

**MODEL REKRUTMEN GURU
BERBASIS PRAKTIK PENGAMALAN IBADAH (PPI)
DI MTs NEGERI 2 CILACAP**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Profesor K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan

HERI SYAEFUDIN
NIM. 224120500032

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2024**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Nomor 1366 Tahun 2024


Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Heri Syaefudin
NIM : 224120500032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : MODEL REKRUTMEN GURU BERBASIS PRAKTIK
PENGAMALAN IBADAH (PPI) DI MTs NEGERI 2 CILACAP

Telah disidangkan pada tanggal **05 Juni 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 4 Juli 2024
Direktur,



Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag. 
NIP. 19680816 199403 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama Peserta Ujian : Heri Syaefudin
NIM : 224120500032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah
(PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Atabik, M.Ag. NIP. 19651205 199303 1 004 Ketua Sidang/ Penguji		2/7-24
2	Dr. Muh. Hanif, M.Ag., M.A. NIP. 19730605 200801 1 017 Sekretaris/ Penguji		2/7-24
3	Prof. Dr. Kholid Mawardi, M.Hum. NIP. 19740228 199903 1 005 Pembimbing/ Penguji		3/7-24
4	Prof. Dr. Suparjo, M.A. NIP. 19730717 199903 1 001 Penguji Utama		2/7 2024
5	Dr. Nurfuadi, M.Pd.I. NIP. 19711021 200604 1 002 Penguji Utama		2/7-2024

Purwokerto, 3 JULI 2024
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Muh. Hanif, M.Ag., M.A
NIP. 19730605 200801 1 017

NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana UIN Prof. K. H.
Saifuddin Zuhri
di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

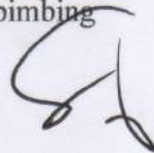
Nama : Heri Syaefudin
NIM : 224120500032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktek
Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2
Cilacap

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Purwokerto, 4 April 2024
Pembimbing



Prof. Dr. H. Kholid Mawardi, M.Hum.
NIP. 19740228 199903 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul “Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap” seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 4 April 2024

Hormat saya



Heri Syaefudin

NIM. 224120500032

MODEL REKRUTMEN GURU BERBASIS PRAKTEK PENGAMALAN IBADAH (PPI) DI MTs NEGERI 2 CILACAP

HERI SYAEFUDIN
NIM. 224120500032

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model rekrutmen guru yang berbasis praktik pengamalan ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap. Model ini didesain untuk memperkuat proses seleksi dan rekrutmen guru yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik yang memadai, tetapi juga memiliki komitmen dan integritas dalam praktik ibadah Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen terkait.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa model rekrutmen yang berbasis PPI dapat meningkatkan kualitas guru dengan memprioritaskan aspek keagamaan sebagai salah satu kriteria utama dalam seleksi. Implementasi model ini di MTs Negeri 2 Cilacap memberikan dampak positif terhadap pembentukan lingkungan pendidikan yang lebih berorientasi pada nilai-nilai keagamaan, membantu menciptakan guru-guru yang berintegritas, berdedikasi, dan menjadi teladan bagi siswa.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya mempertimbangkan aspek spiritual dalam proses rekrutmen guru untuk memperkuat karakter dan kualitas pendidikan Islam di lembaga pendidikan menengah seperti MTs.

Kata Kunci : Rekrutment, Guru, Praktek Pengamalan Ibadah

**TEACHER RECRUITMENT MODEL BASED ON WORSHIP PRACTICE
(PPI) AT MTs NEGERI 2 CILACAP**

HERI SYAEFUDIN
NIM. 224120500032

Abstract

This research aims to develop a teacher recruitment model based on worship practice (PPI) at MTs Negeri 2 Cilacap. This model is designed to strengthen the selection and recruitment process of teachers who not only have adequate academic competence, but also have commitment and integrity in Islamic worship practices. The research method used is qualitative with a case study approach. Data was collected through in-depth interviews, observations, and analysis of related documents.

The findings of this study show that the PPI-based recruitment model can improve the quality of teachers by prioritizing religious aspects as one of the main criteria in selection. The implementation of this model at MTs Negeri 2 Cilacap has a positive impact on the formation of an educational environment that is more oriented to religious values, helping to create teachers with integrity, dedication, and role models for students.

The practical implications of this study are the importance of considering the spiritual aspect in the teacher recruitment process to strengthen the character and quality of Islamic education in secondary education institutions such as MTs.

Keywords: Recruitment, Teacher, Worship Practices

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0544b/Y/1987.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a

ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
...وُ	Fathah dan wau	au	a dan u

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...أ...إ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
...يَ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
...وُ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu

didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan. Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

inna ma'al-'usri yusrâ

"Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan."

QS. Al-Insyirah: 6

Bila kesulitan itu dihadapi dengan tekad yang sungguh-sungguh dan berusaha dengan sekuat tenaga dan pikiran untuk melepaskan diri darinya, tekun dan sabar serta tidak mengeluh atas kelambatan datangnya kemudahan, pasti kemudahan itu akan tiba¹

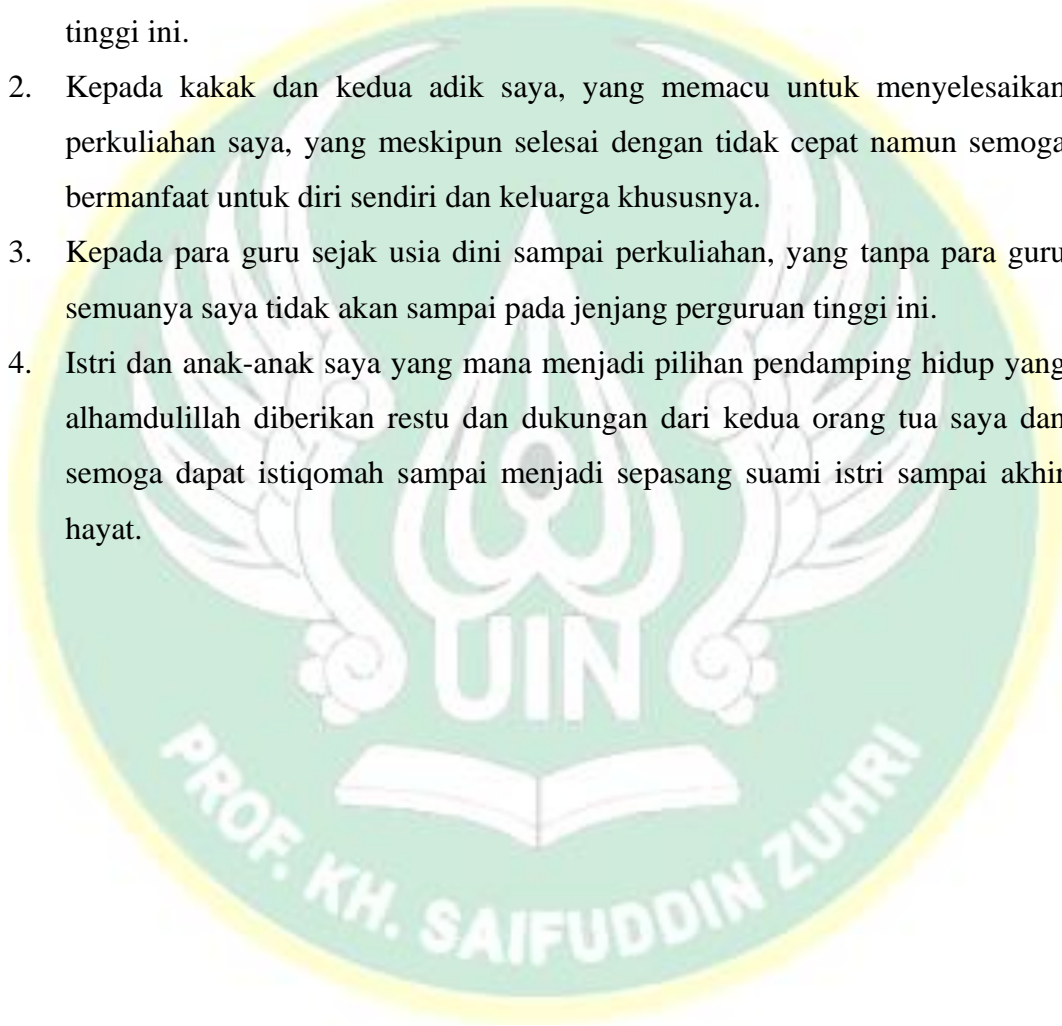


¹ <https://quran.nu.or.id/al-insyirah/6>

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta Alam atas segala keanugrahan, karunia, kekuasaan serta ridho-Nya dalam menyelesaikan sebuah karya besar dalam hidup saya. Karya ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang telah membina, membimbing, serta memberikan kesempatan, ridho, doa dan restu untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi ini.
2. Kepada kakak dan kedua adik saya, yang memacu untuk menyelesaikan perkuliahan saya, yang meskipun selesai dengan tidak cepat namun semoga bermanfaat untuk diri sendiri dan keluarga khususnya.
3. Kepada para guru sejak usia dini sampai perkuliahan, yang tanpa para guru semuanya saya tidak akan sampai pada jenjang perguruan tinggi ini.
4. Istri dan anak-anak saya yang mana menjadi pilihan pendamping hidup yang alhamdulillah diberikan restu dan dukungan dari kedua orang tua saya dan semoga dapat istiqomah sampai menjadi sepasang suami istri sampai akhir hayat.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmatnya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Shalawat tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dansahabat beliau.

Tesis yang berjudul “Model Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pendidik Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap”. Disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Penyusunan Tesis ini, penulis mendapat bimbingan dari berbagai pihak sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Maka dari itu, penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

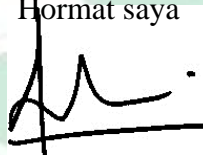
1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan izin penelitian sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
2. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., Direktur Program Pascasarjana UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto yang memberikan bimbingan dan persetujuan tentang penulisan tesis ini.
3. Dr. Muh. Hanif, S.Ag., M.Ag., M.A., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. H. Akhmad Faozan, LC., M.Ag., Pembimbing Akedimik yang telah memberikan bimbingan akademik dalam rangka mencapai hasil pembelajaran yang maksimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
5. Prof. Dr. Kholid Mawardi, M.Hum., selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah senantiasa meluangkan waktu, mengarahkan, membimbing, mengoreksi, memberi saran, serta perhatian penuh terhadap penulis.
6. Segenap dosen di lingkungan Program Pascasarjana UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan motivasi belajar dan membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan tesis ini.

7. Karyawan Program Pascasarjana UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah melayani dengan maksimal dan humanis.
8. Drs. H. Muhammad Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I., Kepala MTs Negeri 2 Cilacap yang telah memberikan izin penelitian di pesantren.
9. Semua dewan guru dan pegawai di MTs Negeri 2 Cilacap yang bersedia menjadi narasumber dan membantu mempermudah dalam penyelesaian tesis ini.
10. Keluarga besar MTsN 3 Cilacap, serta teman-teman yang selalu memberi semangat dalam berjuang menyelesaikan pendidikan Pascasarjana ini.
11. Teman-teman seperjuanganku di kelas Magister MPI Angkatan 2022, terima kasih atas motivasi dan kerjasamanya semoga kita semua selalu kompak dalam hal kebaikan;

Akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusun tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca diharapkan menjadi sapaan untuk tulisan ini sebagai bahan pertimbangan dalam proses kreatif berikutnya. Namun demikian sekecil apapun makna terkandung dalam tulisan ini diharapkan ada manfaatnya dan semoga menjadi amal pengabdian penulis terhadap Agama, Bangsa, dan Negara, Amin.

Purwokerto, 4 April 2024

Hormat saya



Heri Syaefudin

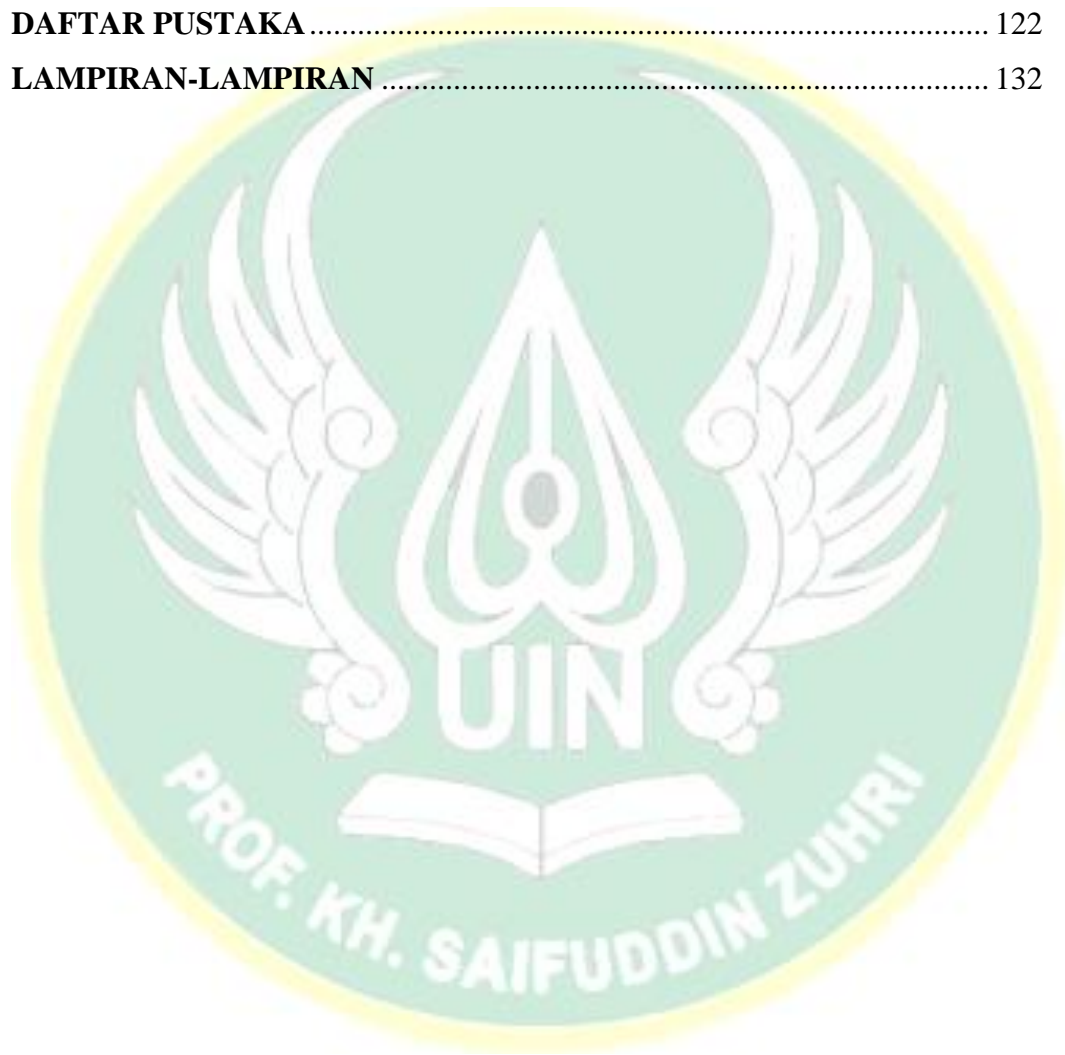
NIM. 224120500032

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN DIREKTUR.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
TRANSLITERASI.....	viii
MOTTO.....	xiv
PERSEMBAHAN.....	xv
KATA PENGANTAR.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
A. Sumber Daya Manusia Pendidik.....	16
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	16
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik.....	20
B. Model Rekrutmen.....	22
1. Pengertian Rekrutmen.....	23
2. Tujuan Rekrutmen.....	26
3. Fungsi Rekrutmen.....	29

4. Prinsip-Prinsip Rekrutmen	30
5. Model-Model Rekrutmen	32
6. Proses Rekrutmen	38
C. Praktik Pengamalan Ibadah.....	39
1. Pengertian Praktik Pengamalan Ibadah.....	39
2. Fungsi Ibadah	41
3. Tujuan Ibadah.....	42
4. Macam-macam Ibadah	44
5. Hikmah Ibadah	46
D. Penelitian Terdahulu	48
E. Kerangka Berpikir	59
BAB III METODE PENELITIAN	62
A. Paradigma, Jenis dan Pendekatan Penelitian	62
1. Paradigma Penelitian.....	62
2. Jenis Penelitian.....	63
3. Pendekatan Penelitian	63
B. Tempat dan Waktu Penelitian	64
1. Tempat Penelitian.....	64
2. Waktu Penelitian	65
C. Subjek Penelitian.....	65
D. Teknik Pengumpulan Data.....	68
E. Uji Keabsahan Data.....	71
F. Teknik Analisis Data.....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
A. Implementasi Rekrutmen Guru Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap	77
1. <i>Sourcing Process</i>	78
2. <i>Selection Process</i>	82
3. <i>User Process</i>	89
B. Analisa Data	93
1. <i>Sourcing Process</i>	97

2. <i>Selection Process</i>	102
3. <i>User Process</i>	108
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	118
A. Simpulan	118
B. Implikasi.....	119
C. Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN-LAMPIRAN	132



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	60



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) ataupun guru di lembaga pendidikan merupakan kebutuhan mendasar. Hal ini disebabkan karena guru ataupun pendidik menjadi komponen utama yang ada di lembaga pendidikan. Dalam upaya mendapatkan guru profesional lembaga pendidikan membuka jalur penerimaan pendidik dengan memberikan standarisasi khusus bagi setiap orang yang hendak mengabdikan dirinya dalam suatu lembaga pendidikan.

Pesatnya perkembangan zaman dan teknologi telah mendorong berbagai bidang organisasi nonprofit maupun profit untuk senantiasa berkembang maju lebih jauh. Kepentingan peran orang dalam kompetisi jangka yang singkat dan jangka yang lama, dalam agenda usaha, sebuah kelompok harus memiliki lebih banyak nilai dari yang lain. Dengan demikian, setiap organisasi yang ingin berkembang, maju dan berdaya saing di pasar dunia, tentunya tidak dapat dipisahkan kebutuhan pribadi.

Terlepas dari kecanggihan teknologi, perkembangan informasi dan modal yang tersedia, tanpa sumber daya insani yang cita-citakan, organisasi menyulitkan mencapai tujuannya. Perumusan terbaik dari arah kedepan dan rencana organisasi pun tidak berguna jika komponen manusia tidak diperhitungkan, terutama jika tidak dikendalikan.

Diperlukan personel yang berkualitas baik berdasarkan pengetahuan umum dan pengetahuan agama dan sangat fleksibel, karena ini pentingnyafaktor ini bagi kelompok agar visi misi organisasi tercapai. Insan adalah sumber daya manusia sebagai salah satunya yang mempunyai pikiran, kreatifitas, frasa, keinginan, *skills*, keilmuan, motivasi, tenaga, kerja dan tujuan. Dapat juga dikatakan bahwa manusia merupakan tulang punggung operasional kegiatan. Semua sumber daya manusia ini memiliki dampak yang signifikan terhadap upaya kelompok untuk tujuannya tercapai.

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam membangun bangsa yang maju dan berkarakter. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas

guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Oleh karena itu, rekrutmen guru yang tepat dan berkualitas menjadi kunci utama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Guru adalah ujung tombak dalam proses pembelajaran, dan kualitas guru sangatlah menentukan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Oleh karena itu, penting bagi sekolah dan madrasah untuk melakukan rekrutmen guru secara selektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan itu sendiri merupakan suatu proses secara sadar dan terencana untuk menciptakan suasana dan proses belajar agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan kemampuan yang diperlukan dirinya, masyarakat, negara, dan bangsa. Pendidikan merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan dianggap sebagai kebutuhan dasar masyarakat yang menginginkan pembangunan lebih lanjut. Pendidikan merupakan sarana pengembangan diri, peningkatan mentalitas, pola pikir bahkan kualitas diri sendiri, karena pendidikan itu sendiri memotivasi setiap orang untuk menjadi lebih baik dalam segala aspek kehidupan.

Penerimaan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk mendapatkan guru professional dinamakan dengan rekrutmen. Rekrutmen dimaknai dengan proses penentuan jumlah dan kriteria pegawai yang diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara formal. Rekrutmen ini disusun melalui perencanaan dengan persyaratan jabatan sesuai dengan kebutuhan untuk mengisi lowongan baru.¹ Melalui pemaknaan ini bisa dipahami bahwasanya dengan adanya kebutuhan pendidik dalam suatu lembaga pendidikan maka lembaga tersebut melakukan perencanaan untuk mendapatkan pendidik yang professional.

