

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Singkat Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Daarusy Syifa Ploso Kudus merupakan lembaga pendidikan setara menengah pertama yang berbasis keagamaan. MTs Daarusy Syifa merupakan lembaga formal berbasis pesantren dengan sistem pendidikannya memadukan antara sistem pendidikan formal dan sistem pendidikan pesantren. Materi yang diajarkan materi ilmu umum serta materi pesantren seperti kitab salaf dan ilmu agama. Disamping itu, program yang wajib di ikuti adalah program tahfidz dan program bahasa diantaranya bahasa arab dan bahasa inggris¹.

Untuk mempertegas pola pengelolaan pondok pesantren yang sudah lama beliau rintis, maka dibentuklah Yayasan Pondok Pesantren Daarusy Syifa Al Islami dan pondok pesantren tersebut bernama Pondok Pesantren Daarusy Syifa Al Islami. Semakin meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan bertambahnya jumlah santri, maka dibangunlah gedung ke 2 yang terdiri dari 3 lantai disamping bangunan sebelumnya. Berawal dari pendirian pondok pesantren tersebutlah yang menjadi cikal bakal berdirinya MTs Daarusy Syifa Kudus.²

MTs Daarusy Syifa mulai dikenal dan diminati masyarakat karena siswa dan siswinya sering mendapatkan kejuaraan baik di tingkat kecamatan maupun tingkat kabupaten yang menandakan bahwa kualitas yang dimiliki oleh MTs Daarusy Syifa tergolong baik. Dari berbagai prestasi inilah, seiring berjalannya waktu masyarakat semakin percaya dan mengamanahkan putra putrinya untuk dididik di MTs Daarusy Syifa.³

¹Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Al Islami Ploso Kudus pada tanggal 16 Oktober 2018.

²Hasil observasi awal di MTs Daarusy Syifa pada tanggal 10 Oktober 2018.

³Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Al Islami Ploso Kudus pada tanggal 16 Oktober 2018.

Lingkungan madrasah yang tertata rapi dengan pepohonan membuat sejuk, nyaman dengan fasilitas belajar berupa: ruang kelas yang terpisah antara putra dan putri, tersedianya asrama (pondok) putra, asrama putri, masjid, laboratorium komputer, lapangan olahraga yang memadai walaupun tidak terlalu besar, ruang tenaga pendidik dan tata usaha, sanitasi yang cukup baik, dan gedung yang tertata dengan dikelilingi pagar sehingga siswa dapat belajar dengan aman dan nyaman⁴.

2. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

a. Visi

Madrasah Tsanawiyah Daarusy Syifa Ploso Kudus sebagai lembaga pendidikan yang berciri khas Islam perlu mempertimbangkan cita-cita dari peserta didik, orang tua peserta didik, lembaga pengguna lulusan madrasah, serta masyarakat dalam merumuskan visinya. Madrasah Tsanawiyah Daarusy Syifa juga diharapkan mampu merespon perkembangan dan tantangan masa depan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, serta diharapkan mampu menghadapi era reformasi dan globalisasi yang berkembang begitu pesat.⁵

Visi dari Madrasah Tsanawiyah Daarusy Syifa adalah berilmu dan berpenampilan, berpenampilan dan berilmu di landasi akhlakul karimah. Visi tersebut dibuat untuk menjadi acuan para pengelola agar bisa membawa Madrasah Tsanawiyah Daarusy Syifa menjadi lembaga yang lebih baik, serta mampu mencetak lulusan yang bisa bersaing di masyarakat, baik dalam bidang prestasi maupun budi pekerti.⁶

Adapun indikator dari perwujudan visi Madrasah Tsanawiyah Daarusy Syifa tersebut meliputi:

- 1) Mendorong aktivitas dan kreatifitas secara optimal kepada seluruh komponen madrasah terutama para siswa.

⁴Hasil observasi awal di MTs Daarusy Syifa pada tanggal 10 Oktober 2018.

⁵Arsip Dokumen Pribadi MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus.

⁶ Arsip Dokumen Pribadi MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus.

- 2) Mengoptimalkan pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan siswa supaya mereka memiliki prestasi yang dapat dibanggakan.
- 3) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga kecerdasan siswa terus diasah agar terciptanya kecerdasan intelektual dan emosional yang mantap.
- 4) Antusias terhadap perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 5) Menanamkan cinta kebersihan dan keindahan kepada semua komponen madrasah.
- 6) Menimbulkan penghayatan yang dalam dan pengalaman yang tinggi terhadap ajaran agama (religi) sehingga tercipta kematangan dalam berfikir dan bertindak.⁷

b. Misi

Adapun Misi Madrasah Tsanawiyah Daarusy SyifaPloso Kudus meliputi:

- 1) Menanamkan kepribadian siswa yang dilandasi akhlaqul karimah.
- 2) Menjadikan siswa yang kompetitif dalam berbahasa.
- 3) Menciptakan siswa yang aktif, kreatif, serta mempunyai wawasan teknologi berbasis pesantren.
- 4) Mengembangkan kemampuan siswa dalam menghadapi era global.⁸

c. Tujuan Madrasah

Secara umum, tujuan dari sebuah pendidikan adalah meletakkan dasar kecerdasan pengetahuan, kepribadian, akhlak, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Bertolak dari tujuan umum pendidikan daasr tersebut, Madrasah Tsanawiyah Daarusy Syifa Ploso Kudus mempunyai tujuan sebagai berikut:

⁷ Arsip Dokumen Pribadi MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus.

⁸ Arsip Dokumen Pribadi MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus.

- 1) Perolehan nilai ujian nasional rata-rata naik memenuhi standar kelulusan
- 2) Memiliki kegiatan ekstrakurikuler yang maju dan berprestasi di segala bidang
- 3) Terwujudnya disiplin yang tinggi dari seluruh warga sekolah
- 4) Terwujudnya suasana pergaulan sehari-hari yang berlandaskan keimanan dan ketakwaan
- 5) Terwujudnya manajemen sekolah yang transparan dan partisipatif, melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok kepentingan yang terkait
- 6) Terwujudnya lingkungan sekolah yang bersih, indah, resik, dan asri.⁹

3. Letak Geografi Madrasah Tsanawiyah Daarusy Syifa

Keberadaan MTs Daarusy Syifa sangat strategis, karena berada di lokasi yang jauh dari perindustrian yang mengganggu kenyamanan belajar. Dengan letak yang nyaman tersebut menjadikan suasana di MTs Daarusy Syifa sebagai tempat menuntut ilmu yang sangat representatif.

