendidikan IPA. Sebagai guru IPA beliau juga dianggap mampu mengajar Mata Pelajaran Matematika, karena guru lain umumnya berlatar belakang Sarjana Pendidikan Agama Islam (SPA). Guru IPA tersebut juga memiliki kemampuan mengoperasikan komputer dibanding dengan guru lain. Kepala sekolah pun menunjuk guru tersebut sebagai operator sekolah. Guru IPA tersebut juga diangkat sebagai Pembina Ekstrakurikuler Kepramukaan. Diketahui dari berkas lamaran bahwa Guru IPA tersebut, semasa kuliah dan menjadi pelajar, aktif sebagai anggota kepramukaan, bahkan memiliki pengalaman kegiatan di tingkat provinsi dan nasional. Kasus rangkap jabatan yang dialami oleh Guru Mata Pelajaran IPA terjadi pula pada guru lainnya. Guru Pembina Patroli Keamanan Sekolah ternyata rangkap jabatan sebagai Wali Kelas juga. Guru Mata Pelajaran Prakarya dan Pembina Ekstrakurikuler Karawitan adalah guru yang sama. Guru tersebut dianggap memiliki kualifikasi pendidikan kesenian yang linier dan terampil serta aktif dalam berbagai kegiatan seni di tempat tinggalnya, di tingkat kota dan provinsi, menguasai berbagai tarian daerah yang ada di Indonesia; terampil menyanyikan lagu-lagu daerah serta mampu membuat karya sosial dan budaya lainnya seperti membuat organisasi remaja<sup>8</sup>.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan data – data diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui. Tenaga pendidik akan diberi masa percobaan selama 1 tahun dan jika lolos maka akan diangkat menjadi tenaga pendidik tidak non tetap, kemudian jika sudah mengabdikan diri selama 2 tahun maka akan diangkat menjadi tenaga pendidik tetap. Pihak madrasah juga mengizinkan bagi tenaga pendidik apabila ingin mendaftarkan diri sebagai calon PNS dan jika diterima, maka harus membuat surat pengunduran diri. Sedangkan untuk tenaga kependidikan, akan melalui tahap uji coba selama 3 bulan. Pemberian tugas tambahan diberikan kepada tenaga pendidik yang dirasa memiliki kompetensi yang

---

<sup>8</sup> Ari dan Irawan Nurmalasari, Inten. Prayoga, 'Staffing Dan Fenomena Rangkap Jabatan Di Sekolah Islam', *Madrasa: Journal of Islamic Educational Management*, 2.1 (2019), 014–022.

sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, hal ini menunjukkan bahwa penentuan tugas tambahan tenaga pendidik tidak selalu *linier* dengan pendidikan terakhirnya.

#### 4. Pengenalan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pengenalan tenaga pendidik atau kependidikan kepada warga sekolah dilakukan melalui berbagai cara, diantaranya bisa diperkenalkan melalui kegiatan rapat, dipertengahan istirahat, dan diperkenalkan ke peserta didik biasa dilakukan setelah upacara. Setelah itu selebihnya tenaga pendidik atau kependidikan baru dapat bersosialisasi secara mandiri. Pengenalan awal dilakukan dengan memberikan surat kesanggupan. Diberitahukan tata tertib Sekolah (tenaga pendidik dan kependidikan) yang berisi peraturan. Kemudian diminta untuk berkomitmen dan loyalitas kepada madrasah.

##### SURAT PERNYATAAN GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : MUSTI WIHANARTO, S.Su  
Tempat Tgl Lahir : SIDOGARJO, 11 MEI 1967  
Pendidikan Terakhir : S-1 SENI RUPA  
Alamat : QUEEN GARDEN II D/G WARU -BAKI

Menyatakan :