Rekrutmen juga diartikan dengan usaha yang dilakukan untuk memperoleh SDM yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur

¹ Muhammad Hasan et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan* (Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2023), 32.

komposisi SDM secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan.² Proses rekrutmen dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Agar efektif dan efisien lembaga pendidikan terwujud, diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

Perencanaan rekrutmen menjadi hal yang penting dalam suatu lembaga pendidikan. Rekrutmen yang baik pada akhirnya akan menghasilkan pendidik yang memiliki kinerja yang baik.³ Baiknya kinerja pendidik yang dihasilkan dalam rekrutmen tidak hanya dilihat dari kemampuannya dalam memenuhi administrasi pendidikan yang dibebankan, namun juga berkenaan dengan kemampuan yang dimiliki pendidik dalam mengelola pembelajaran di kelas. Hal ini sesuai dengan tugas utama guru yaitu mengajar. Kemampuan mengajar menjadi hal utama yang mesti dipertimbangkan lembaga pendidikan dalam melakukan rekrutmen.

Lembaga pendidikan biasanya memiliki berbagai pertimbangan yang digunakan dalam merekrut pegawai baru. Salah satu yang digunakan adalah dengan memberikan pertimbangan pada praktik pengamalan ibadah yang dimiliki calon pegawai. Spiritual biasanya ditekankan pada sesuatu yang immaterial dimana ketika spiritual dipandang dari sisi kecerdasan ialah bidang yang nonmaterial dari dalam tubuh manusia yaitu ruh.⁴ Tetapi spiritual biasanya diposisikan sebagai suatu bagian yang diambil dari ketaatan manusia dalam menjalankan agamanya. Sehingga rekrutmen yang berbasis praktik pengamalan ibadah merupakan penerimaan pegawai melalui berbagai ujian yang diberikan berkenaan dengan ketaatan manusia dalam menjalankan agamanya baik secara teoritik ataupun praktik.

² Noor Arifin, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus* (Jepara: UNISNU Press, 2019), 71.

³ Desti Nawang Sari, "Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo" (IAIN Ponorogo, 2020), <http://etheses.iainponorogo.ac.id/12355/>.

⁴ Darmadi, *Kecerdasan Spiritual Anak Usia Dini Dalam Cakraawala Pendidikan Islam* (Bogor: GUEPEDIA, 2020), 11.

Kebutuhan akan guru menjadi kebutuhan utama dalam suatu lembaga pendidikan, hal ini disebabkan karena guru merupakan warga sekolah yang berperan dalam mentransfer ilmu dan nilai ke dalam diri peserta didik. Kebutuhan guru harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan karena guru menjadi ujung tombak mencapai tujuan pendidikan nasional. Guru juga bagian penting sebagai pelaksana program pendidikan nasional pada tingkat satuan pendidikan yang bertugas menjadi pendidik dan pengajar serta sebagai subyek yang menunjang suksesnya tujuan pendidikan nasional.⁵

Guru yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan adalah guru yang professional. Guru professional adalah guru yang memiliki kriteria meliputi memiliki pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif, kemudian memiliki pengetahuan kecakapan dan ketrampilan serta sikap yang tepat terhadap pembaharuan dan sekaligus merupakan penyebar ide pembaharuan yang efektif, terus memiliki fisik keguruan yang mantap dan luas prespektifnya, yaitu mampu dan mau melihat jauh kedepan dalam menjawab tantangan yang dihadapi oleh sector pendidikan sebagai suatu sistem.⁶ Pendapat ini menjelaskan bahwasanya guru professional memiliki pengetahuan, kecakapan, ketrampilan dan sikap yang mantap dalam mengelola proses belajar mengajar dengan baik, memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan reformasi dan memiliki kemampuan melihat jauh kedepan dalam menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi oleh kegiatan pendidikan.

Guru professional akan mengerti tugas dan fungsi dirinya sebagai guru disertai dengan kemauan dan kemampuan dalam meningkatkan kompetensi diri demi mengimbangi perkembangan zaman yang terus terjadi. Fungsi guru professional yaitu guru yang mampu menjadi *supervisor, evaluator, dinamisator, motivator, innovator, administrator, fasilitator, leader, manager* dan *educator* dalam waktu yang bersamaan. Kemampuan ini dalam konsep guru

⁵ Arbagi et al., *Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Bingkai Profesionalisme: Kajian Analitis Perspektif Interaksionisme Simbolik* (Batu: Literasi Nusantara, 2020), 98.

⁶ Halid Hanafi, La Adu, and Muzakkir, *Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran Di Sekolah* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 110.

sudah terangkum dalam empat kompetensi yang wajib dimiliki guru yaitu kompetensi profesional, sosial, pedagogi dan kepribadian.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bab VI pasal 28 ayat 4 yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁷ *Pertama*, kompetensi pedagogi, Kompetensi Pedagogig meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. *Kedua*, kompetensi kepribadian, Kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.⁸ *Ketiga*, Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, seperti berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik, serta mempunyai rasa empati terhadap orang lain.⁹ *Keempat*, Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.¹⁰

Pada zaman sekarang, di era milenial banyak sekali terjadi nilai-nilai agama yang merosot dan kurangnya kesadaran untuk meleakukan ibadah terutama pada kalangan remaja. Padahal kesadaran dalam beragama dan ‘ubudiyah adalah hal yang seharusnya dimiliki oleh para remaja. Hilangnya nilai-nilai agama dan kesadaran dalam ‘ubudiyah ini banyak terjadi karena pendidikan agama yang kurang, pengaruh lingkungan yang kurang baik, dan juga

⁷ JDIH.RI, “Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan,” Peraturan.BPK.go.id, 2005, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>.

⁸ Hoyyima Khoiri, *Jitu Dan Mudah Lulus Sertifikasi Guru* (Kebumen: Bening Media Publishing, 2010), 37.

⁹ Antonius, *Buku Pedoman Guru* (Bandung: Yrama Widya, 2016), 19.

¹⁰ Khoiri, *Jitu Dan Mudah Lulus Sertifikasi Guru*, 33.

zaman yang semakin maju namun malah memberi pengaruh ke arah yang negatif.

Saat ini guru professional tidak hanya didapatkan dengan memperhatikan empat kompetensi yang dimiliki oleh guru seperti yang dijelaskan. Namun pemahaman mengenai kompetensi social tidak hanya kemampuan guru dalam berinteraksi dengan sesama manusia namun juga kepada yang maha kuasa. Kemampuan ini dimaknai dengan praktik pengamalan ibadah dalam diri guru. Praktik pengamalan ibadah adalah kesadaran manusia akan adanya relasi manusia dengan Tuhan, atau sesuatu yang dipersepsikan sebagai sosok transenden. Praktik pengamalan ibadah meliputi *inner life individu, idealism*, sikap, pemikiran, perasaan dan pengharapannya kepada yang Mutlak, serta bagaimana individu mengekspresikan hubungan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.¹¹ Praktik pengamalan ibadah yang dilakukan dalam mendapatkan tenaga pendidik berdampak pada didaptkannya sumber daya manusia yang sudah tidak diragukan lagi religiusitas yang dimilikinya.

Praktik pengamalan ibadah merujuk pada pelaksanaan tindakan-tindakan atau ritual keagamaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagai bentuk ekspresi spiritual dan penghormatan terhadap Tuhan atau entitas rohaniyah yang mereka yakini. Ibadah dapat mencakup berbagai aspek, seperti doa, puasa, zakat, persembahan, meditasi, pembacaan kitab suci, dan tindakan-tindakan lain yang dianggap sebagai bentuk pengabdian dan komunikasi dengan keberadaan yang lebih tinggi. Tujuan dari praktik pengamalan ibadah dapat beragam, tergantung pada keyakinan agama dan pandangan individu. Namun, secara umum, tujuan utamanya adalah mendekatkan diri kepada Allah, memurnikan batin, membentuk kedisiplinan, menguatkan kebersamaan, dan mengingatkan tujuan hidup manusia itu sendiri.

Interaksi antara guru dan siswa terkait kegiatan ibadah dalam konteks pendidikan, khususnya di sekolah berbasis agama seperti madrasah, memiliki peran penting dalam membangun dan memperkuat nilai-nilai keagamaan serta

¹¹ Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship Transformasi Spiritual Kewirausahaan* (Yogyakarta: LKiS, 2013), 42.

moral siswa. Guru menjelaskan prinsip-prinsip dasar ibadah, seperti shalat, puasa, zakat, dan haji, serta melatih siswa dalam praktiknya. Menggunakan berbagai media seperti buku, video, atau demonstrasi langsung untuk membantu siswa memahami tata cara ibadah. Siswa diberikan tugas praktik ibadah, seperti mengerjakan shalat sunnah di rumah, yang kemudian dievaluasi.

Guru dan siswa melaksanakan shalat berjamaah di sekolah, sering kali di masjid sekolah, untuk menguatkan kebiasaan beribadah. Mengadakan pengajian, dzikir, atau doa bersama untuk membangun rasa kebersamaan dalam ibadah. Guru memberikan ceramah atau motivasi yang menginspirasi siswa untuk lebih khusyuk dan ikhlas dalam beribadah. Melibatkan siswa dalam kegiatan peringatan hari besar Islam, seperti Maulid Nabi, Isra' Mi'raj, dan lainnya. Mengadakan kegiatan pesantren kilat di bulan Ramadhan untuk memperdalam pengetahuan dan pengalaman ibadah siswa. Madrasah mengadakan lomba seperti hafalan Al-Qur'an, adzan, dan ceramah untuk mendorong minat siswa dalam kegiatan keagamaan. Guru memberikan bimbingan dan nasihat pribadi kepada siswa yang memiliki kesulitan atau pertanyaan seputar ibadah.

Pelatihan atau orientasi bagi guru baru terkait praktik pengalaman ibadah adalah langkah penting untuk memastikan bahwa para guru tidak hanya memiliki pemahaman yang mendalam tentang aspek-aspek keagamaan, tetapi juga mampu membimbing siswa dalam kegiatan ibadah dengan efektif dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Guru baru mendapatkan pembekalan tentang tata cara ibadah dasar seperti shalat dan wudhu, dilanjutkan dengan praktik langsung. Guru senior mendampingi guru baru dalam kegiatan ibadah harian di sekolah, seperti shalat berjamaah dan pengajian. Mengadakan workshop mengenai metode pengajaran ibadah dan simulasi situasi kelas yang berkaitan dengan pelaksanaan ibadah. Setelah masa orientasi, dilakukan evaluasi kinerja dan pemahaman guru baru serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Pelatihan atau orientasi yang efektif akan membantu guru baru dalam memahami dan mengimplementasikan tanggung jawab mereka dalam membimbing siswa terkait praktik ibadah,

memastikan bahwa nilai-nilai keagamaan dapat diterapkan dengan baik di lingkungan madrasah.

Ruang kegiatan keagamaan yang ideal di madrasah harus mendukung pembelajaran dan praktik ibadah dengan baik, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan spiritual siswa, dan memfasilitasi berbagai aktivitas keagamaan. Menyediakan masjid dengan kapasitas besar, tempat wudhu yang bersih, dan peralatan ibadah lengkap, terintegrasi dengan jadwal sekolah sehingga siswa dapat beribadah tanpa mengganggu proses belajar.

Ruang kelas yang dilengkapi dengan media pembelajaran modern untuk mengajarkan teori keagamaan dan praktik ibadah. Memiliki ruang serbaguna yang dapat digunakan untuk pengajian, dzikir, latihan hafalan Al-Qur'an, dan kegiatan ekstrakurikuler keagamaan lainnya, dengan fasilitas multimedia untuk mendukung kegiatan tersebut. Di ruang perpustakaan menyediakan berbagai literatur keagamaan dan tempat yang nyaman untuk membaca dan belajar, mendukung program pembelajaran mandiri siswa.

Dengan menyediakan ruang kegiatan keagamaan yang ideal, madrasah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan spiritual siswa dan memfasilitasi berbagai aktivitas keagamaan dengan baik, membantu mereka menjadi individu yang berakhlak mulia dan beriman.

Guru yang mengajar di kelas haruslah kompeten dalam bidangnya dan memiliki akhlak mulia. Guru harus mampu mengajar dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh siswa. Kurikulum yang menarik dan relevan: Kurikulum pembelajaran keagamaan haruslah menarik dan relevan dengan kebutuhan siswa. Kurikulum harus mencakup materi tentang aqidah, syariah, dan akhlak. Metode pembelajaran haruslah variatif agar siswa tidak bosan. Metode pembelajaran dapat berupa ceramah, diskusi, tanya jawab, praktek ibadah, dan lain sebagainya.

MTs Negeri 2 Cilacap sebagai lembaga pendidikan menengah telah lama menjunjung nilai-nilai agama dalam kurikulum dan budaya organisasinya. Madrasah berperan penting dalam membentuk kepribadian dan tingkah laku moral anak, dengan menanamkan nilai-nilai agama agar tercipta iman yang

religius pada anak. Tentu saja sikap ini harus dimiliki semua civitas akademika sebagai sosok yang diidolakan siswa. Untuk mewujudkan tujuan tersebut di MTs Negeri 2 Cilacap mengadakan kegiatan yang pembiasaan berupa berjabat tangan ketika masuk ke madrasah, sholat dhuha setiap pagi sebelum pelajaran, sholat dhuhur berjamaah dilanjutkan dengan dzikir dan tahlil, sholat Jumat, setiap hari jumat kajian kitab kuning, hapalan juz 30. Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam kelas dan masjid yang dimiliki oleh MTs Negeri 2 Cilacap.

Namun, dalam era globalisasi dan perubahan sosial yang cepat, pendekatan pendidikan yang hanya mengedepankan aspek akademik mungkin tidak lagi cukup. Kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan semakin menjadi perhatian, dan pengintegrasian nilai-nilai agama dalam proses rekrutmen bisa menjadi jawaban untuk menghasilkan individu yang berintegritas dan berkarakter.

Kualitas guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi akademik dan pedagogik, tetapi juga oleh kemampuan mereka untuk menjadi teladan dalam menjalankan nilai-nilai moral dan religius. Hal ini sangat relevan terutama di madrasah, yang memiliki tujuan tidak hanya mencerdaskan siswa secara akademis, tetapi juga membina akhlak dan moralitas berdasarkan ajaran Islam. MTs Negeri 2 Cilacap, sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berorientasi pada nilai-nilai Islam, mengakui pentingnya aspek religius dalam proses rekrutmen guru. Oleh karena itu, pengembangan model rekrutmen yang berbasis pada Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) menjadi kebutuhan mendesak.

Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) mengacu pada pelaksanaan ibadah dan pengamalan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks rekrutmen guru, PPI melibatkan evaluasi terhadap kemampuan calon guru dalam menjalankan ibadah harian, seperti shalat, membaca Al-Qur'an, dan pengamalan sunnah. Selain itu, PPI juga mencakup pengamalan etika dan akhlak dalam interaksi sosial, yang mencerminkan penghayatan dan komitmen terhadap ajaran Islam.

Pengembangan model rekrutmen berbasis PPI di MTs Negeri 2 Cilacap bertujuan untuk memastikan bahwa guru yang direkrut tidak hanya memiliki

keunggulan akademik dan profesional, tetapi juga mampu menjadi teladan yang baik dalam hal religiusitas. Model ini dirancang untuk mengintegrasikan penilaian aspek ibadah dan akhlak ke dalam proses seleksi, mulai dari penyaringan awal hingga penilaian akhir. Dengan demikian, model ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara holistik, meliputi aspek kognitif, afektif, dan spiritual.

Hasil observasi yang telah dilakukan, dijumpai ada kegiatan sholat duhur berjamaah di masjid, siswa kelihatan menurut pada guru. Guru pembina keagamaan sebagai petugas kegiatan ini mengajak seluruh warga madrasah untuk melaksanakan shalat duhur berjamaah di masjid. Guru tidak tetap juga ikut membantu kegiatan sholat duhur berjamaah. Setelah selesai kegiatan siswa istirahat sebentar, guru-guru memasuki ruang guru yang cukup luas untuk 44 guru.

Dalam proses rekrutmen juga disediakan ruangan khusus di sebelah ruang tata usaha. Ruangan ini berfungsi sebagai pusat kegiatan selama proses rekrutmen berlangsung, menyediakan berbagai fasilitas yang memadai untuk menyelenggarakan tes, wawancara, dan kegiatan seleksi lainnya. Ruangan ini meliputi area pendaftaran, tempat tes, tempat wawancara, tempat microteaching, dan tempat evaluasi.

Implementasi PPI dalam proses rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap mewakili komitmen lembaga untuk mengintegrasikan nilai-nilai agama ke dalam proses pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Praktik ibadah, seperti shalat dan puasa, bukan hanya sekadar aspek ritual, tetapi juga mencerminkan hubungan spiritual individu dengan Tuhan. Dengan mengutamakan individu yang mampu menjalankan PPI, lembaga ini secara efektif memilih sumber daya manusia yang memiliki dasar moral dan etika yang kuat.

PPI seperti shalat, puasa, dan ibadah lainnya menjadi landasan dalam rekrutmen karena melibatkan komitmen pribadi terhadap disiplin, ketekunan, dan tanggung jawab. Dalam konteks rekrutmen, ini berarti individu yang mampu secara konsisten menjalankan ibadah tersebut cenderung memiliki karakter yang

kuat dan integritas yang tinggi. Implementasi PPI dalam rekrutmen mengarah pada seleksi individu yang memiliki sifat tanggung jawab, ketekunan, dan disiplin dalam melaksanakan kewajiban agama, yang sekaligus membentuk etika dan perilaku positif.

MTs Negeri 2 Cilacap memposisikan PPI sebagai basis dalam rekrutmen sumber daya manusia karena PPI memberikan kesempatan untuk mengukur dimensi spiritual calon sumber daya manusia yang dibutuhkan lembaga pendidikan. Dalam rekrutmen, dimensi spiritual ini dijadikan indikator untuk menilai kualitas individu yang lebih holistik. Praktik ibadah mencerminkan komitmen individu terhadap pencarian makna hidup dan hubungan dengan Tuhan. Oleh karena itu, melibatkan PPI dalam rekrutmen membantu mengidentifikasi individu yang memiliki kedalaman spiritual, yang dapat berdampak pada kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan dan menyesuaikan diri.¹²

Penelitian mengenai praktik pengamalan ibadah sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Salah satunya yaitu Sovia Mas Ayu. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa untuk aspek konteks dan masukan berada pada kategori baik. Evaluasi proses termasuk kategori baik, terkait dengan waktu pelaksanaan dan langkah-langkah pelaksanaan kegiatan PPI sesuai pedoman yang telah ditetapkan.¹³ Penelitian lainnya dilakukan oleh Bayu Prafitri hasil penelitian yang dilakukan memperlihatkan bahwasanya metode pembinaan pengamalan ibadah dilakukan oleh guru PAI dalam meningkatkan amalan ibadah siswanya.¹⁴

Keunikan yang terdapat di MTs Negeri 2 Cilacap menjadikan peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis lebih mendalam tentang rekrutmen yang dilakukan sehingga memberikan judul berupa “Model Rekrutmen Sumber

¹² Heri Syaefudin, “Observasi Di MTs N 02 Cilacap” (Heri Syaefudin, 2023), 86.

¹³ Sovia Mas Ayu, “Evaluasi Program Praktek Pengamalan Ibadah Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung,” *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2017): 15–29.

¹⁴ Bayu Prafitri, “Metode Pembinaan Akhlak Dalam Peningkatan Pengamalan Ibadah Peserta Didik Di SMP N 4 Sekampung Lampung Timur,” *Fitrah: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman* 4, no. 2 (2018): 337–58.

Daya Manusia Pendidik Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi permasalahan yang dibahasnya mengenai

a. Model rekrutmen yang dijalankan oleh MTsN 2 Cilacap

Penelitian ini dibatasi pada konteks MTsN 2 Cilacap dan hanya mencakup aspek rekrutmen guru berbasis PPI. Analisis difokuskan pada tahapan dan komponen model rekrutmen yang relevan dengan PPI, serta dampaknya terhadap kualitas guru di madrasah

b. Guru

Guru yang bekerja di MTsN 2 Cilacap dengan status Guru Tidak Tetap (GTT) atau guru honorer yang di rekrut pada tahun 2022

c. Praktik pengamalan ibadah

Penelitian ini mencakup praktik pengamalan ibadah yang relevan dan dapat diukur dalam konteks rekrutmen guru.

2. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bagaimana model rekrutmen guru berbasis praktik pengamalan ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang dirancang yaitu mendeskripsikan model rekrutmen guru berbasis praktik pengamalan ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pemahaman kepada pembaca tentang

- a. Memperkaya rekrutmen SDM dengan memasukkan dimensi praktik pengamalan ibadah (PPI), yang dapat mencerminkan nilai-nilai keagamaan dan etika. Hal ini dapat memastikan bahwa individu yang direkrut tidak hanya memiliki kualifikasi akademis tetapi juga memiliki integritas moral yang sesuai dengan nilai-nilai lembaga.
- b. Menyelaraskan proses rekrutmen dengan praktik pengamalan ibadah dapat membantu dalam pengembangan kualitas SDM yang lebih holistik. Dengan mempertimbangkan aspek spiritual dan moral, model ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional secara seimbang.
- c. Membangun lingkungan pendidikan yang didasarkan pada nilai-nilai praktik pengamalan ibadah, membantu menciptakan budaya sekolah yang berorientasi pada moralitas, tanggung jawab sosial, dan etika dalam interaksi sehari-hari. Hal ini dapat berkontribusi pada pembentukan karakter peserta didik dan staf.
- d. Pendekatan rekrutmen yang mempertimbangkan praktik pengamalan ibadah dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dan dedikasi staf terhadap tujuan lembaga. Individu yang memahami dan mempraktikkan nilai-nilai keagamaan dapat cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja.
- e. Model ini dapat lebih sesuai dengan karakteristik lokal dan budaya di Cilacap, memperkuat identitas lembaga sebagai bagian integral dari masyarakat setempat. Ini dapat membantu menciptakan hubungan yang lebih erat antara lembaga pendidikan dan komunitas sekitarnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi madrasah, mengembangkan manfaat praktis ini dapat membantu dalam menyusun kebijakan rekrutmen sumber daya manusia pendidik yang lebih efektif. Dengan fokus pada praktik pengamalan ibadah,

madrasah dapat memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai keagamaan dan keterlibatan aktif dalam ibadah. Ini akan menciptakan lingkungan belajar yang lebih sesuai dengan nilai-nilai keagamaan yang dijunjung tinggi oleh madrasah.

- b. Bagi kepala madrasah, manfaat praktis ini dapat digunakan sebagai panduan untuk membuat keputusan rekrutmen yang lebih tepat dan relevan. Dengan mempertimbangkan pengalaman ibadah sebagai faktor utama, kepala madrasah dapat menilai kesejajaran nilai dan visi-misi calon pendidik dengan madrasah. Selain itu, hal ini juga membantu memastikan bahwa sumber daya manusia yang direkrut memiliki komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai keagamaan dan dapat memberikan dampak positif dalam pembentukan karakter siswa.
- c. Bagi peneliti lainnya, manfaat praktis ini dapat menjadi dasar untuk merancang penelitian pendahuluan yang serupa atau melibatkan aspek-aspek serupa dalam konteks madrasah atau institusi pendidikan lainnya. Dengan menggunakan landasan yang sudah teruji dan terkait dengan praktik pengamalan ibadah, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dampaknya terhadap kualitas pendidikan, karakter siswa, dan dinamika lingkungan madrasah secara keseluruhan. Hal ini dapat membantu peneliti mengidentifikasi area yang perlu lebih diperhatikan dan dikembangkan dalam penelitian lanjutan mereka.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan ialah urutan pembahasan yang memiliki fungsi untuk menunjukkan pokok bahasan dalam penelitian ini. pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini tersaji dalam tiga bagian utama yang diuraikan dalam pembahasan berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini tersaji beberapa hal yang berkaitan dengan legalitas dari tesis yang dirancang oleh peneliti. Legalitas ini dibuktikan dengan adanya penegasan penelitian, bukti keaslian, dan beberapa bagian lainnya.

2. Bagian Inti

Bagian inti terdiri dari lima bab dengan pembahasan yang berlainan. Pada bab satu berisi mengenai latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian. Bab berikutnya yaitu bab dua berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai landasan penelitian dan analisis data yang didapatkan dilanjutkan dengan menyajikan hasil penelitian yang relevan dan kerangka berpikir. Bab ketiga berisi mengenai paradigma dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pemeriksaan keabsahan data. Bab keempat berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasannya dimana di dalamnya terdapat deskripsi wilayah penelitian dan pembahasan dan analisis hasil penelitian. Bab kelima sebagai bab terakhir berisi mengenai simpulan, implikasi dan saran

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini akan disajikan mengenai daftar pustaka yang digunakan dalam penelitian disertai dengan lampiran-lampiran yang berhubungan dengan apa yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam pemaknaannya dibagi menjadi dua yang dimaknai secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.¹⁵

Pandangan lainnya disampaikan oleh Nawawi yang menjelaskan bahwa terdapat tiga pengertian Sumber Daya Manusia, pertama sumber daya manusia ialah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Kedua, sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Ketiga, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*nonmaterial/nonfinansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁶

Beragam penjelasan yang diberikan menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang melakukan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan terbatas pada pegawai atau sebutan pegawai, oleh karena itu yang dimaksud dengan personil lembaga pendidikan meliputi unsur guru dan tenaga kependidikan.¹⁷

¹⁵ Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Penerbit LPPPI, 2019), 27.

¹⁶ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 32.

¹⁷ Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51.

Upaya dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan membutuhkan manajemen yang baik. Manajemen sumber daya manusia sendiri diartikan dengan ilmu dan seni yang mengatur mengenai hubungan dan juga peranan para tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹⁸ Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.¹⁹

Deskripsi yang sudah diberikan menjelaskan bahwa Fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) melibatkan sejumlah kegiatan dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia perusahaan dikelola dengan efektif dan efisien sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian adalah guru yang berstatus sebagai guru tidak tetap atau guru honorer bukan pegawai negeri sipil tetapi mempunyai tugas yang sama. Guru bagian dari sumber daya pendidikan dimana sumber daya pendidikan sendiri adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana.²⁰ Melalui pengertian tersebut bisa dipahami bahwasanya guru merujuk pada tenaga kependidikan yang ada di suatu lembaga pendidikan.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan dirinya dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.²¹ Dalam

¹⁸ Malayu and Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 48.

¹⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 103.

²⁰ Kemendikbud, *UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Sinar Grafika, 2003).

²¹ Mahayu Woro Lestari, Ifit Novita Sari, and Dwi Fita Heriyawati, *Manajemen Layanan Tenaga Kependidikan, Rangkaian Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Di Universitas Islam Malang* (Malang: UNISMA Press, 2021), 4.

penyelenggaraan pendidikan adalah suatu pekerjaan yang mengharuskan kesiapan dan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam kelangsungan dan keberlanjutan suatu organisasi. Fungsi operasional dalam manajemen SDM mencakup berbagai aspek yang mendukung efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Berikut adalah penjelasan mengenai fungsi operasional manajemen SDM:²²

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Recruitment*)

Pengadaan SDM melibatkan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Fungsi ini memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang kompeten dan beragam untuk mencapai tujuan perusahaan. Penggunaan metode rekrutmen yang efektif akan membantu menarik individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.²³

b. Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan SDM berkaitan dengan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas karyawan. Ini melibatkan pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan karir untuk memastikan bahwa karyawan tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan industri. Dengan meningkatkan kapasitas karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan beradaptasi.²⁴

²² M Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam," *Kutubkhanah* 19, no. 2 (2016): 133–51.

²³ Diana, R. (2015). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Istinbath*, 15(1), 89-103.

²⁴ Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi mencakup manajemen imbalan dan penggajian karyawan. Ini melibatkan perancangan program penggajian yang adil dan kompetitif, serta manajemen berbagai bentuk imbalan lainnya. Sistem kompensasi yang baik dapat menjadi alat untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan, dan mempertahankan bakat yang berharga.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Fungsi pengintegrasian SDM bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan merasa terhubung dan terlibat dalam budaya dan nilai organisasi. Ini melibatkan proses orientasi untuk memperkenalkan karyawan baru dengan lingkungan kerja, serta strategi untuk membangun kerjasama tim dan komunikasi yang efektif di antara anggota organisasi.²⁵

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi pemeliharaan SDM mencakup manajemen kesejahteraan karyawan dan pemeliharaan kondisi kerja yang optimal. Ini termasuk manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, manajemen stres, serta perhatian terhadap kebutuhan kesejahteraan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.²⁶

f. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Fungsi ini terkait dengan pengelolaan proses pemisahan karyawan, baik melalui pengunduran diri sukarela, pemutusan hubungan kerja, atau pensiun. Penting untuk memastikan bahwa proses ini dilakukan dengan etika dan keadilan, sambil mempertahankan hubungan yang baik dengan karyawan yang keluar untuk melindungi citra perusahaan.²⁷

²⁵ Luila, V. (2013). Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt Ageless Aesthetic Clinic. *Agora*, 1(3), 1711-1719.

²⁶ Lydiatifa, C., Miramadani, P. S., & Mardhatillah, F. (2022). Analisis Pemeliharaan Sumber Daya Manusia pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 1(3), 153-155.

²⁷ Zulhartati, S. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, 1(1).

Dengan menjalankan keenam fungsi operasional manajemen SDM ini secara efektif, organisasi dapat mencapai optimalisasi sumber daya manusia, membangun budaya perusahaan yang kuat, dan meraih kesuksesan jangka panjang.

3. Tujuan Manajemen sumber daya manusia pendidik

Manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh lembaga ataupun organisasi memiliki empat tujuan utama, yaitu:

- a. Tujuan personal (*personal objective*). Seperti bagi para individu maupun pendidik tujuan personal yang dimaksud ialah bekerja untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun kebutuhan keluarga. Selain itu juga panggilan hati atau panggilan hidup yang digunakan untuk mengamalkan ilmu. Adapun manajemen SDM ini memang memberikan peluang yang sama kepada setiap individu untuk mencapai tujuan pribadinya.²⁸
- b. Tujuan fungsional. Dalam tujuan ini lebih kepada bagaimana proses dalam mengawasi para tenaga pendidik dan kependidikan mengenai tugas-tugas yang diembannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memelihara serta memfasilitasi guru agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai tugas dan fungsinya. Contoh seperti menjaga guru agar tidak terlambat, dan juga guru dapat membuat persiapan pembelajaran secara baik.
- c. Tujuan organisasional. Tujuan organisasi ini dapat tercermin dalam pencapaian kinerja dan juga produktivitas organisasi.
- d. Tujuan masyarakat. Tujuan ini dapat tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas daripada sebelumnya.²⁹

Davis dalam Almasri juga menjelaskan mengenai tujuan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:³⁰

²⁸ Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.

²⁹ Nurul Ulfatin and Teguh Triwiyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 100.

³⁰ Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam."

- a. Tujuan kemasyarakatan (*societal objective*); setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi (Susilo Martoyo, 2000: 13). Suatu organisasi yang berada di tengah- tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
- b. Tujuan organisasi (*Organizational objective*); untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu pengangkatan atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.³¹
- c. Tujuan fungsional (*functional objective*); secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.³²
- d. Tujuan pribadi (*personal objective*); kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organization objective*). Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan

³¹ Setiawan, T. (2018). Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi. *PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI INSTRUMEN PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI*, 16(3).

³² Aji, G., Saifullah, E., Balistik, N. N., Nabila, A., & Afiyah, I. N. H. (2023). Analisis Strategi Fungsional Sumber Daya Manusia dan Pemasaran. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 107-115.

pula untuk tercapainya tujuan organisasi.³³ Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik.

Berbagai pembahasan yang sudah diberikan mengindikasikan bahwasanya manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai tujuan yang dapat dibagi menjadi empat kategori utama, yaitu tujuan personal, tujuan fungsional, tujuan organisasional, dan tujuan masyarakat.

B. Model Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.³⁴ Rekrutmen adalah proses menghasilkan sekumpulan pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi dan melakukan hal ini terkadang tidak hanya bisa melalui pemasangan iklan saja.³⁵ Rekrutmen dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Prosesnya dimulai dari penetapan kualifikasi calon karyawan yang dibutuhkan, pencarian sumber tenaga kerja, pengumpulan surat lamaran dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dan diakhiri dengan pengumpulan orang-orang yang tertarik dengan pekerjaan yang lowong.³⁶

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Manajemen SDM mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan dan analisis SDM, pencarian dan perekrutan tenaga kerja, pemberian kompensasi dan tunjangan, serta

³³ Goffar, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Islamic Akademika*, 3(1), 40-54.

³⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 132.

³⁵ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organsiasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013), 127.

³⁶ Adi Mardianto, *Recruitment Management* (Jakarta: Pinasthika, 2014), 44.

memastikan keselamatan dan keamanan kerja. Sebelum mengisi posisi yang tersedia, penting untuk mencari individu yang tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai tetapi juga tertarik pada pekerjaan tersebut. Organisasi membutuhkan sejumlah besar tenaga kerja untuk mencapai tujuan mereka, dengan tenaga kerja berperan sebagai pelaksana tugas utama organisasi. Setelah melakukan perencanaan SDM serta analisis dan klasifikasi pekerjaan, langkah berikutnya adalah rekrutmen.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk pekerjaan dalam organisasi. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan memiliki lebih banyak pilihan dalam menentukan kandidat yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan. Hal ini bertujuan untuk memastikan pasokan tenaga kerja yang memadai guna memenuhi kebutuhan organisasi. Memahami peran tenaga kerja melalui analisis pekerjaan menjadi dasar penting untuk mengetahui kebutuhan SDM organisasi.³⁷

Pengertian lain dari rekrutmen ialah proses menarik calon pelamar yang layak, untuk melamar kerja dalam suatu lembaga. Secara spesifik rekrutmen adalah suatu aktivitas dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah calon pelamar.³⁸ Menurut Hani Handoko, rekrutmen (penarikan) adalah proses pencarian atau penarik para calon pelamar yang mampu untuk melamar sebagai pegawai di suatu lembaga yang memerlukan.³⁹

Kegiatan rekrutmen dijalankan sebagai pemenuhan kebutuhan akan karyawan dalam menduduki posisi-posisi tertentu yang mengalami kekosongan pada organisasi. Rekrutmen dapat dilakukan oleh organisasi baru maupun organisasi lama yang telah ada sebelumnya. Bagi organisasi baru, rekrutmen dijalankan untuk mengisi keseluruhan posisi pekerjaan yang ada sesuai dengan struktur organisasi dan analisis pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. Sedangkan bagi organisasi lama, rekrutmen bisa saja dilakukan

³⁷ Elli Sulistyarningsih, *Building a Competency based and Professional Human Resources System*, Jurnal Penelitian Multidisiplin Asia Timur (EAJMR), Vol. 1, No. 9, 2022 : 1825-1832

³⁸ Ulfatin and Triwiyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 28.

³⁹ Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE, 2013), 10.

pada saat organisasi melakukan perluasan usaha atau penambahan kapasitas produksi untuk mengisi beberapa posisi tertentu di organisasi yang sedang mengalami kekosongan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.

Rekrutemen guru dilakukan karena adanya lowongan kerja dengan beberapa alasan, yaitu berdirinya lembaga baru, perluasan pekerjaan, membesarkan lembaga, banyaknya beban tugas, mutasi pegawai yang meninggal dunia. Lembaga pendidikan dalam rekrutmen yang dilakukannya tidak secara mandiri dijalankan, namun dipengaruhi oleh politik nasional dalam proses pelaksanaannya.⁴⁰ Indonesia memiliki dua bentuk lembaga pendidikan formal yaitu Negeri dan Swasta dimana guru negeri dalam perekrutannya dilakukan oleh pemerintah pusat,⁴¹ dimana hal ini berbeda dengan yang ada di sekolah swasta. Dalam lingkup pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia lebih banyak difokuskan pada pengadaan guru disekolah. Beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah antara lain:

- a. Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (*pupil enrollment*) maupun perluasan atau pengembangann program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan.
- b. Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru.
- c. Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain
- d. Pengadaan atau pendirian lembaga sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai persyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.⁴²

⁴⁰ Lee Crawford and Todd Pugatch, "Teacher Labor Markets in Developing Countries 1," in *The Routledge Handbook of the Economics of Education* (Routledge, 2021), 193–217.

⁴¹ Mathias Guiaké and Xiaohong Tian, "Comparison of Teacher Recruitment and Retention Practices in Cameroonian and Chinese Secondary School: China's Lesson.," *Anatolian Journal of Education* 6, no. 2 (2021): 75–88.

⁴² Ulfatin and Triwiyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 210.

Perlu dipahami bahwasanya rekrutmen guru memunculkan permasalahannya sendiri bagi lembaga pendidikan.⁴³ Hal ini disebabkan karena dalam proses rekrutmen membutuhkan waktu, biaya dan tenaga bagi pelaksanaannya, yaitu guru dan kepala lembaga pendidikan.

Efektif tidaknya rekrutmen yang dilakukan didasarkan pada sasaran yang hendak dicapai. Budantoro dalam Titisari dan Ikhwan menjelaskan bahwasanya sasaran rekrutmen yang efektif yaitu:⁴⁴

a. Keakuratan

Keakuratan dalam proses seleksi mencerminkan kemampuan sistem untuk meramalkan dan memprediksi kinerja calon karyawan secara tepat. Hal ini mencakup penggunaan metode evaluasi yang valid dan reliabel untuk mengukur kemampuan, keterampilan, dan kepribadian pelamar. Keakuratan yang tinggi memungkinkan organisasi untuk mendapatkan calon yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, mengurangi risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.⁴⁵

b. Keadilan

Prinsip keadilan dalam operasional manajemen SDM menekankan pentingnya memberikan setiap pelamar kesempatan yang sama dalam proses seleksi. Ini melibatkan penggunaan kriteria seleksi yang objektif dan relevan, sehingga semua pelamar memiliki peluang yang adil untuk berhasil. Keadilan juga terkait dengan penghindaran diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil, sehingga proses seleksi menciptakan lingkungan inklusif dan mendukung diversitas di dalam organisasi.

⁴³ Barbara Holmes, DeJuanna Parker, and Jamel Gibson, "Rethinking Teacher Retention in Hard-to-Staff Schools," 2019.

⁴⁴ Millenia Titisari and Khairul Ikhwan, "Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya," *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6, no. 3 (2021): 11–27.

⁴⁵ Magdalena, S., Paramarta, V., Laksono, P. A., & Gusti, R. S. (2023). Pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. *Jurnal Anestesi*, 1(3), 149-155.

c. Keyakinan

Keyakinan menciptakan dasar kepercayaan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses seleksi, termasuk pelamar, pewawancara, dan manajemen SDM. Tingkat keyakinan yang tinggi menciptakan motivasi dan partisipasi maksimal dari pelamar, sekaligus memberikan keyakinan kepada pihak internal bahwa proses seleksi memberikan manfaat yang optimal. Hal ini mencakup penyampaian informasi yang transparan, umpan balik yang jelas, dan kejelasan mengenai manfaat yang akan diperoleh oleh pelamar yang berhasil.

Dengan memprioritaskan keakuratan, keadilan, dan keyakinan dalam operasional manajemen SDM, organisasi dapat membangun tim yang beragam, berkinerja tinggi, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan strategisnya. Selain itu, pendekatan ini juga menciptakan reputasi positif bagi organisasi sebagai tempat kerja yang adil, transparan, dan mendukung perkembangan karier profesional bagi semua karyawan.⁴⁶

2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon guru yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol.⁴⁷ Lembaga pendidikan melakukan rekrutmen guru tentunya dengan tujuan memenuhi formasi guru yang kurang.⁴⁸

⁴⁶Hartanto, H., Rifa'i, R., Retnowati, M. A., Kholifah, F. N., & Santoso, A. P. A. (2023). Penerapan Etika Bisnis Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Berkualitas Di PT. Nesia Pan Pacific. *Journal of Creative Student Research*, 1(6), 35-39.

⁴⁷ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 32.

⁴⁸ Desiree Carver-Thomas and Linda Darling-Hammond, "The Trouble with Teacher Turnover: How Teacher Attrition Affects Students and Schools.," *Education Policy Analysis Archives* 27, no. 36 (2019).