Letak geografis MTs Daarusy Syifa sebagai berikut:

- a. Dari arah utara gedung madrasah berbatasan dengan jalan menuju MI NU Istiqlal Ploso Jati Kudus.
- b. Dari arah selatan gedung madrasah berbatasan dengan perumahan pesona asri.
- c. Dari arah barat gedung madrasah berbatasan dengan rumah penduduk.
- d. Dari arah timur gedung madrasah berbatasan dengan perkebunan dan sungai.

Dari letak geografis tersebut membuat MTs Daarusy Syifa Ploso Jati Kudus mempunyai prospek yang cerah dan tepat dalam mengembangkan dunia pendidikan karena letaknya strategis, jauh dari

⁹ Arsip Dokumen Pribadi MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus.

tempat-tempat ramai dan bising yang dapat mengganggu proses pembelajaran¹⁰.

4. Struktur Organisasi

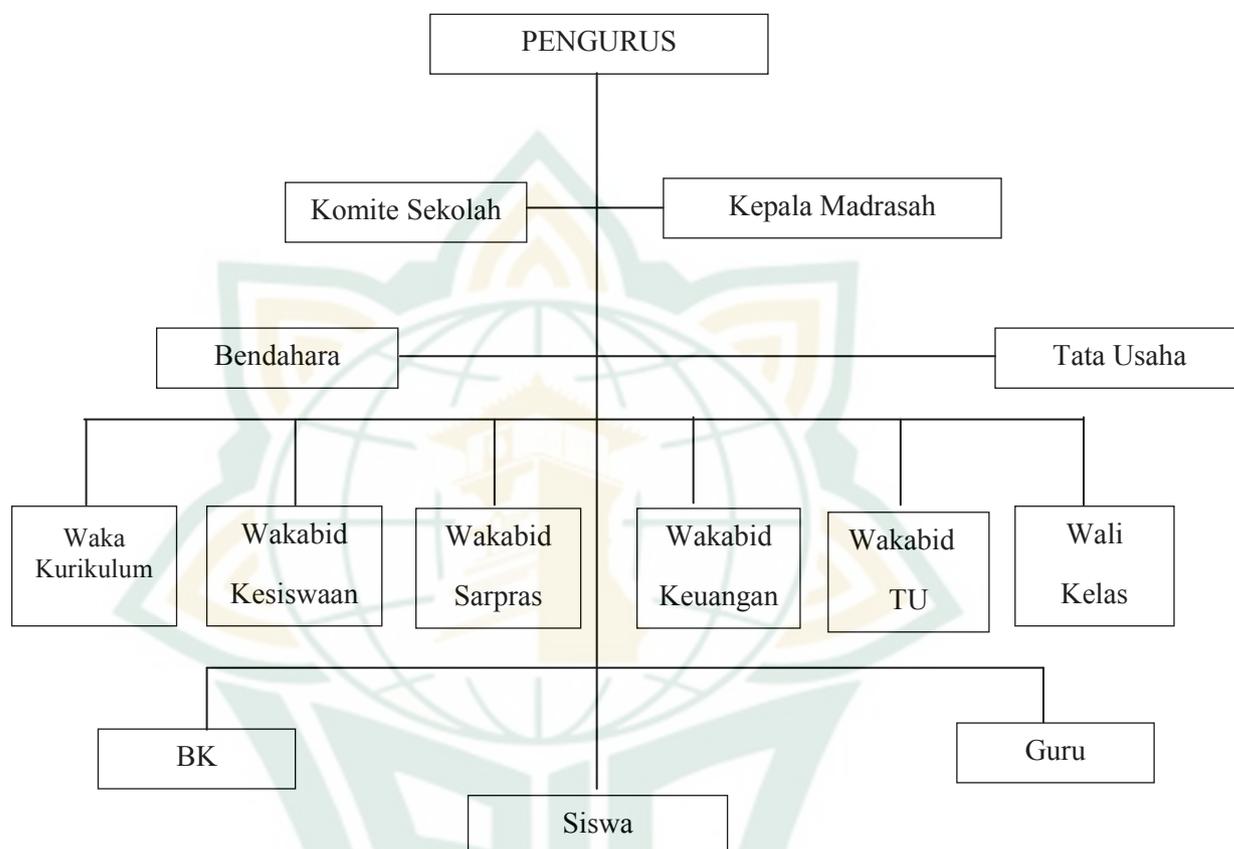
MTs Daarusy Syifa Ploso Jati Kudus merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang dikelola oleh sebuah yayasan yang bernama “Yayasan Pondok Pesantren Daarusy Syifa Al Islami” dengan susunan pengurus sebagai berikut:

**SUSUNAN PENGURUS
YAYASAN PONDOK PESANTREN
DAARUSY SYIFA AL ISLAMI KUDUS**

- Pendiri** : 1. KH. Abdullah Shonhadji
2. Nasyrudin Abdullah S.Pd.I
3. Saifuddin Abdullah, S.Pd
- Pembina** :
1. Ketua : H. Hanifuddin Abdullah, S.Ag, M. Hum
2. Anggota : H. Sunarto Sungkono
- Pengurus** :
1. Ketua Umum : Nasyrudin Abdullah, S.Pd.I
2. Sekretaris Umum : Saifuddin Abdullah, S.Pd
Noor Falasifah, S.Pd
3. Bendahara Umum : Sukandar, BA
Bendahara : Zulfa Mu'allifah, S.Ag
- Pengawas** :
1. Ketua : Drs. H. Nuruddin Abdullah
2. Anggota : Imaduddin Abdullah, S.E., MM

¹⁰ Hasil observasi awal di MTs Daarusy Syifa pada tanggal 10 Oktober 2018.

**Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Daarusy Syifa
Tahun Pelajaran 2018/2019**



5. Keadaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Peserta Didik

a. Guru dan Tenaga Kependidikan

Dalam proses belajar mengajar, guru berusaha untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi anak didik untuk mencapai tujuan. Guru seyogyanya dapat melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu anak didik melalui tahap perkembangannya. Melalui perannya sebagai pengajar, guru juga diharapkan mampu mendorong anak didik agar senantiasa belajar pada berbagai kesempatan melalui berbagai sumber dan media.¹¹

¹¹ Nuni Yusvavera Syatra, *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid*, Buku Biru, Jogjakarta, 2013, hlm. 58.