1. Bertanggung jawab melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sesuai jadwal dan membimbing siswa untuk membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan unggul;
2. Menjunjung Profesionalitas dalam menerapkan kurikulum 2013 MTs beserta semua ketentuan dan aturannya;
3. Melaksanakan tugas madrasah dan menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan wewenang dan tanggung jawab jabatan serta menghindari konflik kepentingan;
4. Menciptakan suasana kehidupan madrasah yang harmonis dan memelihara hubungan baik dengan orang tua/wali siswa;
5. Memelihara hubungan baik dengan masyarakat di sekitar madrasah maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan kemajuan Pendidikan;
6. Secara bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Muhammadiyah Waru;
7. Menciptakan dan memelihara hubungan baik antara sesama Guru, Tenaga Kependidikan, dan Komite di lingkungan madrasah;
8. Sanggup masuk dan pulang sesuai aturan, masuk paling lambat pukul 06.55 WIB setiap hari, dan pulang pukul 13.30 WIB untuk hari Senin s.d Kamis, pukul 11.00 WIB untuk hari Jum'at, dan pukul 13.00 untuk hari Sabtu;
9. Sanggup tidak memanipulasi jam absensi dan jumlah hari masuk sehubungan dengan TPG, ULP, TUKIN, dan tunjangan lainnya;
10. Mematuhi seluruh Tata Tertib yang diberlakukan Pihak Madrasah;
11. Sanggup menerima konsekuensi yang ditetapkan madrasah jika tidak dapat memenuhi poin-poin kesanggupan dalam surat pernyataan ini.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan untuk dapat dipertanggung jawabkan.

Mengetahui  
Kepala Madrasah  
  
M. Nur Hasan Al Fathoni, S.S., M.Pd.I  
NIP. -

Sukoharjo, Juli 2022

Yang membuat pernyataan  
  
MUSTI WIHANARTO, S.Su  
NIP. 196705111996011002



Gambar 4. Surat Pernyataan Guru dan Tenaga Kependidikan

Dari gambar 4 diatas dapat diketahui bahwa surat pernyataan guru dan tenaga kependidikan yang berisi tentang kesanggupan atau sumpah yang



dilakukan untuk melakukan tata tertib madrasah. Di mana dari sebelas poin menyatakan bahwa:

- a. Bertanggung jawab melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sesuai jadwal dan membimbing Siswa untuk membentuk Sumber Daya Manusi (SDM) yang handal dan unggul.
- b. Menjunjung Profesionalitas dalam menerapkan kurikulum 2013 MTs beserta semua ketentuan dan aturannya,
- c. Melaksanakan tugas madrasah dan menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan wewenang dan tanggung jawab jabatan serta menghindari konflik kepentingan.
- d. Menciptakan suasana kehidupan madrasah yang harmonis dan memelihara hubungan baik dengan Orang tua/wali siswa.
- e. Memelihara hubungan baik dengan masyarakat di sekitar madrasah maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan kemajuan Pendidikan.
- f. Secara bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Muhammadiyah Waru.
- g. Menciptakan dan memelihara hubungan baik antara sesama Guru, Tenaga Kependidikan, dan Komite di lingkungan madrasah.
- h. Sanggup masuk dan pulang sesuai aturan, masuk paling lambat pukul 06.55 WIB setiap hari, dan pulang pukul 13.30 WIB untuk hari Senin s.d Kamis, pukul 11.00 WIB untuk hari Jum'at, dan pukul 13.00 untuk hari Sabtu.
- i. Sanggup tidak memanipulasi jam absensi dan jumlah hari masuk sehubungan dengan TPG, ULP, TUKIN, dan tunjangan lainnya.
- j. Mematuhi seluruh Tata Tertib yang diberlakukan Pihak Madrasah.
- k. Sanggup menerima konsekuensi yang ditetapkan madrasah jika tidak dapat memenuhi poin-poin kesanggupan dalam surat pernyataan ini.

Berdasarkan wawancara bersama bapak wakil kepala madrasah bidang humas, menjelaskan bahwa dalam surat kesanggupan, semua guru wajib menandatangani ulang setiap tahun ajaran baru dan menyetujui semua poin dalam surat tersebut. Pada poin ketujuh, setiap guru dan tenaga kependidikan wajib menciptakan dan memelihara hubungan baik antara guru dan tenaga kependidikan, biasanya lewat touring bersama, rapat, atau safari home. Dalam surat tersebut juga dijelaskan bahwa guru harus mampu memelihara hubungan baik dengan wali murid dan masyarakat, dengan melibatkan wali murid dan masyarakat dalam acara-acara sekolah.