Adapun tujuan umum dari rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon pegawai yang memenuhi syarat bagi lembaga, sedangkan tujuan yang lebih spesifik adalah:

a. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial

Pelamar yang memiliki potensi yang sesuai diharapkan oleh suatu lembaga. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan suatu lembaga.⁴⁹

b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

Pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.⁵⁰

c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan suatu lembaga. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi para pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya.

d. Kebutuhan seleksi

Artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka prose seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang dibutuhkan.⁵¹

Pada dasarnya tujuan dari aktifitas rekrutmen yang diselenggarakan perusahaan atau organisasi adalah:

a. Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/pekerjaan. Tujuan ini untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan yang akan diemban. Dengan

⁴⁹ Wati, R., Apriandi, A., Wahyudi, W., & Komalasari, S. (2023). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *Niagawan*, 12(2), 57-64.

⁵⁰ Zaky, M. (2020). Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan berdasarkan perspektif islamic human capital. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50-63.

⁵¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*, 76.

merekrut karyawan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan efisiensi operasional.

- b. Mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat. Rekrutmen juga berfungsi untuk mengevaluasi pelamar berdasarkan minat, motivasi, dan kecocokan budaya perusahaan. Tujuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelamar tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai, tetapi juga memiliki minat dan motivasi yang sejalan dengan pekerjaan yang ditawarkan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.⁵²
- c. Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan diskriminasi. Salah satu tujuan penting dari rekrutmen adalah memastikan bahwa proses seleksi pelamar dilakukan secara adil dan obyektif. Tujuan ini melibatkan penghindaran diskriminasi berdasarkan faktor seperti jenis kelamin, agama, ras, atau latar belakang etnis. Dengan memastikan proses seleksi yang adil, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam.⁵³
- d. Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima. Tujuan ini berkaitan dengan pencegahan pengambilan keputusan rekrutmen yang salah. Dengan melalui proses seleksi yang cermat dan ketat, perusahaan dapat menghindari merekrut karyawan yang memiliki catatan atau potensi perilaku buruk yang dapat merugikan organisasi di kemudian hari.⁵⁴
- e. Memastikan keuntungan dari investasi sumber daya manusia. Rekrutmen yang baik bertujuan untuk memberikan pengembalian investasi yang baik

⁵² Arissandi, D., Yutanto, T., Warisno, A., Nasor, N., & Andari, A. A. (2023). Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Calon Guru Dan Karyawan Pada Lembaga Pendidikan UPTD SDN 2 Rama Puja Raman Utara Lampung Timur. *Al Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 137-145.

⁵³ Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439-1456.

⁵⁴ Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13-23.

bagi perusahaan. Ini mencakup aspek seperti meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya turnover (pergantian karyawan), dan memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.⁵⁵

3. Fungsi rekrutmen

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks rekrutmen, memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. Berikut adalah beberapa fungsi utama dari operasional manajemen sumber daya manusia terkait dengan proses rekrutmen:⁵⁶

a. Menyediakan Sekumpulan Calon Tenaga Kerja Berkualitas

Fungsi utama rekrutmen adalah menyediakan perusahaan dengan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas dan memenuhi syarat. Ini mencakup identifikasi, penarikan, dan penyeleksian individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Konsistensi dengan Strategi dan Nilai Perusahaan

Proses rekrutmen harus diarahkan untuk memastikan bahwa calon yang dipilih tidak hanya memiliki kualifikasi teknis, tetapi juga sejalan dengan strategi, visi, dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini membantu menciptakan budaya kerja yang konsisten dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.⁵⁷

c. Mengurangi Kemungkinan Keluarnya Karyawan Baru

Salah satu fungsi penting dari rekrutmen adalah memastikan bahwa karyawan yang baru direkrut tetap berada dalam organisasi untuk jangka waktu yang signifikan. Ini mencakup pendekatan yang cermat dalam pemilihan kandidat yang memiliki potensi tinggi untuk integrasi, adaptasi, dan perkembangan dalam lingkungan kerja.

⁵⁵ Mardianto, *Recruitment Management*, 29.

⁵⁶ Suparmi et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip - Prinsip Dan Praktik Dalam Mengelola Organisasi* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

⁵⁷ Cakranegara, P. A., & Rahadi, D. R. (2020). Sumber Daya Manusia Sektor UMKM di Kala Pandemi Covid-19. *Sebatik*, 24(2), 315-320.

d. Koordinasi dengan Seleksi dan Pelatihan

Rekrutmen tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dengan proses seleksi dan pelatihan. Manajemen sumber daya manusia perlu memastikan koordinasi yang efektif antara upaya rekrutmen dengan program seleksi yang ketat dan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan yang baru direkrut.⁵⁸

e. Menciptakan kesempatan kerja dan tanggung jawab perusahaan

Fungsi rekrutmen juga mencakup tanggung jawab etis dan sosial perusahaan untuk menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat. Dengan menyediakan lapangan pekerjaan, perusahaan turut berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat sekitarnya.⁵⁹

Dengan memahami dan mengimplementasikan fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkelanjutan, dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

4. Prinsip-prinsip rekrutmen

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

- a. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.⁶⁰
- b. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus

⁵⁸ Murtafiah, N. H. (2022). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).

⁵⁹ Fauzi, A., & Manao, M. (2023). Faktor Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, Corporate Social Responsibility "CSR", Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67-80.

⁶⁰ Hanafiah, H., & Hidayat, A. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Sekolah Dengan Kurikulum Internasional Studi Komparasi Di Sekolah Pelita Harapan, Sekolah Tunas Muda, Dan Sekolah Tzu Chi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 164-174.

secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.

- c. Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.⁶¹

Secara umum prinsip rekrutmen yaitu "*The Right Man on The Right Job, The Right Man on The Right Place.*"⁶² Pentingnya prinsip ini terletak pada keselarasan antara kualifikasi individu dan tugas yang diemban. Mencari dan menempatkan individu yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat membawa dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pembahasan yang sudah dilakukan bisa disimpulkan bahwasanya dalam perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen guru, terdapat beberapa prinsip penting yang harus dipegang teguh. Pertama, perencanaan rekrutmen guru harus terencana dengan baik guna memenuhi kebutuhan yang ada. Kedua, rekrutmen guru harus dilaksanakan dengan obyektivitas tinggi. Ini berarti bahwa panitia seleksi harus secara obyektif menilai dan memutuskan pelamar yang lulus atau tidak lulus berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Ketiga, agar dapat mendapatkan calon guru yang profesional, proses seleksi harus mencakup secara komprehensif semua aspek persyaratan yang diperlukan oleh calon guru.

Guru yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kompetensi dalam hal kepribadian keagamaan, keprofesian keagamaan, sosial keagamaan, serta keterampilan hidup. Sementara itu, upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Manajemen pengembangan guru melibatkan beberapa tahapan,

⁶¹ Ibrahim Bafadhal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 10.

⁶² Suparmi et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip - Prinsip Dan Praktik Dalam Mengelola Organisasi*.

yaitu: analisis kebutuhan, perancangan rencana, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan.⁶³

5. Model-model rekrutmen

Menurut Sedarmayanti (2020) yang dikemukakan oleh Mizanul Hasanah dan Andika Aprilianto, pendekatan rekrutmen tertentu juga dapat dilakukan di dunia maya dengan website yang dapat menghubungi pelamar dari lokasi geografis yang berbeda. Dengan kata lain, dengan memasang lowongan pekerjaan di internet, kebutuhan akan karyawan yang berkualitas dapat dipenuhi di seluruh dunia.

Swatno dan Donni Cordozo (2024), yang disampaikan oleh Hildani dan Kamardin K., mengemukakan bahwa metode rekrutmen baik di sektor publik maupun swasta dapat disentralisasi atau didesentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhannya, dan jumlah talenta potensial. Dinyatakan bahwa hal itu dapat dilakukan berdasarkan prinsip tipe pekerja yang ingin dipekerjakan.⁶⁴

Menurut Fahmi dalam perspektif Cupian (2020) bahwa proses rekrutmen ada yang berbasis syariah yang bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme (trustworthiness and professionalism). Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kesesuaian kompetensi dan talenta yang dibutuhkan (*culture fit and job fit*).⁶⁵

Maudy Kesumaningrum, dkk (2021) (2021) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu cara untuk menarik orang-orang yang tepat untuk posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh karyawan yang lebih berkualitas dalam beberapa tahap dan

⁶³ Uhbiyati, N. (2015), "A competency-based model of the human resource development management of ustadz at salaf boarding school", *International Journal of Educational Management*, Vol. 29 No. 5, pp. 695-708.

⁶⁴ Hasanah, M., & Aprilianto, A. (2020). Analisis model rekrutmen dan seleksi pendidik dalam kitab ta'alimul muta'Allim syaikh az-zarnuji. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 20-32

⁶⁵ Hildani, H., & Kamaruddin, K. (2024). ANALISIS JABATAN, PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *IndOmera*, 5(9), 41-51.

untuk mengidentifikasi karyawan yang dibutuhkan dengan cara yang mungkin dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Prosedur rekrutmen mencakup penjelasan tentang bagaimana organisasi harus membuat keputusan perekrutan berdasarkan perkiraan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan staf, orientasi dan induksi pegawai.⁶⁶

Menurut Purwidi, dkk (2019) Ada dua metode rekrutmen antara lain sebagai berikut:

a) Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan baik sulit.

b) Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.⁶⁷

Pendapat Efendi melalui Utami Rahma, dkk (2020) bahwa proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi, artinya memberikan kesempatan secara terbuka kepada para calon pelamar yang memiliki kemampuan atau kompeten dalam bidangnya untuk mengajukan lamaran pekerjaannya sesuai dengan pilihan yang dikehendaki dengan berdasarkan ketentuan dan juga syarat yang diberlakukan oleh manajemen sekolah.

⁶⁶ Kesumaningrum, M., Lan, W. P., Sulaiman, F., & Hutabarat, F. A. M. (2021, November). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 416-418)

⁶⁷ Sumaryanto, P., & Farhiyana, A. ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PETAMBURAN JAKARTA

Penggunakan metode terbuka untuk sumber eksternal, melalui job posting, yaitu mengumumkan jabatan yang kosong pada papan pengumuman, pengumuman lisan, atau media lain sehingga memberikan kesempatan pada semua pegawai untuk mengajukan lamaran secara formal. Langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja, yaitu: a) penentuan jabatan yang kosong; b) penentuan persyaratan jabatan; dan c) penentuan sumber dan metode rekrutmen.⁶⁸

Pendapat yang disampaikan oleh Ika Nur Farida (2020) menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen guru diadakan jika sekolah membutuhkan guru atau tenaga kependidikan, sebab diadakannya rekrutmen dikarenakan ada beberapa hal misalnya ada guru yang pensiun atau guru yang pindah dengan alasan tertentu. Proses rekrutmen guru tidak hanya berhenti pada saat pelamar menyerahkan berkas-berkas lamarannya, tetapi ada juga tahapan-tahapan yang ditentukan oleh sekolah. Tahap penerimaan dilakukan hingga pada awal tahun ajaran baru.⁶⁹ Sehingga sebelum awal tahun ajaran baru tersebut, para pelamar atau calon guru harus melalui tahap belajar agar pada saat terjun ke lapangan atau ke kelas guru itu sudah siap dan sudah mumpuni dalam proses pembelajarannya. Proses rekrutmen guru berjalan sesuai dengan prosedur yang ada di lembaga mulai dari menyerahkan berkas-berkas ke pihak kantor. Setelah itu dipanggil dan dilakukan tes yang menentukan bagaimana guru itu layak dan diterima adalah sekolah. Karena sekolah yang membutuhkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh sekolah.

Menurut Siagian yang disampaikan oleh Abdi (2020) berpendapat bahwa rekrutmen yaitu meliputi proses rekrutmen, seleksi dan yang terakhir adalah penempatan. Seleksi adalah suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih dari beberapa calon tenaga kerja yang sesuai kriteria persyaratan pegawai perusahaan atau organisasi untuk ditempatkan pada posisi yang

⁶⁸ Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.

⁶⁹ Farida, I. N. (2020). Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar. *Jurnal Kependidikan Islam*, 10(2), 162-175.

sedang kosong atau sedang membutuhkan tenaga kerja baru, seleksi dilakukan untuk mencari calon karyawan berkualitas dan berpotensi untuk mengisi jabatan yang kosong; Dapat mengurangi tingkat absensi kehadiran dan turnover karyawan; Menciptakan seorang karyawan yang cakap sebagai penunjang kesuksesan di satu lingkungan budaya.⁷⁰

Menurut Trisnawati dan Syafrizal dalam Hais dan Heri (2020) berpendapat bahwa sistem rekrutmen dengan menggunakan teknologi komputer, yaitu berbasis web. Hal tersebut menjadi dasar untuk memudahkan calon pelamar dalam melakukan pengiriman berkas lamaran dan mengikuti tes penerimaan masuk ke perusahaan secara online serta dapat langsung mengetahui hasil dari lamaran yang telah dikirim.⁷¹ Merancang sistem informasi penerimaan karyawan baru berbasis web sebagai media menginformasikan lowongan pekerjaan dan memudahkan pelamar untuk melamar pekerjaan dan memudahkan pelamar untuk melamar pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keahliannya.

Menurut T. Elisabeth, dkk dalam Alden Nelson, dkk (2023) berpendapat bahwa proses rekrutmen menggunakan *Human Resources Management (HRM)* yaitu sesuatu praktik dan kebijakan untuk menentukan sumber daya manusiannya dalam prosesi manajemen yaitu atau merekrut perekrutan, memberikan pelatihan, memberi penilaian dan penghargaan serta menyaring. HRM ini merupakan suatu proses dari kesesuaian optimal dari karyawan, pekerjaan organisasi serta lingkungan dari karyawan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja yang dihasilkan untuk memenuhi tujuan dalam organisasi.⁷²

⁷⁰ Hadiono, A. F., & Inayah, I. F. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 2(1), 185-203.

⁷¹ Suryana, H., & Kuswara, H. (2020). Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Baru Berbasis Web Pada Belanja Keramik Cikarang. *JISICOM (Journal of Information System, Informatics and Computing)*, 4(1), 25-29.

⁷² Nelson, A., Oktalia, A., Willyanto, L., & Ella, M. (2023). HR Analytics Modelling Dalam Recruitment & Career Management Pada Industri Manufaktur. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 136-143.

Sedangkan menurut Amri E yang dikemukakan oleh Rahmi Putri Kurnia (2024) menyampaikan bahwa penerimaan merupakan sebuah metode perekrutan para calon tenaga kerja baru pada perusahaan dengan melewati segala tahapan-tahapan yang telah diberikan oleh perusahaan dan menggunakan media komunikasi elektronik modern seperti internet, sehingga perekrutan dapat dilaksanakan dengan lebih menghemat waktu dan tenaga guna mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Aplikasi ini akan memungkinkan para pencari kerja untuk tidak lagi mendatangi secara langsung setiap perusahaan untuk mendapatkan informasi kerja dan memasukkan surat lamaran pekerjaannya. Karena hal itu tidak hanya menyita waktu tapi juga membutuhkan banyak tenaga dan biaya yang dikeluarkan.⁷³

Pendapat Normore dan Doyle & Lock yang disampaikan oleh Cepi Safruddin Abdul Jabar (2020) menyarankan perlunya penerapan sistem rekrutmen eksternal untuk meningkatkan jumlah calon disamping rekrutmen internal bilamana memungkinkan. Rekrutmen internal memiliki keunggulan dibandingkan rekrutmen eksternal yaitu memperoleh calon yang sudah memahami budaya yang disepakati. Rekrutmen juga perlu mempertimbangkan calon perempuan yang gaya kepemimpinannya cenderung demokratis. Hal lain yang perlu dilakukan adalah perlu membujuk calon potensial untuk mencalonkan diri mereka. Rekrutmen perlu melibatkan pemerintah daerah terkait misalnya Dinas Pendidikan yang menaungi atau membina sekolah. Mereka bisa dilibatkan dalam penetapan prosedur rekrutmen dan kriteria calon karena mereka lah yang mengetahui kualitas kepala sekolah yang dibutuhkan.⁷⁴

Menurut Riana Widi Safitri bahwa model rekrutmen pada era reformasi, proses seleksi calon anggota KPU bersifat terbuka. Menurut

⁷³ Kurnia, R. P., Sy, Y. J., & Zalmi, W. F. (2024). Perancangan Job Seeker-Aplikasi Pencari Kerja Menggunakan PHP dan MYSQL. *JOSTECH Journal of Science and Technology*, 4(1), 87-96.

⁷⁴ Jabar, C. S. A., Khuzaimi, I., & Andriani, D. E. (2020). Menarik Jabatan Kepala Sekolah Dasar di Indonesia dalam Pandangan Guru?. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 99-121.

International IDEA, rekrutmen terbuka adalah model rekrutmen dilakukan untuk publik bagi penyelenggara pemilu yaitu melalui publikasi pengumuman di media massa. Setelah itu, kandidat atau calon yang memiliki ketertarikan untuk melamar ke tim independen yang dipilih berdasarkan kualifikasi dan pengalamannya dalam kepemiluan yang dipertimbangkan.⁷⁵ Seleksi calon anggota KPU dilakukan dengan melalui serangkaian tes (tes administrasi, tes pengetahuan pemilu, tes psikologi dan kesehatan, tes wawancara).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dasar hukum yang dengan tegas mengamanatkan bahwa instansi pemerintah harus menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN. Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Definisi tersebut tercantum dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana dalam sistem merit yang paling diutamakan adalah kualifikasi yang mencakup dalam seleksi dan rekrutmen pegawai, kompetensi dan penempatan dari ASN itu sendiri.⁷⁶

Menurut Sihotang yang disampaikan oleh Mukrodi, dkk (2022) metode rekrutmen menggunakan metode sentralisasi yang artinya metode yang dilakukan secara terpusat pada satu pimpinan, walaupun dengan kualifikasi yang berbeda-beda. Manajer personalia bertanggung jawab untuk meminta informasi dari setiap unit kerja tentang perbedaan karakteristik dan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk unit kerja tertentu dalam periode berikutnya.⁷⁷ Hal tersebut dilakukan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi secara kuantitas. Jika suatu organisasi memiliki ribuan karyawan dan mempekerjakan beberapa juru ketik atau teknisi lain pada posisi yang

⁷⁵ Safitri, R. W., & Sardini, N. H. (2022). REKRUTMEN CALON ANGGOTA KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2018. *Journal of Politic and Government Studies*, 11(4), 129-145.

⁷⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁷⁷ Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia.

sama di setiap departemen, rekrutmen terpusat lebih banyak digunakan disebabkan karena hemat biaya.

Metode rekrutmen menggunakan rekrutmen desentralisasi merupakan perekrutan yang dilakukan berdasarkan wilayah dan bidang yang dibutuhkan. Hal ini kebalikan dari metode sentralisasi. Organisasi independen umumnya lebih menyukai rekrutmen yang terdesentralisasi, karena mereka akan mengontrol proses rekrutmen secara langsung. Namun kelemahannya, manajer pusat tidak dapat mengendalikan perekrutan tersebut, sehingga sulit diketahui apakah perekrutan sesuai dengan aturan yang berlaku atau tidak.⁷⁸

6. Proses rekrutmen

Rekrutmen dijalankan dengan menerapkan beberapa langkah yang mesti dijalankan agar mendapatkan hasil yang maksimal.⁷⁹ Beberapa langkah rekrutmen yaitu:

- a. *Sourcing process* adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia.⁸⁰ Metodenya menggunakan *internal resourcing* dan *external resourcing*. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu *direct mail*, *job fair/bursa kerja*, iklan, *head hunter*, asosiasi profesi dan sebagainya.
- b. *Selection process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadi kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa psikometri, wawancara, tes teknis, dan skill.
- c. *User process* adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi.⁸¹

Pembahasan yang dijelaskan menunjukkan bahwa dengan menjalankan langkah-langkah ini secara efektif, proses rekrutmen dapat menghasilkan

⁷⁸ Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia.

⁷⁹ Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020).

⁸⁰ Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1-13.

⁸¹ Mardianto, *Recruitment Management*, 41.

individu yang tepat dan berkualitas untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan.

C. Praktik Pengamalan Ibadah

1. Pengertian Praktik Pengamalan Ibadah

Pengamalan dalam KBBI memiliki berbagai macam arti, mulai dari proses, cara, perbuatan mengamalkan, melaksanakan, pelaksanaan, penerapan.⁸² Kata Ibadah bentuk isim mashdar atau kata benda yang berasal dari bahasa Arab yakni „Abada-Ya“budu“-„Ibadatan wa „Ubudiyatan, yang memiliki arti beribadah, menyembah, mengabdikan kepada Allah SWT. Atau dengan kata lain AlTanassuk dengan arti beribadah. Sedangkan ibadah secara terminologi sebagaimana disebutkan oleh Yusuf al-Qardhawi yang mengutip pendapat Ibnu Taimiyah dalam Rohmansyah bahwa ibadah adalah puncak ketaatan dan ketundukan yang di dalamnya terdapat unsur cinta yang tulus dan sungguh-sungguh yang memiliki urgensi yang agung dalam Islam dan agama karena ibadah tanpa unsur cinta bukanlah ibadah yang sebenarnya.⁸³

Sedangkan menurut syara' ibadah mempunyai banyak definisi, tetapi makna dan maksudnya satu. Di antaranya yaitu:

a. Ibadah adalah taat kepada Allah SWT.