Sebagai pengelola dalam proses belajar mengajar, guru di Madrasah Tsanawiyah Daarusy Syifa Ploso Kudus, guru memiliki kewajiban yang sangat penting. Kewajiban guru tersebut diantaranya yaitu:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta melakukan perbaikan dan pengawasan dalam pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru serta nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa¹².

Sedangkan tenaga kependidikan yang dimaksud disini adalah orang yang mengelola administrasi lembaga sekolah atau yang sering disebut dengan tata usaha. Staf tata usaha di madrasah mempunyai tugas yang sangat penting, yakni mengelola administrasi dan hal-hal yang berhubungan dengan madrasah. Adapun tugas dari staf tata usaha adalah :

- 1) Membantu guru pembimbingan dan koordinasi dalam mengadministrasikan seluruh kegiatan BK di sekolah.
- 2) Membantu menyiapkan seluruh kegiatan BK dan menyiapkan sarana yang diperlukan dalam layanan BK.
- 3) Membantu melengkapi dokumen tentang siswa, seperti catatan kumulatif siswa.¹³

68. ¹² Murip Yahya, *Profesi Tenaga Kependidikan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.

**Data Guru Dan Tenaga Kependidikan
MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Keterangan
1	Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I	Kepala Madrasah	S1/PAI	Tauhid
2	Amir Fakhruddin, S.Pd.I	Wakabid Kurikulum	S1/PAI	Al Quran Hadits
3	Nor Huda	Wakabid Kesiswaan	SMK/Manajemen Bisnis	PKN
4	Abdul Aziz, S.Pd.I	Waka Sarpras	S1/PAI	Akidah Akhlak
5	M. Zainuddin, S. Pd.I	Kepala TU	S1/PAI	SKI
6	Ahmad Syaiful Anas	Staf TU	SMK/TKL	Penjasorkes
7	Sri Joyo Barokah S.Pd.I	Bendahara	S1/PAI	Fiqih, Hadits salaf
8	Syarifuddin, S.Pd.I	Humas	S1/PAI	IPS
9	Tata Takiyudin S.Pd.I	Wali kelas VII	S1/PAI	Bahasa Arab
10	Syaiful Hidayat, SE, Sy	Wali Kelas VIII	S1/Ekonomi	BK
11	Noor Falasifah, S.Pd	Wali Kelas IX	S1/Bahasa	Bahasa Inggris
12	Nor Diana Rosyida	Guru	MA	Bahasa Jawa
13	Zakiya Ulfa, S.Pd.I	Guru	S1/PAI	Tajwid
14	M. Arif Abdurrahman	Guru	Pon.pes	Tamrinul Lughoh, Insya'
15	Muhammadun, S.Pd.I	Guru	S1/PAI	Bahasa Indonesia

¹³ Tatang, *Supervisi Pendidikan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2016, hlm. 104.

16	M. Arif Istisqo, S.Ag	Guru	S1/Dakwah	Nahwu Shorof
17	Drs. Nor Sugeng	Guru	S1/Matematika	Matematika
18	Vena Safarina, M.Pd	Guru	S2/Manajemen Pendidikan	IPA
19	Muhammad Haikal	Guru	Ponpes	Tafsir, Fikih Salaf
20	Abdul Aziz	Guru	Ponpes	Muthola'ah, Khot
21	Abdul Su'ud, S.Ag	Guru	S1/PAI	Fiqih
22	Saifurrohman	Guru Ekstra Kurikuler	MA	Rebana
23	Nor Huda	Guru Ekstra Kurikuler	SMK	Futsal
24	M. Agung W	Guru Ekstra Kurikuler	MA	Pencak Silat
25	Najihul Marom	Guru Ekstra Kurikuler	MA	Tilawah

b. Data siswa

Jumlah siswa MTs Daarusy Syifa Ploso Jati Kudus dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Dari hasil dokumentasi yang peneliti dapatkan, jumlah siswa MTs Daarusy Syifa Ploso Jati Kudus dari tahun pelajaran 2016/2017 sampai tahun 2018/2019 yaitu¹⁴:

No	Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa
1	2016/2017	95
2	2017/2018	99
3	2018/2019	175

6. Sarana dan Prasarana

Dalam proses belajar mengajar, maka sangat diperlukan adanya sarana dan prasarana yang menunjang. Sebab, dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai sangat menunjang siswa agar mampu

¹⁴ Arsip Dokumen Pribadi MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus.

dan bisa memahami apa yang disampaikan oleh guru. Untuk mewujudkan kearah tersebut, madrasah diharapkan mampu melengkapi sarana dan prasarana yang dapat menunjang tercapainya keberhasilan dalam kegiatan proses belajar mengajar.



Fasilitas sarana dan prasarana MTs Darusy Syifa diantaranya:

No	Lokasi/Ruang	Fungsi	Kondisi
1.	Ruang Kepala Madrasah	Untuk kepala madrasah	Baik
2.	Ruang Guru	Untuk tempat guru	Baik
3.	Ruang kelas	Untuk kegiatan belajar mengajar	Baik
4.	Ruang Tata Usaha	Untuk pelayanan ketatausahaan	Baik
5.	Ruang Seleksi	Untuk melakukan proses seleksi, wawancara dalam rekrutmen guru	Baik
6.	Ruang BK	Untuk konsultasi dan pelayanan siswa	Baik
7.	Ruang UKS	Untuk pelayanan kesehatan siswa	Baik
8.	Laboratorium computer	Untuk pelajaran TIK	Baik
9.	LCD proyektor	Untuk kegiatan belajar mengajar	Baik
10.	Parkir tempat motor	Untuk guru	Baik
11.	Tempat sepeda	Untuk siswa	Baik
12.	Kantin	Untuk tempat istirahat siswa	Baik
13.	Masjid	Tempat sholat untuk guru dan siswa	Baik
14.	Lapangan	Untuk olahraga siswa	Baik

B. Data Penelitian

1. Pelaksanaan Rekrutmen Guru PAI Berkompeten di MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus Tahun 2018/2019

Berdasarkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di MTs Daarusy Syifa Ploso Jati Kudus diketahui bahwa pelaksanaan rekrutmen guru PAI berkompeten di MTs Daarusy Syifa Ploso Jati Kudus dilakukan secara terstruktur dan sesuai dengan prosedur perekrutan guru didalam madrasah, diantaranya melalui proses perencanaan, mengorganisasi, pengarahan, dan pengawasan.