Dari surat yang telah ditandatangani tersebut ada konsekuensi yang dilakukan jika melanggarnya. Pelanggaran yang dilakukan akan dikenakan SP1 apabila tenaga pendidik dan kependidikan melakukan pelanggaran yang tergolong ringan seperti sikap tidak disiplin, maka akan diberi sanksi berupa teguran oleh pihak kepala madrasah secara lisan. Tenaga pendidik dan kependidikan akan dikenai SP2 jika melakukan pelanggaran yang tergolong sedang seperti jika tenaga pendidik dan kependidikan yang

masih dalam proses pelanggaran ringan, namun itu terulang kembali, maka akan memperoleh sanksi berupa surat tertulis dari kepala madrasah. Sedangkan SP3 akan diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan apabila melakukan pelanggaran yang tergolong berat seperti tindakan asusila, maka hal ini akan dikembalikan kepada pihak PCM. Jika pelanggaran diatas sampai pada tahap pemecatan, maka keputusan akan dikembalikan pada PCM untuk tenaga pendidik non PNS dan kemenag untuk tenaga pendidik dan kependidikan PNS. Namun pelanggaran diatas belum pernah sama sekali dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan selama menjalankan tugasnya di MTs Muhammadiyah Waru.

Di luar dari hal tersebut, tenaga pendidik dan kependidikan MTs Muhammadiyah Waru juga mendapatkan fasilitas berupa konsumsi, uang lembur, BPJS Instansi kelas II, pensiunan berupa kenang-kenangan, dan program terbaru K3M (Kelompok Kerja Kepala Madrasah) berupa kenang-kenangan serta penghargaan bagi tenaga pendidik yang sudah pensiun.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengenalan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru di MTs Muhammadiyah Waru dilakukan dengan berbagai cara. Tujuannya supaya membangun hubungan yang baik antar sesama tenaga pendidik dan kependidikan serta tenaga pendidik dan kependidikan dengan para peserta didiknya.

#### **D. KESIMPULAN**

Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Muhammadiyah Waru dilakukan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Namun sebelum dibuka rekrutmen pihak MTs Muhammadiyah Waru meminta ijin kepada PCM. Proses rekrutmen yang dilakukan pihak sekolah MTs Muhammadiyah Waru dilakukan dengan cara menyebarkan pamflet mengenai informasi lowongan yang dibutuhkan, menggunakan sosial media, dengan syarat harus sudah lulus jenjang S1 sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan.

Pelaksanaan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan untuk MTs Muhammadiyah Waru dilakukan oleh kepala madrasah. Kemudian dari pihak madrasah mengusulkan kepada PCM terkait tenaga pendidikan dan kependidikan yang di rasa kompeten. Selanjutnya pihak PCM bagian pendidikan dapat menentukan berhak lolos tidaknya tenaga pendidik dan kependidikan yang di usulkan oleh pihak madrasah. Setelah tenaga pendidik dan kependidikan dinyatakan masuk dalam kriteria yang dibutuhkan dan dinyatakan lolos, maka tahapan selanjutnya yaitu langsung bertugas dalam masa percobaan.

Penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Muhammadiyah Waru sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Adapun

tenaga pendidik yang merangkap tugas tambahan ditentukan oleh kepala madrasah dengan melihat kompetensi yang dimiliki.

Setelah penempatan, pengenalan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Muhammadiyah Waru dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan diperkenalkan di depan para peserta didik setelah upacara berlangsung. Tujuannya supaya membangun hubungan baik dengan seluruh warga madrasah.

## REFERENSI

- Anggito, Albi dan Setiawan Johan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018)
- Farida, Ika Nur, 'Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo' (Surabaya: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019)
- Nurmalasari, Inten. Prayoga, Ari dan Irawan, 'Staffing Dan Fenomena Rangkap Jabatan Di Sekolah Islam', *Madrasa: Journal of Islamic Educational Management*, 2.1 (2019), 014–022
- Purwaningsih, 'Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Peningkatan Capacity Building Di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto' (Purwokerto, 2020)
- Sari, Kanthi Pamungkas., and Mujahidun, 'Manajemen Rekrutmen Profesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang', *The 8th University Research Colloquium 2018 Universitas Muhammadiyah Purwokerto*, 2018, 87–93
- Sari, Sulistriani, 'Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan Dan Kependidikan Di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang' (Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2019)