Ibadah merujuk pada segala bentuk pengabdian dan ketaatan yang ditujukan kepada Allah SWT. Ini mencakup pelaksanaan segala perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Dalam konteks ini, ibadah mencerminkan hubungan yang erat antara hamba dan Sang Pencipta, di mana hamba tersebut dengan penuh kesadaran dan tunduk taat menjalankan segala perintah agama yang diberikan oleh Allah SWT.⁸⁴

⁸² Kemendikbud.RI, “KBBI Daring,” Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri>.

⁸³ Rohmansyah, *Fiqh Ibadah Dan Mu'amalah* (Yogyakarta: LPPPM, 2017), 51.

⁸⁴ Kurniawan, A. Z. H. D., Aditya, M. R., & Rahmani, M. (2023). Korelasi Ketaatan Seseorang Terhadap Kondisi Psikologis. *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(5), 538-543.

b. Ibadah adalah merendahkan diri pada Allah SWT.

Konsep merendahkan diri dalam ibadah menunjukkan sikap rendah hati dan penerimaan diri sebagai hamba yang lemah di hadapan keagungan dan kekuasaan Allah SWT. Dalam ibadah, seseorang mengakui keterbatasannya dan menyadari bahwa keberhasilan dan kekuatan yang dimilikinya berasal dari anugerah Allah. Sikap merendahkan diri ini juga tercermin dalam ketaatan yang penuh rasa takut dan pengabdian kepadanya.⁸⁵

c. Ibadah adalah sebutan yang mencakup seluruh apa yang dicintai dan di ridhai Allah SWT.

Ibadah tidak terbatas pada aktivitas ritual semata, melainkan mencakup seluruh aspek kehidupan seorang hamba.⁸⁶ Segala tindakan baik, niat, perilaku, dan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai keridhaan Allah dianggap sebagai bentuk ibadah. Ini mencakup tindakan sehari-hari, seperti bekerja dengan jujur, membantu sesama, dan menjaga hubungan sosial dengan penuh kebaikan. Dengan demikian, ibadah menjadi konsep yang mencakup seluruh dimensi kehidupan, mencerminkan kecintaan dan kerelaan untuk mengikuti ajaran agama dengan sepuh hati.

Secara garis besar ibadah dalam Islam terbagi menjadi dua yakni mahdah (khusus) seperti salat, puasa, haji dan lain-lain. Kemudian ghoir mahdah (umum) seperti sedekah, membaca Al-Qur'an dan lain sebagainya.⁸⁷

Pada dasarnya ibadah dapat di bagi dalam tiga kategori utama antara lain:

⁸⁵ Muhidin, M., Ahmad, N., & Suhartini, A. (2021). Kesadaran Akan Maksud dan Tujuan Penciptaan Manusia. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 3(2), 150-159.

⁸⁶ Laili, F., & Barata, P. T. (2021). Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Madrasah Ibtidaiyah. *EDUCARE: Journal of Primary Education*, 2(1), 59-74.

⁸⁷ Faiqotul Laili and Paga Tri Barata, "Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Madrasah Ibtidaiyah," *EDUCARE: Journal of Primary Education* 2, no. 1 (2021): 59–74.

- a. Ibadah hati (qalbiah) adalah ketika seseorang telah memiliki rasa takut, rasa cinta (mahabbah), mengharap (raja'), senang (raghbah), ikhlas, tawakkal.
- b. Ibadah lisan & hati (lisaniyah wa qalbiyah) adalah dalam bentuk dzikir, tasbih, tahlil, tahmid, takbir, syukur, berdoa, membaca ayat Al -Qur'an.
- c. Ibadah perbuatan fisik dan hati (badaniyah wa qalbiyah) adalah yang dilaksanakan dalam bentuk shalat, zakat, haji, berjihad, berpuasa.⁸⁸

Penjabaran yang sudah diberikan menjelaskan bahwasanya pengertian Praktik Pengamalan Ibadah adalah serangkaian aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagai bentuk pelaksanaan atau ekspresi dari keyakinan agama atau kepercayaan spiritual tertentu. Ibadah adalah upaya manusia untuk berkomunikasi dan berhubungan dengan Tuhan atau entitas spiritual yang diyakini ada, serta sebagai wujud penghormatan, pengabdian, dan ketaatan terhadap nilai-nilai dan ajaran agama atau kepercayaan yang dianut.⁸⁹

2. Fungsi Ibadah

Menurut ajaran Islam fungsi dasar manusia adalah beribadah. Hal ini memiliki konsep pengertian lebih luas dibanding dengan mengabdikan atau melayani. Setiap muslim selalu berfikir bahwa beribadah adalah kepatuhan kepada Allah di dalam segala segi kehidupan, ibadah bukan hanya berarti shalat, berpuasa, memberi zakat, dan melaksanakan haji saja, tetapi juga semua aspek kehidupan, seperti: makan, tidur, belajar, mempelajari alam semesta, penyelidikan ilmiah, berusaha melakukan kegiatan olahraga dan pengetahuan termasuk didalamnya juga adalah mencarinya bagi keperluan hidup keluarga, semua upaya dan kegiatan manusia, sepanjang diniatkan untuk mencari keridhaan Allah, maka hal tersebut dinamai ibadah.⁹⁰

⁸⁸ Khotimatul Husna and Mahmud Arif, "Ibadah Dan Praktiknya Dalam Masyarakat," *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2021): 143–51.

⁸⁹ Miskahuddin, M. (2020). Konsep Sabar dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Ilmiah Al-Mu ashirah: Media Kajian Al-Qur'an dan Al-Hadits Multi Perspektif*, 17(2), 196-207.

⁹⁰ Eko Saputro, "Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Kegiatan Cinta Alam," *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2015): 117–46.

Ibadah menjadi sarana untuk memelihara pondasi aktivitas manusia.⁹¹ Hal tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan ibadah memiliki peran penting dalam menjaga dan mengokohkan dasar-dasar atau pondasi dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh manusia. Ibadah juga menjadi salah satu ritual keagamaan yang penting bagi pemeluk suatu agama termasuk Islam.⁹² Melalui ibadah yang dilakukan manusia, maka bisa diketahui seberapa taat dirinya kepada Tuhannya.

Secara keseluruhan, ibadah dalam Islam tidak hanya terbatas pada aktivitas ritual, tetapi juga mencakup semua aspek kehidupan. Ibadah memiliki peran krusial dalam membentuk moral, etika, dan spiritualitas umat Islam, serta menghubungkan mereka dengan Tuhan dan tujuan hidup yang lebih tinggi.

3. Tujuan Ibadah

Tujuan ibadah dalam Islam melibatkan serangkaian aspek penting yang bersifat mendalam dan holistik. Setiap bentuk ibadah diarahkan untuk mencapai beberapa tujuan utama yang mencerminkan nilai-nilai fundamental dalam ajaran Islam. Kastolani menjelaskan bahwasanya tujuan utama dari ibadah dalam Islam:⁹³

a. Memperkuat Keyakinan dan Pengabdian kepada Allah

Salah satu tujuan utama ibadah adalah memperkuat iman dan pengabdian kepada Allah. Dengan melibatkan diri dalam ibadah, umat Islam dapat memperkuat ikatan spiritual mereka dengan Sang Pencipta, merenungkan kebesaran-Nya, dan memperdalam pengertian akan tugas hidup sebagai hamba Allah.⁹⁴

⁹¹ Abdurohim Abdurohim, Rt Bai Rohimah, and Ratu Amalia Hayani, "Fungsi Ibadah Ritual Dalam Pembentukan Karakter Islami," *Jurnal Pendidikan Karakter JAWARA (Jujur, Adil, Wibawa, Amanah, Religius, Akuntabel)* 7, no. 1 (2021).

⁹² Husna and Arif, "Ibadah Dan Praktiknya Dalam Masyarakat."

⁹³ Kastolani Kastolani, "Ibadah Ritual Dalam Menanamkan Akhlak Remaja," *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)* 1, no. 2 (2016): 127–44.

⁹⁴ Zainuddin, M., & Putrayadi, W. (2022). Program Penyuluhan Pendidikan Karakter Untuk Meningkatkan Kepercayaan diri Santri. *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)*, 4(3), 497-503.

b. Menguatkan Karakter, Mendisiplinkan Diri, dan Peran Sebagai Wakil Allah di Bumi

Ibadah dalam Islam juga bertujuan untuk mengembangkan karakter yang kuat dan disiplin diri. Melalui ketaatan terhadap aturan-aturan ibadah, individu muslim dapat membentuk akhlak yang baik, meningkatkan kesabaran, dan mengembangkan tanggung jawab sebagai wakil Allah di bumi.⁹⁵

c. Memperkuat Tali Persaudaraan dan Kasih Sayang di Antara Sesama Muslim

Ibadah tidak hanya merupakan kewajiban individual, tetapi juga menciptakan kebersamaan dalam komunitas Muslim. Melalui salat berjamaah, puasa bersama, dan ritual ibadah lainnya, umat Islam membangun tali persaudaraan yang erat. Hal ini menciptakan lingkungan sosial yang penuh kasih sayang dan saling peduli di antara sesama muslim.⁹⁶

d. Latihan Spiritual dan Moral

Ibadah dianggap sebagai latihan spiritual dan moral yang membantu individu mengatasi cobaan hidup dan mengembangkan kepekaan terhadap nilai-nilai etika Islam. Praktik ibadah memberikan kesempatan untuk introspeksi diri, pemurnian jiwa, dan peningkatan moralitas, sehingga memperkuat kualitas spiritual seseorang.⁹⁷

Melalui pemahaman dan pelaksanaan ibadah dengan penuh kesungguhan, umat Islam diharapkan dapat mencapai tujuan-tujuan ini, menciptakan masyarakat yang taat kepada Allah, dan menjalani kehidupan yang sejalan dengan ajaran Islam.

⁹⁵ Misbahudin, M., Nasrudin, E., Qomariyah, S., & Nurachadijat, K. (2021). Implementasi Pembiasaan Ibadah Ritual dan Sosial Siswa SD. *Jurnal'Ulumuddin*, 3(1), 44-64.

⁹⁶ Nisa, K., Himmawan, D., & Rusydi, I. (2021). Upaya Mempererat Silaturahmi Melalui Kegiatan Pengajian Keliling di Kecamatan Cantigi Kabupaten Indramayu. *Journal Islamic Pedagogia*, 1(2), 7-12.

⁹⁷ Andini, M., Aprilia, D., & Distina, P. P. (2021). Kontribusi Psikoterapi Islam bagi Kesehatan Mental. *Psychosophia: Journal of Psychology, Religion, and Humanity*, 3(2), 165-187.

4. Macam-macam Ibadah

Secara umum bentuk ibadah atau perintah kepada Allah SWT dibagi dua, yaitu sebagai berikut:⁹⁸

a. Ibadah Mahdhah

"Ibadah mahdah" adalah istilah dalam bahasa Arab yang dapat diterjemahkan sebagai "ibadah yang ditentukan" atau "ibadah yang terbatas". Konsep ini merujuk kepada ibadah-ibadah yang sudah didefinisikan dan diatur dengan jelas oleh agama Islam, baik dalam Al-Quran maupun dalam ajaran Rasulullah Muhammad. Ibadah-ibadah mahdah ini memiliki tata cara, waktu, dan syarat-syarat yang telah diatur secara spesifik dalam ajaran agama.

Ibadah mahdhah adalah ibadah yang perintah dan larangannya sudah jelas secara zhahir dan tidak memerlukan penambahan atau pengurangan.⁹⁹ Ibadah ini ditetapkan oleh dalil-dalil yang kuat. Contoh ibadah mahdah meliputi shalat (salat), puasa, zakat, haji, dan qurban. Semua ibadah ini memiliki aturan dan tata cara yang telah ditetapkan oleh Islam, dan umat Muslim diharapkan untuk melaksanakannya sesuai dengan panduan yang telah diberikan.

b. Ibadah Ghairu Mahdhah

"Ibadah ghairu mahdah" merujuk kepada "ibadah yang tidak ditentukan" atau "ibadah yang tidak terbatas". Konsep ini mengacu pada tindakan-tindakan baik dalam bentuk perkataan, perbuatan, atau perilaku yang secara langsung tidak diatur dalam Al-Quran atau hadis, tetapi masih dianggap sebagai bentuk ibadah jika dilakukan dengan niat yang tulus untuk mendekatkan diri kepada Allah.¹⁰⁰

⁹⁸ Moch Yasyakur, "Strategi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Menanamkan Kedisiplinan Beribadah Sholat Lima Waktu," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 09 (2017): 35.

⁹⁹ Hassan, M. N., & Fauzi, I. (2021). Pembinaan Ubudiyah di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 1 Genteng Banyuwangi. *AL-ADABIYAH: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 51-68.

¹⁰⁰ Ibrahim, M. (2020). Rekonstruksi Tazkiyah al-Nafs Menurut Abu Hasan al-Nadwi. *At-Tafkir*, 13(1).

Ibadah ghairu mahdhah ialah ibadah yang cara pelaksanaannya dapat direkayasa oleh manusia, artinya bentuknya dapat beragam dan mengikuti situasi dan kondisi, tetapi substansi ibadahnya tetap terjaga. Misalnya perintah melaksanakan perdagangan dengan cara yang halal dan bersih, larangan melakukan perdagangan yang gharar, mengandung penipuan dan sebagainya. Dalam praktik perdagangannya baik bentuk maupun objeknya dibebaskan, misalnya rasul berdagang hasil pertanian, tetapi merupakan bentuk kebolehan untuk umat Islam melakukan perdagangan, baik hasil pertanian, peternakan, perikanan, dan sebagainya.¹⁰¹

Contoh ibadah ghairu mahdah meliputi amal kebajikan seperti memberi makan orang miskin, menyambung silaturahmi (hubungan keluarga), berbuat baik kepada sesama, dan sebagainya. Meskipun tidak secara khusus diatur dalam sumber-sumber primer Islam, tindakan-tindakan ini dianggap sebagai bentuk ibadah jika dilakukan dengan tujuan yang benar dan niat yang ikhlas.

Ibadah yang dilakukan oleh setiap muslim di dunia dibagi dua bagian, yaitu:¹⁰²

- a. Ibadah Khashah (khusus) adalah apa yang ditetapkan Allah SWT akan perincian-perinciannya, tingkat dan caranya yang tertentu. Misalnya shalat, zakat, puasa, haji, dan lain-lain.¹⁰³
- b. Ibadah Ammah (umum) adalah segala amal yang diizinkan Allah. Misalnya dalam masalah muamalah (jual beli, politik, ekonomi dan sosial, budaya, pendidikan) dan amalan shalih lainnya.

Dilihat dari segi bentuk dan sifatnya ibadah dibagi kepada 4 (empat) macam:¹⁰⁴

¹⁰¹ Lutpi, D., & Ajis, A. A. (2020). Perbandingan Materi Ceramah Keagamaan Dalam Pengajian Mingguan. *Iktisyaf: Jurnal Ilmu Dakwah dan Tasawuf*, 2(1), 24-35.

¹⁰² Rohmansyah, *Fiqh Ibadah Dan Mu'amalah*, 44.

¹⁰³ Siah, K. A., Barzan, F., Dian Sa'adillah, M., & Muhammad Ali, R. (2021). Hasil Riset: "Rumah Konsultasi Hukum Islam" dengan Metodologi Scrum.

¹⁰⁴ Khoirul Abror, *Fiqh Ibadah* (Lampung: Seksi Penerbitan Fakultas Syariah IAIN Raden Intan, 2002), 121.

- a. Ibadah yang berupa perkataan atau berupa ucapan lidah, seperti: tasbih, takbir, tahlil, do'a, tadarus Alqur'an, menyahuti orang yang sedang bersin, azan, istiqamah dan lain sebagainya.
- b. Ibadah yang berupa perbuatan yang tidak ditentukan bentuknya, seperti: menolong orang yang tenggelam, jatuh, menyelenggarakan pengurusan janazah, membela diri dari gangguan orang lain, dan sebagainya.
- c. Ibadah yang dalam pelaksanaannya berupa menahan diri, seperti: puasa, I'tikaf (menahan diri dari jima') dan bermu- basyarah (bergaul dengan istri), wuquf di Arafah, Ihram, menahan diri untuk menggunting rambut dan kuku ketika haji.
- d. Ibadah yang bersifat menggugurkan hak, seperti: membebaskan orang yang berhutang dari hutangnya, memaafkan kesalahan dari orang yang bersalah.¹⁰⁵

Penjabaran yang sudah dijelaskan menunjukkan bahwa ibadah dalam agama Islam memiliki beragam bentuk, karakteristik, dan pelaksanaan yang berbeda-beda, tetapi semuanya bertujuan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

5. Hikmah Ibadah

Ibadah dalam Islam merupakan suatu hal yang diperintahkan oleh Allah SWT dan memiliki fungsi yang sangat bermanfaat bagi manusia. Fungsi ibadah adalah membentuk manusia muslim yang bertaqwa. Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ

Artinya: “Wahai sekalian manusia beribadahlah kepada Tuhan-mu yang menciptakan kamu dan orang-orang sebelum kamu agar kamu bertakwa”.(QS. Al-Baqarah 2: 21).¹⁰⁶

¹⁰⁵ Akbar, M. N. (2022). Implementasi Kaidah Al Masyaqqah Tajlib At Taisir Dalam Ibadah. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan dan Pendidikan*, 4(2), 27-38.

¹⁰⁶ Kemenag, *Al Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019).

Selain itu, Rohmansyah menyebutkan dengan mengutip pendapat Abbas al-Aqqad bahwa tujuan pokok ibadah meliputi:

- a. Mengingat manusia akan unsur ruhani dalam dirinya, yang memiliki kebutuhan-kebutuhan yang berbeda dengan jasmaniyahnya.
- b. Mengingat manusia bahwa dibalik kehidupan yang fana ini masih ada lagi kehidupan yang kekal dan abadi.¹⁰⁷

Ibadah adalah sesuatu perkara yang wajib ditunaikan oleh seorang hamba Allah di dunia baik yang wajib maupun sunnah. Sebab di dalamnya terdapat hikmah-hikmah yang semestinya diketahui oleh hamba-Nya. Hikmah ini menjelaskan mengenai nilai kebaikan dan kemanfaatan ibadah bagi diri manusia sendiri dan ketika berhubungan dengan orang lain. Hikmah-hikmah tersebut sebagai berikut:

- a. Tidak menyekutukan Allah SWT. Ibadah mengajarkan untuk tidak menyekutukan Allah SWT dengan yang lain, membentuk keyakinan monoteisme yang kuat.¹⁰⁸
- b. Memiliki ketakwaan yang kuat. Ibadah membantu mengokohkan ketakwaan dalam diri manusia, yaitu kepatuhan dan penghormatan terhadap Allah dalam segala aspek kehidupan.
- c. Senantiasa terhindar dari segala perbuatan maksiat. Ibadah membimbing manusia untuk menjauhkan diri dari perbuatan dosa dan maksiat, membentuk moralitas yang baik.¹⁰⁹
- d. Memiliki jiwa sosial yang tinggi. Ibadah dapat membentuk jiwa sosial yang tinggi, dengan mengajarkan nilai-nilai empati, tolong-menolong, dan kepedulian terhadap sesama.¹¹⁰

¹⁰⁷ Rohmansyah, *Fiqh Ibadah Dan Mu'amalah*, 119.

¹⁰⁸ Iskandar, S. F., & Sobarna, A. (2021). Implikasi Pendidikan dari Al-Qur'an Surat Luqman Ayat 14 tentang Berbuat Baik kepada Orang Tua dalam Pembentukan Karakter Syukur. *Jurnal Riset Pendidikan Agama Islam*, 63-70.

¹⁰⁹ Syaiful, M., Azkiyah, N. A., & Hakim, M. L. (2022). Pengaruh Makanan Dan Minuman Halal Terhadap Kesehatan Tubuh Manusia. *Al-Bayan: Journal of Hadith Studies*, 1(1), 26-38.