Hal ini dijelaskan oleh Ibu Zulfa Mu'allifa, S.Ag selaku pihak pengurus yayasan Daarusy Syifa Al Islami yang juga satu yayasan dengan MTs Daarusy Syifa Ploso Jati Kudus bahwa biasanya setiap lembaga berbeda dalam menetapkan peraturan dan prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen. Lembaga negeri dalam melaksanakan proses rekrutmen mengacu pada peraturan sepenuhnya sedangkan lembaga mandiri mengacu peraturan pada lembaga tertingginya. Seperti halnya madrasah di lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Daarusy Syifa Al Islami mengenai pengkajian peraturan pemerintah yang berkaitan dengan rekrutmen guru hanya dijadikan acuan saja untuk membantu kegiatan rekrutmen ini, karena pihak yayasan dan madrasah telah memiliki pedoman sendiri dalam merekrut guru baru.¹⁵

Menurut Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala MTs Daarusy Syifa bahwa pelaksanaan rekrutmen guru PAI yang berkompeten merupakan hal yang sangat penting dan membutuhkan tanggung jawab, karena kualitas guru yang akan mengabdikan di madrasah bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru meliputi perencanaan guru baru, kegiatan rekrutmen, seleksi, pengangkatan guru, penempatan dan orientasi guru¹⁶.

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Zulfa Mu'allifa, S.Ag, selaku Pengurus Yayasan Daarusy Syifa Al Islami Ploso Kudus, pada tanggal 25 Oktober 2018.

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I, selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

Kegiatan pertama yakni perencanaan guru baru. Kegiatan ini diawali dengan adanya rapat oleh kepala madrasah beserta seluruh tenaga kependidikan lainnya lalu membentuk panitia rekrutmen guru baru, melakukan kajian terhadap undang-undang atau peraturan pemerintah dan peraturan yayasan, menetapkan persyaratan bagi calon guru baru, menyiapkan fasilitas yang diperlukan dalam rekrutmen seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar dan menyiapkan ruang untuk seleksi.¹⁷

Kedua, kegiatan rekrutmen dilakukan setelah penyebaran pengumuman dengan media seperti brosur, informasi lisan dan lain-lain. Pengumuman penerimaan lamaran guru baru tersebut disebar ke masyarakat. Setelah pengumuman tersebut tersebar, maka masyarakat yang berminat akan memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Selanjutnya panitia mengecek semua kelengkapan yang dibawa oleh pelamar.¹⁸

Ketiga, setelah pendaftaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan. Seleksi ini untuk menentukan antara menerima atau menolak seorang pelamar. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian. Proses seleksi bertujuan untuk memilih orang-orang yang dianggap kompeten dalam bidangnya sehingga banyaka tahapan dalam proses seleksi. Kegiatan dalam seleksi ini dilakukan dalam tiga tahap yaitu seleksi administrasi dan wawancara dan tes. Tes wawancara dilakukan untuk mencocokkan data yang termuat dalam berkas lamaran dan mengetahui kesiapan dan kesediaan calon guru untuk menerima tugas dan kewajibannya di madrasah. Setelah melalui beberapa tahap seleksi maka akan diputuskan siapa calon pelamar yang diterima.¹⁹

¹⁷Wawancara dengan Bapak Nasruddin Abdullah, S.Pd.I, selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

¹⁸Wawancara dengan Bapak Nasruddin Abdullah, S.Pd.I, selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

¹⁹Wawancara dengan Bapak Nasruddin Abdullah, S.Pd.I, selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

Ke empat, pengangkatan guru. Keputusan dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan biasanya diambil setelah wawancara akhir dan setelah departemen sumber daya manusia memberikan rekomendasi. Kegiatan pengangkatan ini untuk mengisi lowongan formasi jabatan melalui pengangkatan guru. Artinya setelah melewati berbagai tes dalam seleksi, maka guru akan diterima menjadi guru baru di madrasah.²⁰

Ke lima, penempatan dan orientasi. Kegiatan penempatan ini akan disesuaikan dengan mata pelajaran yang dikuasai oleh guru. Misalnya diadakan rekrutmen guru PAI, maka guru tersebut ditempatkan menjadi guru PAI. Berkenaan dengan hal-hal teknis yang berkenaan dengan pembelajaran PAI, kepala madrasah meminta tolong kepada sesama guru PAI untuk membantu. Proses selanjutnya guru baru harus pro aktif untuk melakukan pengenalan terhadap berbagai aspek yang ada di madrasah.²¹

Hal ini relevan dengan penjelasan Ibu Zulfa Mu'allifa, S.Ag bahwa pelaksanaan rekrutmen guru dilakukan dengan membuat perencanaan terlebih dahulu, melakukan pengkajian terhadap undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan, menyebarkan informasi mengenai adanya penerimaan guru baru di madrasah, melakukan seleksi, pengangkatan guru baru, penempatan dan orientasi, pembinaan dan pengembangan guru, serta pemberhentian dan pemensiunan²².

Kegiatan perencanaan ini bertujuan sebagai dasar adanya program yang akan dilakukan di madrasah. Selanjutnya melakukan pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru baru, karena tiap lembaga memiliki peraturan tersendiri. Melakukan penetapan persyaratan untuk menjadi guru baru di madrasah. Menentukan prosedur pendaftaran guru, melakukan penetapan jadwal rekrutmen guru, menyebarkan informasi mengenai

²⁰Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I, selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

²¹Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

²²Wawancara dengan Ibu Zulfa Mu'allifa, S.Ag, selaku Pengurus Yayasan Daarusy Syifa Al Islami Ploso Kudus, pada tanggal 25 Oktober 2018.

rekrutmen guru dengan menggunakan media brosur maupun informasi lisan. Setelah itu melakukan seleksi dan memilih calon guru yang memenuhi kualifikasi dan diangkat menjadi guru baru di madrasah. Untuk pembinaan dan pengembangan guru dilakukan untuk mengelola dan meningkatkan mutu guru di dalam lingkungan madrasah. Sehingga dengan adanya pembinaan dan pengembangan dapat memperbaiki kinerja guru. Pemberhentian ini dilakukan sebagai peremajaan guru dalam madrasah. Pemberhentian disini adalah masa akhir tugas atau pensiun, sedangkan pemberhentian yang sengaja dilakukan oleh lembaga biasanya karena telah mencapai usia pensiun, maupun meninggal dunia.²³