¹¹⁰ Chudzaifah, I., & Hikmah, A. N. (2022). Moderasi Beragama: Urgensi dan Kondisi Keberagaman di Indonesia. *Al-Fikr: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 49-56.

- e. Selalu berbagi dengan orang lain (tidak kikir). Ibadah mengajarkan tentang pentingnya berbagi dan kedermawanan, menumbuhkan sikap tidak kikir dan membantu mereka yang membutuhkan.¹¹¹

Ibadah dalam Islam adalah perintah Allah SWT yang memiliki berbagai manfaat bagi manusia. Fungsinya adalah membentuk manusia Muslim yang bertaqwa, seperti yang dinyatakan dalam Al-Quran (QS. Al-Baqarah 2:21). Ibadah juga memiliki tujuan penting menurut Abbas al-Aqqad, yaitu mengingatkan manusia akan unsur ruhani dalam dirinya dan bahwa di balik kehidupan dunia yang fana terdapat kehidupan kekal dan abadi.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan praktik pengamalan ibadah adalah praktek shalat Dhuha, wudhu, adzan, doa setelah shalat, dan tadarus Al-Qur'an dengan tujuan untuk mengevaluasi kemampuan praktis calon guru dalam pelaksanaan ibadah sehari-hari. Juga dilakukan pengamatan sikap, etika, dan adab calon guru selama pelaksanaan praktek ibadah. Pengamat akan memperhatikan kehadiran, ketepatan waktu, kerapihan pakaian, dan sikap calon guru. Penilaian untuk tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen meliputi kesesuaian dengan tuntunan syariah, ketepatan bacaan dan praktik, pemahaman teoretis, serta sikap dan etika calon guru.

D. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pokok kajian yang sama dengan yang peneliti lakukan. Namun, terdapat sisi berbeda yang signifikan didalamnya. beberapa penelitian yang diberikan yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rouf.¹¹² ujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui metode rekrutmen tenaga pendidik yang ada di Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego dan Model Rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadiien Klego. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, peneliti menggunakan pendekatan

¹¹¹ Rohmansyah, *Fiqh Ibadah Dan Mu'amalah*, 113.

¹¹² Muhammad Rouf, "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego" (IAIN Ponorogo, 2021).

deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagaian dari suatu keutuhan. Metode kualitatif deskriptif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan menjabarkannya, suatu kata yang mengandung makna, dan analisis deskriptif pada penelitian ini intinya adalah menganalisa strategi rekrutmen tenaga pendidik. Hasil penelitian ini menunjukkan diadakan strategi dalam melaksanakan rekrutmen dengan menggunakan metode dan model untuk mencapai kelacaran dalam perekrutan yang dilakukan pihak Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadien Klego, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilakukan seiring dengan bertambahnya jumlah santri. proses rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak madrasah mengajukan diri kepada ketua yayasan. Model target setting yang diterapkan pada perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadien Klego Ponorogo memiliki perkembangan setiap tahunnya tetapi masih sederhana, dan proses rekrutmen tenaga pendidik sudah berjalan tetapi belum sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh S Adevia Ayu Kusumaning Putri dan Karwanto.¹¹³ Tujuan penulisan artikel ilmiah ini untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis sistem rekrutmen guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Metode yang dilakukan dalam penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi kepustakaan. Data dikumpulkan melalui kajian teks dan hasil-hasil penelitian yang relevan. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah: Pertama, data-data yang telah terkumpul diklasifikasi berdasarkan rumusan masalah yang dikaji. Kedua, data-data yang dikaji secara kualitatif dianalisis dengan menggunakan analisis isi. Ketiga, berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data, dilakukan pengambilan simpulan yang dilengkapi dengan

¹¹³ S Adevia Ayu Kusumaning Putri, "Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (2021).

saran-saran. Hasil kajian artikel ilmiah menunjukkan bahwa sistem rekrutmen guru yang berbasis pada penerapan sistem merit, kompetensi, moralitas, integritas, profesional, transparan dan akuntabel serta sesuai dengan peraturan atau regulasi yang ditetapkan pemerintah sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Linda Wahyuni.¹¹⁴ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yakni mendeskripsikan fakta-fakta yang ada. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Pimpinan Yayasan, Kepala Madrasah, dan Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen pendidik diawali dengan perencanaan kebutuhan guru yaitu dengan menganalisa kebutuhan guru yang ada, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dan berbagai tes, dan penentuan penerimaan guru. Sedangkan faktor-faktor yang menjadi kendala dalam Proses Rekrutmen dan Penempatan adalah: faktor internal yang meliputi; sistem kekeluargaan, kurang profesional dalam melaksanakan manajemen SDM, dan faktor eksternal meliputi ; ketersediaan pendidik, motivasi para pelamar. Upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam penempatan pendidik adalah dilakukan dengan cara menentukan latar belakang ijazah, mengutamakan pengalaman kerja, kemampuan (skill), serta memperhatikan sikap dan penampilan dari calon pendidik yang akan

Penelitian yang dilakukan oleh Syamhadi Pujiono.¹¹⁵ Tujuan penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui strategi rekrutmen di SMP MuAD Metro, 2) untuk mengetahui pelaksanaan seleksi tenaga pendidik di SMP MuAD Metro, 3) untuk mengetahui penempatan tenaga pendidik di SMP MuAD Metro dalam rangka pencapaian tujuan lembaga tersebut. Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 20 Agustus 2021 di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Metro.

¹¹⁴ Linda Wahyuni, "Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi" (IAIN Ponorogo, 2021).

¹¹⁵ Syamhadi Pujiono, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro" (UIN Raden Intan Lampung, 2023).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yakni mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua dan sekretaris Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (MPDM) Muhammadiyah Kota Metro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) strategi rekrutmen tidak hanya merekrut tenaga pendidik dari luar akan tetapi juga membeberdayakan sumber daya yang ada dengan cara promosi, transfer dan demosi. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas rekrutmen di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro menggunakan beberapa strategi yaitu analisis kebutuhan, penetapan kualifikasi pelamar, tahapan seleksi dan penempatan; 2) untuk mendapatkan tenaga pendidik terbaik dari sejumlah pelamar yang lulus secara administratif dengan beberapa strategi yaitu tes potensi akademik, mikro teaching dan wawancara untuk menggali kepribadian dan keahlian; 3) penempatan tenaga pendidik pada awalnya berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap, setelah 2 (dua) tahun pengabdian wajib mengikuti pembinaan persyarikatan muhammadiyah yang disebut Baitul Arqam untuk mempertimbangkan layak atau tidaknya untuk diangkat sebagai tenaga pendidik tetap persyarikatan muhammadiyah.

Penelitian yang dilakukan oleh Suprapti.¹¹⁶ penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perencanaan (Plan), Pelaksanaan (Do), Evaluasi (Check), dan Tindak Lanjut (Act) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi, dan keabsahan data menggunakan triangulasi, dan teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa: (1) Perencanaan (*Plan*) Rekrutmen Tenaga

¹¹⁶ Suprapti, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap" (Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen, 2021).

Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dilakukan melalui tiga tahap, yaitu: Analisis kebutuhan; Persiapan rekrutmen; dan Penetapan kualifikasi pelamar; (2) Pelaksanaan (Do) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dilakukan melalui beberapa tahap yaitu: Wawancara Saringan Pendahuluan; Pengisian Formulir Lamaran; Wawancara Kerja; dan Tes Seleksi; (3) Evaluasi (Check) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dilakukan oleh tim rekrutmen, dan yayasan berperan juga dalam evaluasi yang mana pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai; (4) Tindak Lanjut (Act) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dilakukan dalam rangka pemenuhan mutu pendidikan di madrasah. Ada dua jenis tindakan yang dilakukan dalam tahap tindak lanjut pemenuhan mutu tenaga pendidik madrasah, yaitu: Tindakan perbaikan (*corrective action*) dan Tindakan standarisasi (*standardization action*).

Penelitian yang dilakukan oleh Abd. Qohin.¹¹⁷ Penelitian ini menghasilkan temuan sebagai berikut: Pertama, proses rekrutmen yang dilakukan oleh LPIS Purbalingga menggunakan modifikasi teori rekrutmen yang diintegrasikan dengan spiritual capital melalui; pertama, dalam administrasi dan seleksi administrasi mencatumkan kriteria yaitu beragama Islam, dapat membaca Al Qur'an, dan memiliki kepribadian yang baik. Kedua, tes tertulis terlihat penggunaan berbagai soal yang berhubungan dengan dimensi keagamaan dan akhlaq al karimah. Ketiga, dalam tes wawancara terlihat adanya penggunaan wawancara khusus ke- Islaman dan bacaan Al Qur'an, bahasa arab

¹¹⁷ Abd Qohin, "Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual: Studi Di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga" (UIN Prof KH Saifuddin Zuhri, 2022), [https://repository.uinsaizu.ac.id/15945/1/Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual_Abd. Qohin.pdf](https://repository.uinsaizu.ac.id/15945/1/Rekrutmen%20Dan%20Pengembangan%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Berbasis%20Modal%20Spiritual_Abd.%20Qohin.pdf).

serta kepribadian. Keempat, dalam micro teaching terlihat penggunaan aspek dan penilaian performa Islami dan internalisasi nilai ke-Islaman dalam pembelajaran. Kelima, orientasi kerja yang menekankan aspek filosofi bekerja sebagai ibadah dan nggo sango mati. Kedua, pengembangan SDM di LPIS Purbalingga berbasis praktik pengamalan ibadah capital dilakukan cara yaitu; pertama, spiritual pengembangan motivasi dan orientasi kerja. Kedua, pengembangan aspek spiritual *knowledge* dan *belief*. Ketiga, pengembangan spiritual habit dengan menciptakan lingkungan yang Islami (*biah islamiyyah*). Keempat, pengembangan *organizational culture* dengan menerapkan disiplin secara menyeluruh, profesionalitas (ihsan), menebar ukhuwah melalui kebiasaan berkomunikasi secara Islami, menjadi teladan yang baik (*Qudwah*), perbaikan diri dan tidak mudah puas dengan prestasi yang dicapai, kejujuran, etos kerja yang tinggi dan selalu bersyukur.

Penelitian yang dilakukan oleh A'in Amalia Rohmah.¹¹⁸ Hasil penelitian ini adalah a) Setelah melakukan keajian teoritis dan analisis data berdasarkan temuan di lapangan Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati, b) Faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen adalah pada faktor efisiensi waktu dan tenaga, jadi sekolah tidak perlu membuang waktu dan tenaga untuk mencari para pelamar untuk melamar menjadi guru di MAN 1 Pati. Lalu untuk faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen guru adalah sekolah mengetahui siapa saja yang direkomendasikan oleh yayasan untuk mengikuti tahap selanjutnya yaitu seleksi yang nantinya akan berdampak ketidakadilan dalam pelaksanaan seleksinya, c) Pelaksanaan rekrutmen di MAN 1 Pati sebelum melakukan pelaksanaan rekrutmen, tim panitia pelaksanaan rekrutmen telah merencanakan dengan baik dan menganalisis semua kebutuhan yang di butuhkan di saat pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dengan baik.

¹¹⁸ A'in Amalia Rohmah, "Manajemen Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020" (UNISNU Jepara, 2021), <https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/1582/>.

Penelitian yang dilakukan oleh Ari Prayoga dan Arif Risnandi dimana dari hasil penelitiannya menjelaskan bahwa¹¹⁹ Pertama, Perangkat rekrutmen di madrasah Aliyah Negeri 2 Sumedang menggunakan media iklan sosial media dengan memakai pamflet online. Forum media yang di informasikan yaitu perguruan tinggi untuk menyasar fresh graduate. Kedua, karakteristik organisasional di madrasah yang sangat kental dengan nuansa religi islami sangat bagus menarik pelamar dari perguruan tinggi islam, prestasi lembaga dengan predikat pengelolaan madrasah yang tertata dengan baik menjadi salah satu daya tarik bagi para pelamar kerja. Ketiga, kebijakan kompensasi atau gaji yang minim menjadikan rekrutmen agak sulit. Persyaratan pekerjaan yang sangat ketat dalam administrasi di madrasah aliyah negeri dengan prosedur yang panjang menjadikan salah satu kendala keluhan dari para calon pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhajir dimana dari hasil penelitiannya menjelaskan bahwa¹²⁰ (1) proses perencanaan rekrutman dan seleksi pendidik adalah dengan melakukan penentuan kebutuhan yaitu dengan mengumpulkan data data, mencatat dan menganalisis data, serta merumuskan keputusan tentang persyaratan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik. (2) Pelaksanaan rekrutman dan seleksi calon tenaga pendidik (a). Seleksi administrasi mengecek semua kelengkapan dalam surat lamaran. (b). Pelaksanaan Tes. Tes wawancara, tes kompetensinya tes praktik mengajar (c) Pengumuman Untuk mengetahui hasil akhirnya maka dilakukan penggabungan nilai dari seleksi administrasi, tes wawancara, dan tes praktik mengajar. Setelah sudah mengetahui hasil akhirnya kemudia pihak sekolah akan menghubungi pelamar yang telah dinyatakan lolos (3) Implikasi dari rekrutman dan seleksi adalah meningkatnya sumberdaya manusia tenaga pendidik karna melalui perencanaan dan seleksi yang bagus sehingga menghasilkan mutu pendidik berkualitas dan mempuni.

¹¹⁹ Ari Prayoga and Arif Risnandi, "Implementasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Sumedang," *Manazhim: Jurnal Manajemen Dan Ilmu Pendidikan* 1, no. 2 (2019): 61–71.

¹²⁰ Muhajir, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah An-Nur Pondok Pesantren Salafy Nurul Huda Kembang Jeruk Banyuates Sampang" (UIIN Maulana Malik Ibrahim, 2018), <http://etheses.uin-malang.ac.id/30618/1/15711039.pdf>.

Penelitian yang dilakukan oleh Mela Rosi Pertiwi dimana dalam hasil penelitian yang dilakukannya menjelaskan bahwa¹²¹: 1). Ada pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta se-kota Bandar Lampung dengan nilai sebesar 55.6%. 2). Tidak ada pengaruh Seleksi terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta se-kota Bandar Lampung. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,206, karena probabilitas lebih dari 0,05 dimana hal ini sesuai dengan dasar pertimbangan yang dimiliki menjelaskan bahwasanya tidak ada pengaruh. 3). Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta se-kota Bandar Lampung sebesar 57.3%. 4). Ada pengaruh Proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta sekota Bandar Lampung sebesar 64.0%.

Tabel 1 Telaah Pustaka

Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Kelebihan	Kekurangan
Muhammad Rouf, “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego”	Membahas mengenai rekrutmen dengan menggunakan model penelitian kualitatif	Penelitian ini dijalankan di lembaga pendidikan non formal sedangkan peneliti di pendidikan formal dan didasarkan pada praktik pengamalan ibadah	Penelitian ini menggambarkan secara holistic mengenai rekrutmen	Penelitian ini tidak membahas mengenai basis yang digunakan untuk rekrutmen
S Adevia Ayu Kusumaning Putri, “Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan	Membahas mengenai rekrutmen dengan menggunakan model penelitian kualitatif	Penelitian ini menggunakan rekrutmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan dalam	Penelitian ini menggambarkan mengenai rekrutmen dan dampak peningkatan mutu yang dihasilkan	Penelitian ini tidak membahas mengenai basis yang digunakan untuk rekrutmen

¹²¹ Mela Rosi Pertiwi, “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung” (UIN Raden Intan Lampung, 2020), [http://repository.radenintan.ac.id/12740/1/TESES 2.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/12740/1/TESES%20.pdf).

Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Kelebihan	Kekurangan
		penelitian rekrutmennya berbasis praktik pengamalan ibadah		
Linda Wahyuni, “Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi”	Membahas mengenai rekrutmen dengan menggunakan model penelitian kualitatif	Penelitian ini membahas mengenai rekrutmen dan penempatan guru sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai rekrutmen dijalankan dengan basis praktik pengamalan ibadah	Penelitian ini membahas mengenai organizing atau penempatan pada tenaga pendidikanya	Penelitian ini tidak membahas mengenai basis yang digunakan untuk rekrutmen
Syamhadi Pujiono, “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro”	Membahas mengenai rekrutmen dengan menggunakan model penelitian kualitatif	Penelitian ini membahas mengenai rekrutmen sedangkan dalam penelitian ini rekrutmennya berbasis praktik pengamalan ibadah	Penelitian ini menggambarkan mengenai rekrutmen secara holistic	Penelitian ini tidak membahas mengenai basis yang digunakan untuk rekrutmen
Suprapti, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di Madrasah Ibtidaiyah (MI)	Membahas mengenai rekrutmen dengan menggunakan model penelitian kualitatif	Penelitian ini membahas mengenai rekrutmen yang diguankan dalam mewujudkan pendidikan bermutu	Penelitian ini menggambarkan mengenai rekrutmen dan dampak peningkatan mutu yang dihasilkan	Penelitian ini tidak membahas mengenai basis yang digunakan untuk rekrutmen

Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Kelebihan	Kekurangan
Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap”		sedangkan dalam penelitian ini rekrutmen berbasis praktik pengamalan ibadah		
Abd. Qohin, “Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual: Studi Di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga”	Membahas mengenai rekrutmen dengan menggunakan model penelitian kualitatif	Penelitian ini membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan basisnya adalah spiritualitas namun dalam penelitian peneliti basis rekrutmennya adalah praktik pengamalan ibadah	Penelitian ini menggambarkan rekrutmen dengan basis modal spiritual	Penelitian ini tidak membahas mengenai basis yang digunakan untuk rekrutmen
A'in Amalia Rohmah, “Manajemen Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020”	Membahas mengenai rekrutmen dengan menggunakan model penelitian kualitatif	Penelitian ini membahas mengenai rekrutmen dan seleksi engan tujuan meningkatkan mutu namun dalam penelitian peneliti basis rekrutmennya adalah praktik pengamalan ibadah	Penelitian ini membahas mengenai rekrutmen dan seleksi pegawai dengan tujuan peningkatan mutu pendidikan dan tenaga pendidiknya	Penelitian ini tidak membahas mengenai basis yang digunakan untuk rekrutmen
Ari Prayoga and Arif Risnandi, “Implementasi Rekrutmen Sumber Daya	Membahas mengenai rekrutmen dengan menggunakan	Penelitian ini hanya menjelaskan mengenai implementasi	Penelitian ini membahas mengenai pelaksanaan rekrutmen	Penelitian ini tidak membahas mengenai basis yang

Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Kelebihan	Kekurangan
Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Sumedang,”	model penelitian kualitatif	rekrutmen yang dijalankan di lembaga pendidikan namun dalam penelitian peneliti basis rekrutmennya adalah praktik pengamalan ibadah	Sumber daya manusia di Madrasah	digunakan untuk rekrutmen
Muhajir, “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah An-Nur Pondok Pesantren Salafy Nurul Huda Kembang Jeruk Banyuates Sampang”	Membahas mengenai rekrutmen dengan menggunakan model penelitian kualitatif	Penelitian ini membahas mengenai rekrutmen di madrasah aliyah namun dalam penelitian peneliti membahas rekrutmennya didasarkan pada basis praktik pengamalan ibadah	Penelitian ini membahas mengenai seleksi guru di madrasah aliyah yang berbasis pesantren	Penelitian ini tidak membahas mengenai basis yang digunakan untuk rekrutmen
Mela Rosi Pertiwi, “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MADrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung”	Membahas mengenai rekrutmen dengan menggunakan model penelitian kuantitatif	Penelitian ini membahas mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru, sedangkan peneliti membahas mengenai rekrutmen dengan basis praktik pengamalan ibadah	Penelitian ini membahas mengenai pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja guru di madrasah.	Penelitian ini tidak membahas mengenai basis yang digunakan untuk rekrutmen

Penelitian ini akan menjelaskan mengenai rekrutmen sumber daya manusia dengan basis praktik pengamalan ibadah. Model rekrutmen tersebut belum dibahas oleh peneliti terdahulu dan menjadi konsep baru yang di usung oleh MTs Negeri 2 Cilacap. Melalui kebaruan yang muncul tersebut menjadikan peneliti berminat dalam mendalami penelitian ini.