Menurut Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I, terdapat tim khusus yang menangani proses rekrutmen guru PAI yang berkompeten pihak madrasah membentuk panitia seperti, kepala madrasah, wakil kepala kurikulum, wakil kepala kesiswaan, TU yang bertugas mengumpulkan berkas lamaran dan guru-guru yang bersangkutan. Sedangkan pihak yayasan tidak dilibatkan secara langsung, tetapi hanya memberikan persetujuan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan hasil akhir dari rekrutmen. Selain itu dalam penyebaran informasi tentang rekrutmen guru baru dilakukan melalui penyebaran brosur, informasi lisan, teman atau kerabat guru sehingga memberikan kesempatan kepada seseorang dengan ketentuan melalui seleksi agar memperoleh guru yang kompeten di bidangnya. Begitu pengumuman penerimaan guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di MTs Daarusy Syifa Kudus.²⁴

Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I juga menjelaskan mengenai persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh calon pendaftar guru PAI diantaranya adalah sehat jasmani dan rohani, mengajukan surat lamaran yang dilengkapi dengan identitas diri, ijazah, transkrip nilai, surat

²³*Ibid.*

²⁴Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

keterangan kelahiran, surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan berkelakuan baik. Sedangkan persyaratan secara khusus yang harus dipenuhi oleh calon guru sesuai dengan kebijakan yayasan, bagi perempuan diwajibkan untuk memakai jilbab, tidak diperbolehkan memakai celana, bersikap sopan, serta lancar membaca Al Quran. Dan bagi yang laki-laki berpenampilan rapi dan sopan, lancar membaca Al Quran dan tidak boleh merokok di kawasan madrasah.²⁵

Hal ini sesuai dengan pendapat Ibu Zulfa Mu'allifa, S.Ag yang menjabarkan tentang persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon guru PAI secara umum memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi dalam bidangnya minimal S1, serta mempunyai standar yang harus dimiliki oleh guru Pendidikan Agama Islam (PAI). Ada lima standar yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu empat kompetensi guru (paedagogik, profesional, sosial dan kepribadian). adapun syarat khususnya diutamakan hafidz atau hafidzoh serta alumni dari pondok pesantren sehingga diharapkan saat memberikan materi kepada siswa tidak hanya terpaku dengan buku lks saja tetapi juga dapat mengembangkan materi melalui kitab maupun pengalaman yang dimiliki.²⁶

2. Kendala Yang Dihadapi Dalam Rekrutmen Guru PAI Berkompeten di Mts Daarusy Syifa Ploso Kudus Tahun 2018/2019

Setiap kebijakan apapun, termasuk proses rekrutmen guru pasti terdapat kendala-kendala yang menghambat pelaksanaannya, sehingga untuk pelaksanaan rekrutmen selanjutnya dibutuhkan evaluasi untuk mengetahui berbagai kendala yang dihadapi. Begitu pula dengan MTs Daarusy Syifa Ploso Jati Kudus yang terdapat berbagai kendala baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Sehingga dari berbagai kendala tersebut diperlukan adanya solusi terhadap kendala yang ditemukan.

²⁵*Ibid.*

²⁶Wawancara dengan Ibu Zulfa Mu'allifa, S.Ag, selaku Pengurus Yayasan Daarusy Syifa Al Islami Ploso Kudus, pada tanggal 25 Oktober 2018.

Menurut Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd. bahwa kendala yang dihadapi dalam rekrutmen guru PAI berkompeten yaitu Pertama, kebijakan organisasi. Kendala ini terkait dengan kebijakan dalam organisasi yang harus dipertimbangkan dalam rekrutmen seperti kebijakan kompensasi. Jika lembaga dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar, maka pelamar akan semakin banyak. Lalu dalam rekrutmen masih mempertimbangkan alumni untuk menjadi guru di madrasah. Kedua, persyaratan jabatan. Salah satu kendala dalam rekrutmen yaitu persyaratan jabatan karena untuk mengisi jabatan tertentu yang membutuhkan keahlian khusus lebih sulit mencarinya. Ketiga, kondisi pasar tenaga kerja. Pelamar yang memiliki keterbatasan keahlian tertentu di pasar tenaga kerja akan berdampak pada terbatasnya pelamar yang memenuhi kualifikasi tertentu. Misalnya dibutuhkan guru PAI namun pelamar tidak memenuhi syarat untuk menjadi guru PAI.²⁷

Hal tersebut relevan dengan pendapat Bapak Sri Joyo Barokah, S.Pd.I selaku guru PAI MTs Daarusy Syifa bahwa kendala yang biasanya dihadapi yaitu ketidaksesuaian antara pendaftar dengan bidang yang dibutuhkan, misalnya dibutuhkan guru PAI, tetapi yang mendaftar sarjana bukan dari jurusan pendidikan. Bapak Sri Joyo Barokah juga menjelaskan mengenai solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam rekrutmen guru PAI bahwa untuk mengatasi kendala tersebut dapat dilakukan dengan melakukan seleksi secara ketat dengan melalui beberapa tes dan wawancara sehingga akan mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan.²⁸

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I bahwa langkah yang diambil untuk mengatasi beberapa kendala tersebut dengan melakukan seleksi secara ketat serta membuat

²⁷Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

²⁸Wawancara dengan Bapak Sri Joyo Barokah selaku Guru PAI MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 15 Oktober 2018.

perencanaan rancangan program yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan dari madrasah.²⁹

Bapak Nasruddin Abdullah, S.Pd.I juga menjelaskan tentang evaluasi yang dilakukan oleh pihak madrasah terkait dengan guru PAI yang berkompeten. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja guru dan tingkat keberhasilannya, sehingga dapat diketahui tindakan apa yang akan diambil oleh madrasah berdasarkan evaluasi tersebut. Bagi guru, evaluasi berguna sebagai umpan balik seperti kemampuan, potensi yang bermanfaat untuk menentukan tujuan dan pengembangan karir. Bagi madrasah, hasil penilaian kinerja guru.³⁰

Kegiatan evaluasi di MTs Daarusy Syifa dilakukan secara berkala pada tiap semester yaitu pertama, mengobservasi tujuannya untuk memperoleh gambaran tentang kinerja guru di dalam kelas. Kedua, peninjauan catatan-catatan dalam kelas, seperti hasil tes dan tugas merupakan indikator sejauhmana guru dapat mengaitkan antara perencanaan pengajaran, proses pengajaran dan evaluasi. Ketiga, memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi. Jika tujuan evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi melibatkan berbagai pihak, seperti siswa, rekan sesama guru, dan tenaga administrasi. Namun jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, maka yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala madrasah dan pengawas.³¹

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak Sri Juyo Barokah, S. Pd.I bahwa setelah kegiatan rekrutmen yang pernah dilakukan pada tahun sebelumnya maka kendala yang pernah dialami dijadikan sebagai perbaikan secara berkelanjutan sebagai proses evaluasi untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dalam melakukan kegiatan rekrutmen. Evaluasi

²⁹Wawancara dengan Bapak Nasruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

³⁰*Ibid.*

³¹Wawancara dengan Bapak Nasruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

dilakukan dengan melakukan kegiatan supervisi yang rutin dilakukan setiap semester. Evaluasi penyampaian materi di monitor dengan menggunakan sistem ulangan harian, ulangan tengah semester dan ulangan semester. Hal tersebut dilakukan tidak hanya untuk mendapat data berupa nilai ulangan siswa tetapi guru dapat secara sistematis dalam menyampaikan materi kepada peserta didik. Pelaksanaan supervisi kelas untuk guru PAI dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan jadwal supervisi yang telah disepakati dengan guru PAI.³²

3. Dampak Rekrutmen Guru PAI berkompeten di MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus Tahun 2018/2019

Pendidikan yang bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik, dengan sistem tata kelola yang baik dan guru yang berkompeten. Rekrutmen guru merupakan langkah awal untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Karena berawal dari guru lah siswa dapat memiliki berbagai wawasan. Rekrutmen guru PAI berkompeten yang dilakukan dengan manajemen yang terstruktur diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi madrasah.

Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I menjelaskan mengenai dampak dari rekrutmen guru PAI berkompeten terhadap madrasah bahwa jika rekrutmen guru berkompeten berhasil, maka madrasah akan berkualitas, sehingga masyarakat tertarik untuk meyekolahkan putra putrinya, sehingga madrasah semakin berkembang besar.³³

Hal ini relevan dengan pendapat Bapak Sri Joyo Barokah, S.Pd.I bahwa jika rekrutmen dilaksanakan dengan baik dapat mencetak siswa yang berprestasi, unggul dan kompetitif berdasarkan iman dan takwa. Guru juga sebagai panutan atau teladan bagi siswanya, sehingga guru yang

³² Wawancara dengan Bapak Sri Joyo Barokah selaku Guru PAI MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 15 Oktober 2018.

³³ Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

berkualitas dapat meningkatkan mutu madrasah dan terciptalah *output* yang berilmu dan berkhlaqul karimah.³⁴

Menurut Chaca Al Khoidah selaku siswa kelas VIII A, bahwaguru dapat mengendalikan kelas dengan baik sehingga tidak ada siswa yang berbicara atau ramai sendiri. Ketika menjelaskan materi pelajaran menggunakan bahasa yang sederhana dan memberikan contoh penerapannya dalam kehidupan sehari-hari sehingga lebih mudah untuk memahami pelajaran. Selain itu guru juga memakai media proyektor yang membuat pelajaran lebih bervariasi karena guru tidak hanya monoton ceramah saja. Ketika di dalam maupun di luar kelas guru selalu menunjukkan bahwa tampil sebagai pribadi yang santun, berkomunikasi secara ramah baik itu kepada siswa maupun kepada guru yang lain, sehingga dapat dijadikan teladan untuk bisa bersikap saling menghormati kepada sesama teman maupun guru lainnya.³⁵

Hal ini sesuai dengan penjelasan Misbakhul Munir selaku siswa kelas VIII B, bahwa guru menyampaikan materi dengan menggunakan alat peraga, maupun gambar-gambar animasi yang dapat menarik perhatian siswa untuk belajar sehingga siswa memperhatikan penjelasan yang disampaikan oleh guru. Penjelasan yang guru sampaikan mudah dipahami siswa karena ketika menjelaskan materiguru tidak hanya terpaku pada buku LKS saja, tetapi juga mengaitkan dengan kehidupan sehari-hari. Guru tidak pernah membeda-bedakan siswanya semuanya dianggap sama, guru juga mudah bergaul dengan siswa. Siswa dibiasakan untuk menjaga kebersihan, disiplin, kejujuran, ramah tamah, saling menghargai dan menghormati kepada siapa pun.³⁶

³⁴ Wawancara dengan Bapak Sri Joyo Barokah selaku Guru PAI MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 15 Oktober 2018.

³⁵ Wawancara dengan Chaca Al Khoidah selaku Siswa kelas VIII A MTs Daarus Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 15 Oktober 2018.

³⁶ Wawancara dengan Misbakhul Munir selaku Siswa kelas VIII B MTs Daarus Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 15 Oktober 2018.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Analisis data tentang Pelaksanaan Rekrutmen Guru PAI Berkompeten di MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus Tahun 2018/2019

Pelaksanaan rekrutmen guru PAI yang berkompeten merupakan hal yang sangat penting dan membutuhkan tanggung jawab, karena kualitas guru yang akan mengabdikan di madrasah bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Pelaksanaan rekrutmen guru meliputi perencanaan guru baru, kegiatan rekrutmen, seleksi, pengangkatan guru, penempatan dan orientasi guru.³⁷

Hal ini relevan dengan teori Pidarta dalam bukunya Maman Sutarman yang berjudul *Manajemen Pendidikan Usia Dini: Filosofi, Konsep, Prinsip, dan Aplikasi* bahwa proses rekrutmen terdiri dari perencanaan pegawai. Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Perencanaan rekrutmen guru dilakukan dengan menganalisis kebutuhan³⁸ dalam kekosongan guru, agar tidak terjadi kesalahan dalam rekrutmen. Dengan perencanaan yang matang, kegiatan rekrutmen diharapkan dapat berjalan dengan baik dan bisa memperoleh guru yang kompeten sehingga dapat meningkatkan kualitas madrasah. Dalam tahap perencanaan, pihak yayasan diikutsertakan dalam rapat untuk proses rekrutmen³⁹.

Pelaksanaan rekrutmen guru di MTs Daarusy Syifa terdiri dari berbagai tahapan, yaitu :

- a. Perencanaan rekrutmen guru di MTs Daarusy Syifa Ploso diawali dengan adanya laporan dari staf tata usaha yang menyampaikan bahwa adanya kekurangan guru PAI, hal tersebut akan disampaikan di rapat pimpinan sekolah yang diikuti oleh semua guru. Dari staf tata usaha

³⁷Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

³⁸ Maman Sutarman, *Manajemen Pendidikan Usia Dini*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2016, hlm. 151.