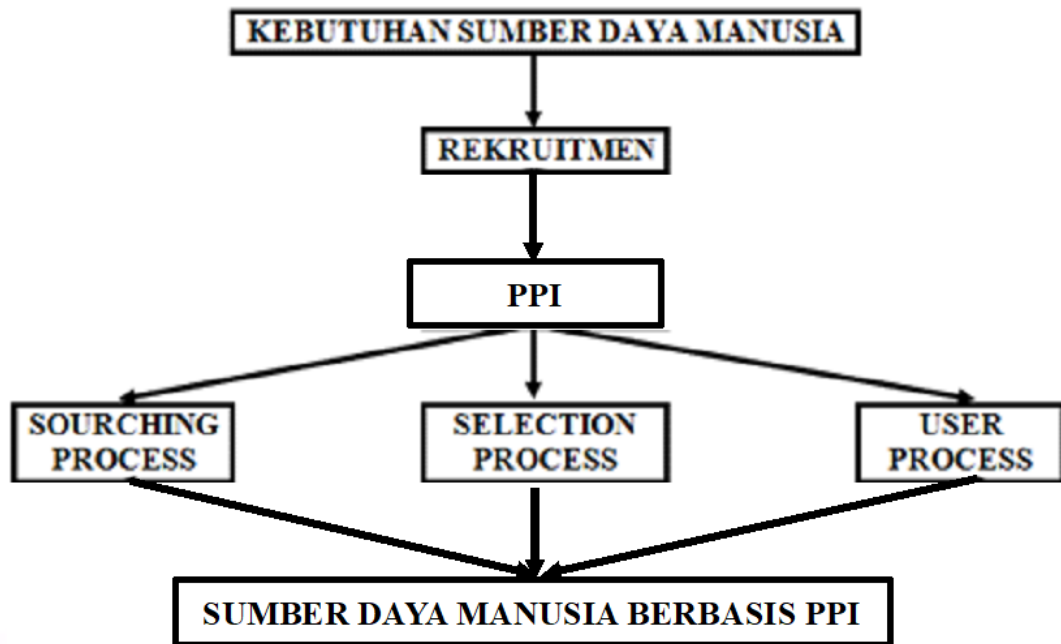
E. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 2 Cilacap karena mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam proses rekrutmen sumber daya manusia dalam bentuk rekrutmen berbasis praktik pengamalan ibadah. Hal ini penting karena memastikan bahwa para pengajar memiliki komitmen untuk menerapkan nilai-nilai agama dalam pendidikan. Selain itu dalam praktik pengamalan ibadah yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang didapatkan membantu siswa mengembangkan moral, integritas, dan perilaku yang baik berdasarkan ajaran agama, yang dapat membimbing mereka dalam menghadapi berbagai situasi kehidupan.

MTs Negeri 2 Cilacap menerapkan rekrutmen berbasis praktik pengamalan ibadah juga ditujukan untuk mengetahui dimensi spiritual yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Hal ini membantu sekolah mengukur dampak integrasi nilai-nilai agama terhadap perkembangan siswa dalam hal ini.

Metodologi penelitian ini akan melibatkan berbagai teknik pengumpulan data, termasuk observasi, wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta analisis dokumen terkait kurikulum, program pengajaran, dan kegiatan ekstrakurikuler. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang rekrutmen berbasis praktik pengamalan ibadah yang dilaksanakan di MTs Negeri 2 Cilacap.

Alur berpikir penelitian mengenai rekrutmen berbasis praktik pengamalan ibadah direduksi dari pemahaman teoritik pada penelitian ini. Kerangka berpikir akan menggambarkan mengenai alur penelitian ini dijalankan, di mana dalam penelitian ini kerangka berpikir disajikan dalam bentuk gambar yang tersaji dalam gambar 2.1 berikut:



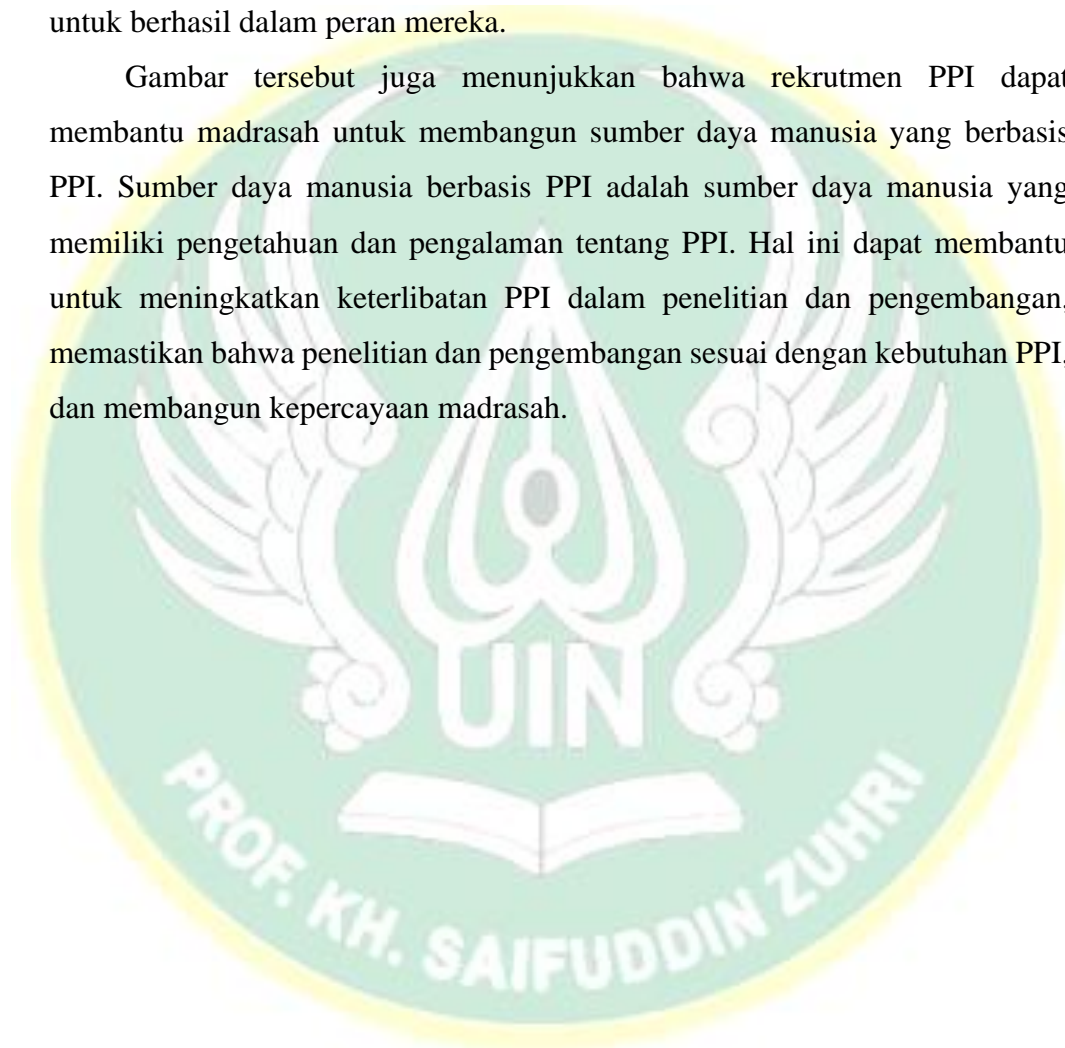
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Pada tahap *sourcing process*, tujuannya adalah untuk menemukan dan menyaring kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk peran PPI. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti: memasang iklan lowongan kerja di situs web perusahaan, portal lowongan kerja, atau media sosial, menjangkau jaringan profesional untuk mendapatkan rekomendasi kandidat, mengadakan acara rekrutmen di kampus atau komunitas profesional. Pada tahap ini menggunakan layanan perekrutan untuk membantu menemukan kandidat yang memenuhi syarat.

Pada tahap *selection process*, tujuannya adalah untuk memilih kandidat yang paling memenuhi syarat dan paling cocok untuk peran PPI. Tahap *selection process* dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain : meninjau resume dan surat lamaran untuk menilai kualifikasi dan pengalaman kandidat, melakukan wawancara untuk menilai keterampilan dan kepribadian kandidat, memberikan tes penilaian untuk menilai pengetahuan dan kemampuan kandidat, dan melakukan pemeriksaan referensi untuk memverifikasi informasi yang diberikan oleh kandidat.

Pada tahap *user process*, tujuannya adalah untuk *onboarding* dan mengintegrasikan kandidat yang dipilih ke dalam peran PPI. Pada tahap ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti: memberikan pelatihan untuk membantu kandidat mempelajari peran dan tanggung jawab mereka, memberikan mentoring untuk membantu kandidat menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan, dan memberikan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk berhasil dalam peran mereka.

Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa rekrutmen PPI dapat membantu madrasah untuk membangun sumber daya manusia yang berbasis PPI. Sumber daya manusia berbasis PPI adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang PPI. Hal ini dapat membantu untuk meningkatkan keterlibatan PPI dalam penelitian dan pengembangan, memastikan bahwa penelitian dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan PPI, dan membangun kepercayaan madrasah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Paradigma, Jenis, dan Pendekatan Penelitian

1. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat didefinisikan sebagai suatu kerangka atau pola pikir yang mengarahkan pendekatan dan metode yang digunakan dalam melakukan penelitian. Paradigma penelitian memberikan landasan filosofis dan teoritis yang memandu peneliti dalam memahami dan menginterpretasi fenomena yang diteliti. Paradigm penelitian ini ialah paradig kualitatif. Penelitian dengan paradig kualitatif adalah paradig dalam melakukan penelitian yang tertuju pada gejala atau fenomenon yang sifatnya alami.¹²²

Penelitian kualitaitaif lebih fokus untuk untuk memahami dengan dalam mengenai persoalan. Teknik yang dijalankan dalam analisis yaitu analisis mendalam dengan memahami persoalan secara khuss karena masalah suatu penelitian memiliki perbedaan dengan masalah penelitian lainnya. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memberikan penekanan pada dipahaminya permasalahan dalam realitas sosial atas dasar keadaan realitas yang holistik, kompleks, dan rinci.¹²³ Hasil penelitian kualitütatif ini tidak bisa digeneralisasikan namun dipahami dengan dalam mengenai masalah tertentu.

Penelitian berjudul "Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktik pengamalan Ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap" merupakan sebuah studi yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana praktik pengamalan ibadah memengaruhi proses rekrutmen guru di MTs Negeri 2 Cilacap. Penelitian ini memiliki fokus pada hubungan antara pengalaman ibadah dan metode rekrutmen SDM yang diterapkan di lembaga pendidikan.

¹²² Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: CV Syakir Media Press, 2021), 72.

¹²³ Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: LPPM UPN Veteran Yogyakarta, 2020), 42.

2. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu dalam penelitian ini peneliti harus terjun langsung ke lapangan dan terlibat dengan masyarakat setempat. Penelitian di lapangan dilakukan dengan peneliti terjun ke lapangan untuk melihat langsung fenomena yang terjadi di lapangan atau lokasi penelitian dan juga untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang situasi penelitian. Peneliti harus memiliki pengetahuan tentang kondisi, situasi dan pergerakan pola hidup partisipan dan masyarakat atau objek yang diteliti.¹²⁴

Jenis penelitian lapangan memiliki manfaat yang beragam. Penelitian lapangan memungkinkan peneliti untuk mengamati dan memahami fenomena dalam konteks nyata di lapangan, bukan hanya berdasarkan data yang diperoleh dari sumber sekunder atau simulasi. Dengan mengumpulkan data langsung dari tempat kejadian, penelitian lapangan dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan relevan. Observasi langsung dapat mengurangi risiko bias atau distorsi data yang mungkin terjadi dalam penelitian yang lebih terpusat.

Penelitian lapangan dapat meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian. Hasil yang diperoleh di lapangan cenderung lebih mudah diterapkan ke konteks dunia nyata karena penelitian dilakukan di lingkungan yang relevan. Dalam hal ini penelitian berjudul "Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktik pengamalan Ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap" merupakan pelaksanaan program rekrutmen yang dianalisis dan diamati oleh peneliti dengan sebaik mungkin dan sekaligus menjadi validitas eksternal yang dilakukan oleh peneliti.

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dalam memandang objek penelitian yang hendak diteliti sebagai suatu kasus. Hal ini menjelaskan bahwasanya pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan studi kasus. Pendekatan

¹²⁴ Ambarwati, *Metode Penelitian Kualitatif* (Pati: CV AL Qalam Media Lestari, 2022), 30.

studi kasus diartikan dengan studi yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam dan menyertakan berbagai sumber informasi. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tempat dan kasus yang dipelajari berupa program, peristiwa, aktivitas atau individu.¹²⁵

Penelitian mengenai Model Rekrutmen Gur Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap dipandang sebagai suatu kasus dimana dalam hal ini rekrutmen yang dilakukan MTs Negeri 2 Cilacap berbeda dari yang lainnya. Perbedaan ini terletak pada praktik pengamalan ibadah yang diposisikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk menerima ataupun tidak sumber daya manusia yang hendak mendaftar di MTs Negeri 2 Cilacap.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Sugiyono menjelaskan bahwasanya lokasi penelitian merupakan tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti. Misalnya di sekolah, perusahaan, lembaga pemerintah, jalan, rumah, pasar dan lain-lain.¹²⁶ Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri 2 Cilacap yang beralamatkan di Jalan Raya Karangpucung-Sidareja, Purbayasa, Sindangbarang, Kec. Karangpucung, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53255..

Terdapat beberapa alasan dilakukannya penelitian ini di MTs Negeri 2 Cilacap. Beberapa alasan tersebut yaitu:

a. Konteks Pendidikan Agama.

MTs Negeri 2 Cilacap merupakan lembaga pendidikan yang memiliki fokus pada pendidikan agama Islam. Dalam konteks ini, penelitian tentang penggunaan praktik pengamalan ibadah sebagai dasar dalam rekrutmen sumber daya manusia dapat memberikan wawasan baru

¹²⁵ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Kudus: Media Ilmu Press, 2015), 65.

¹²⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2020), 53.

tentang integrasi nilai-nilai spiritual dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah.

b. Peran Pengamalan Ibadah.

Ibadah dalam Islam bukan hanya sekadar ritual, tetapi juga memiliki dimensi spiritual dan moral yang kuat. Penelitian ini dapat membantu dalam menggali lebih dalam tentang bagaimana pengalaman ibadah dapat membentuk karakter dan sikap calon sumber daya manusia di lembaga pendidikan ini.

c. Keunikan Pendekatan Rekrutmen.

Model rekrutmen berbasis praktik pengamalan ibadah merupakan pendekatan yang tidak umum dalam dunia pendidikan. Penelitian ini dapat menggali potensi efektivitas dan keunggulan dari pendekatan ini dalam memilih calon sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan lembaga pendidikan.

d. Dampak Terhadap Pembelajaran.

Integrasi nilai-nilai ibadah dalam proses rekrutmen juga dapat memiliki dampak positif pada proses pembelajaran. Sumber daya manusia yang memiliki kedalaman spiritual dan moral cenderung lebih mampu mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam proses pembelajaran kepada para siswa.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah periode atau rentang waktu yang dialokasikan untuk melakukan kegiatan penelitian. Panjangnya waktu penelitian dapat bervariasi tergantung pada jenis penelitian yang dilakukan, kompleksitas proyek, sumber daya yang tersedia, dan tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juli sampai dengan September 2023.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merujuk pada individu, kelompok, atau entitas yang menjadi fokus dalam suatu studi ilmiah atau penelitian. Subjek ini adalah sumber

data atau informasi yang peneliti akan analisis, observasi, atau kaji dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis tertentu. Dalam konteks penelitian, subjek bisa berupa individu, seperti partisipan manusia dalam penelitian psikologi atau medis, atau bisa juga berupa kelompok, seperti perusahaan dalam penelitian ekonomi atau masyarakat dalam penelitian sosiologi. Subjek penelitian juga dapat berupa benda fisik, seperti tanaman dalam penelitian biologi atau dokumen sejarah dalam penelitian sejarah.

Pemilihan subjek penelitian harus dilakukan dengan cermat dan sesuai dengan tujuan penelitian serta metodologi yang digunakan. Penting untuk memastikan bahwa subjek yang dipilih mewakili populasi atau fenomena yang ingin diteliti sehingga hasil penelitian dapat dianggap memiliki validitas dan generalisabilitas yang baik. Selain itu, etika penelitian juga harus diperhatikan dalam memilih dan melibatkan subjek, terutama ketika melibatkan partisipan manusia.

Subjek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi dan penanggungjawab rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap dan Tim Rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap yaitu wakil kepala bidang kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, Kepala Tata Usaha, guru senior, pembina keagamaan, dan komite madrasah serta guru tidak tetap atau guru honorer.

Sebagai pimpinan tertinggi di MTs Negeri 2 Cilacap, Kepala Madrasah bertanggung jawab atas seluruh proses rekrutmen. Kepala Madrasah menetapkan kebijakan rekrutmen, termasuk integrasi praktik pengamalan ibadah dalam kriteria seleksi guru. Selain itu, Kepala Madrasah juga memantau dan mengevaluasi efektivitas dari model rekrutmen yang diterapkan. Memahami visi, strategi, dan kebijakan rekrutmen yang diterapkan, serta bagaimana praktik pengamalan ibadah diintegrasikan dalam proses rekrutmen.

Wakil kepala bidang kurikulum mengawasi penyesuaian rekrutmen guru dengan kebutuhan kurikulum. Menilai apakah kandidat memiliki kompetensi dan pengamalan ibadah yang mendukung proses pembelajaran berbasis

kurikulum di MTs Negeri 2 Cilacap. Memahami bagaimana kriteria kurikulum dan pengamalan ibadah dijadikan acuan dalam proses seleksi guru.

Wakil kepala bidang kesiswaan bertanggung jawab atas pengelolaan siswa dan kegiatan kesiswaan. Menilai bagaimana calon guru dapat mendukung pembinaan siswa melalui praktik pengamalan ibadah. Mendapatkan wawasan tentang harapan terhadap calon guru dalam mendukung perkembangan spiritual dan moral siswa.

Wakil kepala bidang sarana dan prasarana menyediakan dan mengelola fasilitas yang mendukung praktik pengamalan ibadah. Menilai kemampuan calon guru untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada untuk pengamalan ibadah dan pembelajaran. Menggali bagaimana calon guru dapat berkontribusi dalam optimalisasi sarana dan prasarana untuk mendukung pengamalan ibadah.

Wakil kepala bidang hubungan masyarakat berperan mengelola hubungan antara madrasah dan masyarakat. Menilai kemampuan calon guru dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan masyarakat sekitar serta kontribusi dalam kegiatan keagamaan. Mengetahui ekspektasi terhadap calon guru dalam membangun hubungan yang baik dengan masyarakat dan berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan di luar lingkungan madrasah.

Kepala tata usaha mengelola administrasi dan dokumentasi rekrutmen. Memastikan proses rekrutmen berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan. Memahami prosedur administratif dan dokumentasi yang mendukung proses rekrutmen, serta integrasi aspek pengamalan ibadah dalam administrasi seleksi.

Guru senior memberikan wawasan tentang pengalaman rekrutmen dan kriteria pengamalan ibadah yang efektif. Berkontribusi dalam penilaian dan pembinaan calon guru baru. Mendapatkan perspektif dari pengalaman praktis mengenai bagaimana pengamalan ibadah mempengaruhi efektivitas mengajar dan interaksi di madrasah.

Pembina keagamaan mengawasi dan membina kegiatan keagamaan di madrasah. Menilai kemampuan calon guru dalam memimpin dan berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan. Pembina keagamaan memahami harapan terhadap

calon guru dalam hal kompetensi keagamaan dan kemampuan memotivasi siswa dalam kegiatan ibadah.

Komite madrasah mewakili kepentingan orang tua dan masyarakat dalam proses rekrutmen. Menilai kesesuaian calon guru dengan nilai-nilai yang diharapkan oleh komunitas madrasah. Tujuan pengumpulan data dari komite madrasah adalah untuk mengetahui harapan dan perspektif masyarakat serta orang tua terhadap calon guru dan kontribusinya dalam kegiatan keagamaan dan pendidikan moral.