³⁹Wawancara dengan Ibu Zulfa Mu'allifa, S.Ag, selaku Pengurus Yayasan Daarusy Syifa Al Islami Ploso Kudus, pada tanggal 25 Oktober 2018.

mengajukan kekurangan guru, kemudian pihak madrasah menindak lanjuti dengan membuat permohonan untuk memenuhi kekurangan guru kepada pihak yayasan⁴⁰.

Kemudian pihak madrasah membentuk panitia seperti, kepala madrasah, wakil kepala kurikulum, wakil kepala kesiswaan, guru PAI, dan TU yang bertugas mengumpulkan berkas lamaran dan guru-guru yang terkait dengan rekrutmen. Sedangkan pihak yayasan tidak dilibatkan secara langsung, tetapi hanya memberikan persetujuan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan hasil akhir dari rekrutmen.⁴¹

- b. Rekrutmen atau pengadaan pegawai. Rekrutmen adalah proses mencari orang-orang yang memiliki kualifikasi untuk menempati posisi yang kosong.⁴²Tujuannya adalah memperolehpelamar sebanyak-banyaknya sehingga lembaga memiliki kesempatan memilih calon guru yang sesuai dengan standar yang ditetapkan madrasah. Ada persyaratan administrasi dan persyaratan khusus yang harus dipenuhi oleh pelamar. Persyaratan secara khusus yang harus dipenuhi oleh calon guru sesuai dengan kebijakan yayasan, bagi perempuan wajib memakai jilbab, tidak diperbolehkan memakai celana, bersikap sopan, serta lancar membaca Al Quran. Dan bagi yang laki-laki berpenampilan rapi dan sopan, lancar membaca Al Quran dan tidak boleh merokok di kawasan madrasah. Diutamakan hafidz atau hafidhoh serta alumni dari pondok pesantren, bertanggung jawab, memiliki jiwa kepemimpinan, dan memiliki jiwa pengabdian.Penyebaran pengumuman informasi mengenai rekrutmen guru dengan menggunakan media brosur maupun informasi lisan. Setelah itu melakukan seleksi dan memilih calon guru

⁴⁰Wawancara dengan Bapak Nasruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

⁴¹*Ibid.*

⁴² Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hlm. 37.

yang memenuhi kualifikasi dan diangkat menjadi guru baru di madrasah⁴³.

Seleksi dilakukan dengan untuk menentukan antara menerima atau menolak seorang pelamar. Kegiatan dalam seleksi ini dilakukan dalam tiga tahap yaitu seleksi administrasi, wawancara dan tes. Tes wawancara dilakukan untuk mencocokkan data yang termuat dalam berkas lamaran dan mengetahui kesiapan dan kesediaan calon guru untuk menerima tugas dan kewajibannya di madrasah. Setelah melalui beberapa tahap seleksi maka akan diputuskan siapa calon pelamar yang diterima.⁴⁴

- c. Setelah diperoleh dan ditentukan calon pegawai yang akan diterima, selanjutnya adalah pengangkatan guru. Kegiatan pengangkatan ini untuk mengisi lowongan formasi jabatan melalui pengangkatan guru. Artinya setelah melewati berbagai tes dalam seleksi, maka guru akan diterima menjadi guru baru di madrasah. kemudian melakukan penempatan dan orientasi guru.
- d. Kegiatan penempatan. Kegiatan penempatan ini akan disesuaikan dengan mata pelajaran yang dikuasai oleh guru. Misalnya diadakan rekrutmen guru PAI, maka guru tersebut ditempatkan menjadi guru PAI. Berkenaan dengan hal-hal teknis yang berkenaan dengan pembelajaran PAI, kepala madrasah meminta bantuan kepada guru PAI untuk membantu. Proses selanjutnya guru baru harus pro aktif untuk melakukan pengenalan terhadap berbagai aspek yang ada di madrasah.

⁴³Wawancara dengan Ibu Zulfa Mu'allifa, S.Ag, selaku Pengurus Yayasan Daarusy Syifa Al Islami Ploso Kudus, pada tanggal 25 Oktober 2018.

⁴⁴Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

2. Analisis Data tentang Kendala yang Dihadapi dalam Rekrutmen Guru PAI Berkompeten di MTs Daarusy Syifa PlosoKudus Tahun 2018/2019

Setiap kebijakan apapun, termasuk proses rekrutmen guru pasti terdapat kendala-kendala yang menghambat pelaksanaannya, sehingga untuk pelaksanaan rekrutmen guru PAI selanjutnya dibutuhkan evaluasi untuk mengetahui berbagai kendala yang dihadapi. Begitu pula di MTs Daarusy Syifa Ploso Jati Kudus yang terdapat berbagai kendala baik yang berasal dari internal maupun eksternal yang terkait dengan pelaksanaan rekrutmen.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, kendala yang dihadapi setiap organisasi tidak sama, tapi pada umumnya kendala tersebut meliputi:

- a. Kebijakan organisasi. Kebijakan yang berpengaruh pada rekrutmen meliputi: kebijakan kompetensi dan kesejahteraan, jika perusahaan memberikan kompensasi yang cukup besar, maka pelamar akan semakin banyak. Kebijakan promosi, kebijaksanaan promosi dimaksudkan untuk memberi kesempatan pertama kepada karyawan yang ada untuk mengisi lowongan pekerjaan. Kebijakan sumber tenaga kerja, apabila tenaga kerja yang diterima bersumber dari tenaga lokal maka pelamar akan sedikit, sebaliknya jika pelamar dari luar daerah maka akan jumlah pelamar semakin banyak .
- b. Persyaratan jabatan. Untuk merekrut orang yang terampil lebih sulit dari tenaga yang kurang terampil. Pengetahuan tentang persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih jalan terbaik dalam program penarikan dengan batasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dipenuhi maka jumlah pelamar akan menjadi sedikit, namun sebaliknya, apabila persyaratan yang harus dipenuhi itu sedikit maka akan banyak yang melamar.
- c. Metode penarikan. Metode pelaksanaan penarikan semakin terbuka sehingga dapat dilakukan melalui surat kabar, radio maupun televisi.

- d. Kondisi pasar tenaga kerja. Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang tertarik. Sebaliknya jika tenaga kerjanya sedikit maka pelamarnya juga sedikit.
- e. Solidaritas perusahaan. Solidaritas perusahaan merupakan seberapa besar kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar, maka akan jumlah pelamar akan semakin banyak tetapi jika solidaritasnya rendah maka jumlah pelamar pun sedikit.
- f. Kondisi lingkungan eksternal. Kendala yang terakhir adalah kondisi lingkungan eksternal. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga pendidik yang berkualitas memerlukan program penarikan yang lebih bagus.

Ada berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen guru PAI berkompeten yang sesuai dengan teori di dalam buku Wahibur Rokhman yang berjudul Manajemen Sumberdaya Manusia bahwa dalam melaksanakan proses rekrutmen pasti berhadapan dengan berbagai persoalan baik yang berasal dari internal maupun eksternal⁴⁵.

Adapun kendala-kendala dalam rekrutmen guru diantaranya adalah

- a. Kendala organisasional. Kendala ini berkaitan dengan kebijakan organisasi yang membatasi dan harus dipertimbangkan dalam proses rekrutmen seperti kebijakan kompensasi serta kebijakan penerimaan tenaga lokal. Jika lembaga dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar, maka pelamar akan semakin banyak. Dalam rekrutmen guru di madrasah dipertimbangkan alumni yang memenuhi kualifikasi untuk menjadi guru PAI di madrasah⁴⁶.
- b. Kondisi pasar tenaga kerja. Keterbatasan keahlian tertentu berdampak pada terbatasnya pelamar yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan. Seperti dalam rekrutmen guru yang dibutuhkan

⁴⁵ Wahibur Rokhman, hlm. 47.

⁴⁶ Wawancara dengan Bapak Nasyruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.

adalah guru PAI namun yang mendaftar bukan dari jurusan pendidikan.

- c. Kondisi persyaratan jabatan. Untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang membutuhkan keahlian khusus perlu strategi agar memperoleh tenaga yang sesuai dengan kebutuhan madrasah⁴⁷. Persyaratan jabatan ini seperti kualifikasi di bidang akademik.

Kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat dijadikan evaluasi bagi madrasah yang bertujuan untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan yang dicapai oleh madrasah dalam melakukan proses rekrutmen guru PAI berkompeten di MTs Daarusy Syifa Ploso dan dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk membuat perencanaan yang lebih baik lagi.

3. Analisis data tentang Dampak Rekrutmen Guru PAI berkompeten di MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus Tahun 2018/2019

Tujuan utama dalam rekrutmen yaitu untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan kompetensinya sehingga dapat bekerja secara optimal dan dapat mengabdikan di madrasah dalam kurun waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen memerlukan tanggung jawab yang besar sehingga dalam kegiatannya harus tersusun dengan rapi dan jelas.

Pelaksanaan rekrutmen guru PAI dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, diantaranya dengan melakukan berbagai persiapan untuk rekrutmen guru baru dengan membentuk panitia rekrutmen guru, melakukan berbagai pengkajian tentang peraturan perundang-undangan, peraturan yayasan yang berkaitan dengan rekrutmen, melakukan penetapan persyaratan untuk menjadi guru PAI, melakukan rekrutmen dan seleksi. Dari beberapa proses rekrutmen diatas dapat diketahui bahwa jika menerapkan kegiatan rekrutmen dengan baik maka akan memberikan dampak yang positif bagi madrasah

⁴⁷*Ibid*

Pelaksanaan rekrutmen guru merupakan langkah awal untuk menghasilkan *output* pendidikan yang berkualitas. Rekrutmen guru PAI berkompeten di MTs Daarusy Syifadilakukan dengan manajemen yang terstruktur, yang dapat memberikan dampak positif bagi madrasah.

Kompetensi guru merupakan hasil dari penggabungan kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya.⁴⁸ Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.⁴⁹

Dampak Rekrutmen Guru PAI berkompeten di MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus diantaranya :

- a. Guru yang kompeten memberikan dampak positif terhadap siswa karena siswa sendiri yang merasakan secara langsung bagaimana pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Ketika menjelaskan materi pelajaran tidak terpaku pada buku LKS dan mengaitkan contoh penerapannya dalam kehidupan sehari-hari sehingga lebih mudah untuk memahami pelajaran⁵⁰. Saat di dalam maupun di luar kelas guru selalu menunjukkan bahwa tampil sebagai pribadi yang santun, berkomunikasi secara ramah baik itu kepada siswa maupun kepada guru yang lain, sehingga dapat dijadikan teladan untuk bisa bersikap saling menghormati kepada sesama teman maupun guru lainnya⁵¹.
- b. Jika rekrutmen dilaksanakan dengan baik dapat mencetak siswa yang berprestasi, unggul dan kompetitif berdasarkan iman dan takwa. Guru juga sebagai panutan atau teladan bagi siswanya, sehingga guru yang

⁴⁸ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, Ar Ruzz Media, Jogjakarta, 2014, hlm. 97.

⁴⁹ Antonius, *Buku Pedoman Guru*, Yrama Widya, Bandung, 2015, hlm. 115.

⁵⁰ Wawancara dengan Misbakhul Munir selaku Siswa kelas VIII B MTs Daarus Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 15 Oktober 2018.

⁵¹ Wawancara dengan Chaca Al Khoidah selaku Siswa kelas VIII A MTs Daarus Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 15 Oktober 2018.

berkualitas dapat meningkatkan mutu madrasah dan terciptalah *output* yang berilmu dan berakhlaqul karimah⁵².

- c. Apabila rekrutmen guru berkompoten berhasil, maka madrasah akan berkualitas, sehingga masyarakat tertarik untuk meyekolahkan putra putrinya, sehingga madrasah semakin berkembang besar. Selain itu, siswa juga menjadi lebih mudah memahami pelajaran karena dari aspek paedagogik guru memiliki kemampuan penguasaan teori dan mengelola pembelajaran. Dari aspek kepribadian dan sosial, memiliki kemampuan personal yang dapat dijadikan teladan. Dari aspek professional, menguasai materi, standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran⁵³.
- d. Guru mempunyai komitmen terhadap madrasah, dalam arti bertanggung jawab dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran. Mempunyai komitmen yang berkaitan dengan pembelajaran seperti cara untuk meningkatkan keaktifan prestasi belajar siswa siswi. Dan berusaha untuk menciptakan pembelajaran yang bermutu yaitu dengan menciptakan suasana pembelajaran yang aktif dan menyenangkan adalah upaya positif untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

⁵² Wawancara dengan Bapak Sri Joyo Barokah selaku Guru PAI MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 15 Oktober 2018.

⁵³ Wawancara dengan Bapak Nasruddin Abdullah, S.Pd.I selaku Kepala MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus, pada tanggal 20 Oktober 2018.