Guru tidak tetap atau guru honorer yang telah melalui proses rekrutmen dan terlibat dalam pengajaran dan kegiatan keagamaan di madrasah. Mereka memberikan perspektif dari pengalaman langsung tentang proses rekrutmen dan pengamalan ibadah. Mendapatkan wawasan mengenai pengalaman mereka dalam proses rekrutmen, bagaimana pengamalan ibadah mempengaruhi kinerja mereka, serta integrasi ibadah dalam pengajaran sehari-hari.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam mengodifikasi data menjadi tahapan yang strategis dalam penelitian. Tujuan utama penelitian ialah memperoleh data dengan tidak dilakukannya pengumpulan data dengan baik, maka data yang didapatkan tidak akan sesuai dengan standarisasi yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data kualitatif pada dasarnya bersifat tentatif karena penggunaannya ditentukan oleh konteks permasalahan dan gambaran data yang mau diperoleh.¹²⁷

Teknik pengumpulan data adalah metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari berbagai sumber dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang suatu topik atau fenomena yang sedang diteliti. Teknik-teknik ini dirancang untuk menghasilkan data yang relevan, akurat, dan dapat diandalkan untuk analisis dan interpretasi lebih lanjut. Pemilihan teknik pengumpulan data haruslah didasarkan pada pertimbangan

¹²⁷ Nursaipah Harahap, *Penelitian Kualitatif* (Medan: Wal Ashri Publishing, 2020), 42.

matang terkait dengan tujuan penelitian, karakteristik subjek penelitian, serta ketersediaan sumber daya. Kombinasi teknik-teknik ini juga dapat digunakan untuk menghasilkan data yang lebih kaya dan menyeluruh.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan untuk memperoleh data pada objek yang diteliti, baik secara partisipasi maupun non partisipasi.¹²⁸ Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan disengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diteliti dinamakan observasi. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dijalankan saat rekrutmen dijalankan untuk mengetahui bagaimana langkah yang digunakan dalam rekrutmen disertai dengan bentuk-bentuk praktik pengamatan ibadah yang hadir dalam rekrutmen.

Melalui observasi yang cermat dan terperinci, diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana model rekrutmen sumber daya manusia berbasis praktik pengamatan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap beroperasi, serta dampaknya terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan komunikasi verbal berbentuk percakapan dengan tujuan mendapatkan data atau bisa dimaknai dengan teknik mendapatkan data yang dijalankan dengan menanyakan dan menjawab antara peneliti dengan narasumber.¹²⁹ Wawancara dilakukan secara terbuka, diawali dengan peneliti mengajukan pertanyaan yang tidak berstruktur. Wawancara dalam penelitian ini akan dilakukan kepada:

¹²⁸ Netty Nurdiyani, *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2020), 99.

¹²⁹ Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 71.

a. Kepala MTs Negeri 2 Cilacap.

Peneliti akan mewawancarai kepala MTs Negeri 2 Cilacap dengan tujuan mendapatkan data mengenai pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan, standarsasi pendidik yang ingin didapatkan dan basis rekrutmen yang dilakukan.

b. Tim Rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap.

Peneliti akan mewawancarai tim rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap dengan tujuan mendapatkan data mengenai langkah-langkah dalam rekrutmen, standarisasi yang digunakan dalam menentukan penerimaan calon pendidik di MTs Negeri 2 Cilacap.

Wawancara akan dilakukan secara langsung dengan para partisipan yang terlibat, dan tanggapan mereka akan direkam dan dianalisis untuk mengidentifikasi pola-pola dan temuan yang muncul. Hasil wawancara ini akan menjadi bagian penting dari keseluruhan penelitian dan akan digunakan untuk memperkaya pemahaman tentang pengintegrasian praktik pengamalan ibadah dalam rekrutmen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan di MTs Negeri 2 Cilacap.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel sebagai bukti dan keterangan tambahan berupa gambar dan lainnya. Dokumentasi berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya dari seseorang.¹³⁰ Dokumentasi ini bertujuan untuk memperkuat atau mendukung informasi-informasi yang sudah diperoleh dari kegiatan wawancara dan observasi.

Penelitian ini menerapkan berbagai teknik dokumentasi yang cermat dan terstruktur untuk mendokumentasikan seluruh proses dan temuan yang berkaitan dengan model rekrutmen sumber daya manusia berbasis praktik pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap. Teknik dokumentasi yang diterapkan memiliki tujuan untuk mengumpulkan, merekam, menyimpan,

¹³⁰ Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 41.

dan menganalisis data serta informasi yang relevan dengan penelitian, sehingga memungkinkan peneliti dan pihak terkait untuk memahami dengan mendalam konsep dan hasil penelitian tersebut.

Semua teknik dokumentasi digunakan dengan hati-hati dan sesuai dengan prinsip-prinsip etika penelitian. Dengan cara ini, penelitian ini dapat menghasilkan data yang kaya dan teruji yang mendukung pembuatan model rekrutmen sumber daya manusia berbasis praktik pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap.

E. Uji Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data, atau dalam bahasa Inggris dikenal sebagai data validation, adalah proses memastikan bahwa data yang digunakan dalam suatu sistem atau analisis memenuhi standar tertentu untuk keakuratan, konsistensi, dan keandalan. Keabsahan data kualitatif merupakan faktor yang perlu diperhatikan agar hasil penelitian mendapatkan pengakuan dan kepercayaan. Pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut :

1. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan dapat dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara teliti dan berkelanjutan. Sehingga urutan dan kepastian peristiwa dapat dideskripsikan dengan sistematis. Peningkatan ketekunan yang dijalankan peneliti yaitu dengan memahami berbagai buku yang menjadi referensi penelitian dan dokumentasi yang didapatkan.¹³¹

Peneliti dalam meningkatkan ketekunan memerlukan bekal yaitu melalui pembacaan beragam buku ataupun hasil yang didapatkan dari penelitian yang berhubungan dengan penemuan yang diteliti. Dengan membaca berbagai referensi maka akan menambah wawasan peneliti, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan itu benardan dapat dipercaya atau tidak.

¹³¹ Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 75.

2. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai penggabungan untuk pengecekan ulang data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.¹³² Triangulasi bertujuan untuk mengecek kebenaran data tertentu dengan membandingkan dengan data lain yang diperoleh dari sumber lain pada berbagai fase penelitian di lapangan pada waktu yang berlainan.¹³³ Penelitian dengan judul "Model Rekrutmen Sumber Daya Manusia Berbasis Praktik pengamalan Ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap" ini, terdapat penggunaan tiga jenis triangulasi yang umumnya digunakan untuk meningkatkan keabsahan data dan hasil penelitian. Ketiga jenis triangulasi tersebut adalah:

a. Triangulasi Sumber (*Source Triangulation*):

Triangulasi sumber melibatkan penggunaan beberapa sumber data yang berbeda untuk mengkonfirmasi temuan dan hasil penelitian. Dalam konteks penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti kepala madrasah, guru senior, guru tidak tetap, wakil kepala kurikulum, wakil kepala sarana dan prasarana, komite madrasah, dan staf administrasi di MTs Negeri 2 Cilacap. Dengan menggunakan data dari beberapa sumber ini, peneliti dapat memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya berasal dari satu sudut pandang, melainkan mencerminkan berbagai perspektif yang berbeda terkait dengan model rekrutmen yang diajukan.

b. Triangulasi Teknik (*Method Triangulation*):

Triangulasi teknik melibatkan penggunaan beberapa metode penelitian yang berbeda untuk menginvestigasi fenomena yang sama. Dalam konteks penelitian ini, akan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, seperti wawancara dengan stakeholder, observasi di sekolah, dan analisis dokumen terkait praktik pengamalan ibadah. Dengan menggabungkan berbagai metode ini, Anda dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana praktik

¹³² Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif*, 91.

¹³³ Harahap, *Penelitian Kualitatif*, 88.

pengamalan ibadah memengaruhi model rekrutmen sumber daya manusia di MTs Negeri 2 Cilacap.

c. Triangulasi Waktu (*Time Triangulation*):

Triangulasi waktu melibatkan pengumpulan data pada berbagai periode waktu yang berbeda untuk memahami perubahan atau tren yang terjadi. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data tentang model rekrutmen dan praktik pengamalan ibadah dari beberapa tahun sebelumnya hingga saat ini. Hal ini akan membantu peneliti memahami bagaimana model rekrutmen dan praktik pengamalan ibadah telah berkembang dan berubah seiring waktu, serta mengidentifikasi pola atau perubahan yang signifikan.

Uji keabsahan data triangulasi merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memastikan validitas dan keandalan hasil. Triangulasi adalah pendekatan penelitian yang menggunakan beberapa metode, sumber data, atau teori untuk mengonfirmasi atau memvalidasi temuan penelitian. Dengan menerapkan ketiga jenis triangulasi ini, peneliti meningkatkan keabsahan dan validitas hasil penelitian. Namun, perlu diingat bahwa setiap jenis triangulasi juga memiliki tantangan tersendiri, seperti kompleksitas dalam menggabungkan berbagai sumber data atau metode penelitian. Oleh karena itu, penting untuk merencanakan dengan baik dan secara kritis mengelola proses triangulasi agar hasil penelitian akurat dan bermakna.

F. Teknik Analisis Data

Analisa data yaitu tahapan penyusunan dan pencarian data secara sistematis dari data hasil catatan lapangan, wawancara dan lainnya agar memudahkan untuk diinformasikan dan dipahami pihak lain.¹³⁴ Analisis data dijalankan dengan cara peneliti mendatangi lokasi penelitian demi menyimpulkan, menafsirkan, menganalisa, mempelajari data yang ada di

¹³⁴ Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 70.

lapangan.¹³⁵ Penelitian kualitatif menjalankan analisisnya ketika peneliti mengumpulkan data lapangan dijalankan dan sesudah pengumpulan data.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Pengumpulan data

Tahapan ini dijalankan dengan mendatangi lokasi penelitian dan mendapatkan data yang bisa memberikan jawaban dari permasalahan yang dikaji. Penelitian ini akan mendapatkan data dari tindakan peneliti dengan mengobservasi, mewawancara dan mendokumentasikan segala tindakan yang ada di lokasi penelitian.

Pengumpulan data adalah proses mengumpulkan informasi atau fakta untuk digunakan dalam analisis atau pengambilan keputusan. Tujuan pengumpulan data dapat bervariasi diantaranya yaitu:

- a. Mendukung penelitian ilmiah, pengumpulan data dilakukan untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi pola, atau menjelaskan fenomena tertentu. Data ini membantu membangun dasar pengetahuan baru atau memperdalam pemahaman tentang suatu topik.
- b. Pengumpulan data dapat digunakan untuk memantau kemajuan, mengevaluasi kinerja, dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Hal ini membantu organisasi atau pihak terkait untuk membuat keputusan yang informasional.
- c. Data dapat dikumpulkan untuk mendukung proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Ini dapat mencakup data demografis, tren pasar, atau informasi lain yang relevan untuk membantu dalam merancang strategi dan kebijakan.
- d. Data historis dapat digunakan untuk membuat prediksi atau peramalan mengenai kejadian masa depan. Ini dapat membantu organisasi atau individu untuk merencanakan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan.

¹³⁵ Sandu Siyoto and M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 110.

Dalam pengumpulan data, etika dan privasi harus diperhatikan. Data harus dikumpulkan dengan integritas dan keamanan yang memadai untuk melindungi informasi yang dikumpulkan dan menjaga kepercayaan pihak yang terlibat.

2. Reduksi data

Reduksi data merupakan analisa data melalui penajaman, penggolongan, pengarahan, pembuangan yang tidak dibutuhkan dilanjutkan dengan pengorganisasian data sampai pada mendapatkan kesimpulan penelitian.¹³⁶ Reduksi data berarti meringkas, menentukan beragam hal utama, memfokuskannya, dan mencari pola dan temanya.

Data hasil reduksi akan menggambarkan dengan jelas dan memudahkan peneliti dalam menjalankan tindakan berikutnya.¹³⁷ Data mengenai model rekrutmen pendidik berbasis praktik pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap yang sudah didapatkan kemudian disaring dan dipilih mengenai data yang dibutuhkan serta membuang data yang tidak perlu.

3. Display data

Penelitian kualitatif data disajikan dengan membentuk uraian secara singkat, penyajian hubungan antar kategori, bagan dan lainnya. Penyajian data yang dijalankan akan mempermudah untuk pemahaman mengenai tindakan yang terjadi, beserta merancang tindakan selanjutnya yang didasari pada hasil yang didapatkan.¹³⁸ Dalam langkah ini hasil penelitian yang sudah direduksi akan didisplay atau disajikan dalam tulisan dengan bentuk naratif. Bentuk ini akan memudahkan peneliti dalam memahami dan membaca hasil penelitian yang sudah dilakukan.

Peneliti mendokumentasikan informasi yang diberikan narasumber pada saat wawancara mengenai model rekrutmen pendidik berbasis praktik pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap dengan cara mendeskripsikan

¹³⁶ Zulki Zulkifli Noor, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Sleman: CV Budi Utama, 2015), 20.

¹³⁷ Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif*, 123.

¹³⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, 90.

analisis peneliti berupa kondisi yang terjadi di lapangan, meringkas data, dan menyajikannya dalam lampiran. Data yang disusun secara sistematis akan memudahkan pembaca untuk memahami. Setelah peneliti mereduksi data peneliti menyajikan data hasil wawancara dengan menguraikan dengan jelas agar pembaca lebih mudah memahami.

4. Kesimpulan

Penelitian kualitatif akan mendapatkan kesimpulan yang berupa penemuan baru yang belum pernah ditemukan. Temuan ini berbentuk gambaran atau deskripsi mengenai obyek yang masih gelap atau samar dan mendapatkan kejelasannya setelah tindakan penelitian dijalankan, yang bentuknya berupateori, hipotesis, interaktif atau kausal. Karena kesimpulan merupakan langkah terakhir dalam pengambilan keputusan penelitian yang harus dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

Peneliti mengumpulkan semua data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi menjadi satu dokumen sebelum menarik kesimpulan.¹³⁹ Data yang sudah dikumpulkan mengenai model rekrutmen pendidik berbasis praktik pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap akan disimpulkan dan ketika mendapatkan dukungan dari fakta dan bukti yang valid maka kesimpulan yang dihasilkan merupakan hasil akhir penelitian.

¹³⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Rekrutmen Guru Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.¹⁴⁰ Rekrutmen adalah proses menghasilkan sekumpulan pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi dan melakukan hal ini terkadang tidak hanya bisa melalui pemasangan iklan saja.¹⁴¹ Rekrutmen dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Prosesnya dimulai dari penetapan kualifikasi calon karyawan yang dibutuhkan, pencarian sumber tenaga kerja, pengumpulan surat lamaran dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dan diakhiri dengan pengumpulan orang-orang yang tertarik dengan pekerjaan yang lowong.¹⁴²

Dalam mewujudkan visi dan misi MTs Negeri 2 Cilacap, proses rekrutmen yang dilakukan menekankan pada praktik pengamalan ibadah sesuai dengan yang disampaikan oleh Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I selaku kepala madrasah yang menjelaskan bahwa:

“Visi MTs Negeri 2 Cilacap adalah MENJADI MTs UNGGUL, BERTAQWA, DAN BERPRESTASI. Indikator Visi yang sesuai dengan praktik pengamalan ibadah yaitu terwujudnya warga Madrasah yang memiliki perilaku berbudi pekerti luhur sesuai syariat Islam. Misi Sekolah dalam Mendukung Praktik Pengalaman Ibadah adalah menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran islam sehingga menjadi peserta didik yang berpola pikir, bertutur kata, bersikap dan perilaku yang Islami.”¹⁴³

¹⁴⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 132.

¹⁴¹ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organsiasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013), 127.

¹⁴² Adi Mardianto, *Recruitment Management* (Jakarta: Pinasthika, 2014), 44.

¹⁴³ Prasetyo, “Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap, 2023

Rekrutmen menjadi bagian penting dalam setiap organisasi termasuk lembaga pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen diserahkan kepada masing-masing lembaga pendidikan dalam prosesnya dimana pelimpahan ini termasuk juga dengan orientasi yang digunakan dalam pelaksanaan rekrutmen.

Rekrutmen dijalankan dengan menerapkan beberapa langkah yang mesti dijalankan agar mendapatkan hasil yang maksimal.¹⁴⁴ Beberapa langkah rekrutmen yang dilakukan yaitu:

1. *Sourcing Process*

Metode yang digunakan dalam proses rekrutmen guru berbasis praktik pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap menggunakan metode terbuka. Metode terbuka adalah ketika diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.¹⁴⁵

Penggunaan metode terbuka untuk sumber eksternal, melalui job posting, yaitu mengumumkan jabatan yang kosong pada papan pengumuman, pengumuman lisan, atau media lain sehingga memberikan kesempatan pada semua pegawai untuk mengajukan lamaran secara formal. Langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja, yaitu: a) penentuan jabatan yang kosong; b) penentuan persyaratan jabatan; dan c) penentuan sumber dan metode rekrutmen.¹⁴⁶

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I selaku kepala madrasah yang menjelaskan bahwa:

“Di MTs Negeri 2 Cilacap, kami sangat menekankan pentingnya nilai-nilai keislaman dalam semua aspek pendidikan, termasuk dalam proses rekrutmen guru. Proses rekrutmen kami terdiri dari beberapa tahapan utama,

¹⁴⁴ Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020).

¹⁴⁵ Sumaryanto, P., & Farhiyana, A. ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PETAMBURAN JAKARTA

¹⁴⁶ Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.

misalnya kemampuan akademik dan praktek pengamalan ibadah menjadi salah satu kriteria penting dalam menilai calon guru.”¹⁴⁷

Hal yang senada juga disampaikan oleh Sayono, S.Pd sebagai ketua tim rekrutmen bahwa:

“Di MTs Negeri 2 Cilacap, kami telah mengembangkan model rekrutmen yang tidak hanya melihat kompetensi akademik dan profesional calon guru, tetapi juga menilai praktek pengamalan ibadah mereka. Proses ini mencakup beberapa tahapan mulai dari seleksi administrasi hingga evaluasi praktek ibadah calon guru.”¹⁴⁸

Langkah selanjutnya tim rekrutmen membuat penentuan persyaratan jabatan yang disusun dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) Rekrutmen Guru MTs Negeri 2 Cilacap. SOP ini mencakup seluruh proses rekrutmen guru di MTs Negeri 2 Cilacap, mulai dari pengumuman lowongan hingga penetapan guru yang diterima.

MTs Negeri 2 Cilacap memiliki regulasi dalam proses rekrutmen guru, melalui Keputusan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Cilacap Nomor : 017 tahun 2022 Tentang Penetapan Proses Rekrutmen Guru MTs Negeri 2 Cilacap. Selain itu juga dibentuk tim rekrutmen berdasarkan Keputusan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Cilacap Nomor : 016 Tahun 2022 Tentang Penetapan Tim Rekrutmen Guru di MTs Negeri 2 Cilacap yang terdiri dari Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi dan penanggungjawab rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap dan Tim Rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap yaitu wakil kepala bidang kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, Kepala Tata Usaha, guru senior, pembina keagamaan, dan komite madrasah.

Rekrutmen bukanlah hal yang dengan sendirinya diputuskan oleh manajemen puncak, namun diawali dengan musyawarah dengan berbagai pihak untuk selanjutnya menentukannya. Hal ini disampaikan oleh Sayono, S.Pd sebagai ketua tim rekrutmen bahwa:

¹⁴⁷ Prasetyo, “Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap” 2023

¹⁴⁸ Sayono, “Wawancara Dengan Wakil Kepala Kurikulum MTs Negeri 2 Cilacap” 2023

“Dalam proses rekrutmen kami membentuk tim rekrutmen yang terdiri dari Kepala Madrasah, para wakil kepala, Kepala Tata Usaha, Guru snior dan pembina keagamaan serta komite madrasah.”¹⁴⁹

Hal ini disampaikan pula oleh Slamet Riyadi, S.Kom selaku kepala Tata Usaha yang menjelaskan bahwa:

“Proses administrasi rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh MTs Negeri 2 Cilacap melalui surat keputusan tentang rekrutmen guru. Calon guru harus melengkapi semua berkas yang diperlukan dan mengikuti semua tahapan seleksi.”¹⁵⁰

Tim rekrutmen menentukan jabatan guru mata pelajaran yang kosong menggunakan rekapitulasi pemetaan jabatan guru, diperoleh bahwa masih dibutuhkan 9 orang guru yang terdiri dari guru mata pelajaran PPKN, Bahasa dan Sastra Indonesia, IPA, Seni Budaya, Prakarya, Informatika, Bahasa Jawa, dan BK. Namun ada kelebihan guru pada mata pelajaran Bahasa Inggris dan IPS, selain itu jumlah guru sudah cukup untuk mata pelajaran Qur'an Hadits, Akidah Akhlak, Fikih, Sejarah Kebudayaan Islam, Bahasa Arab, Matematika, dan Penjas Orkes.

Dalam observasi praktek pengamalan ibadah mengevaluasi kemampuan praktis calon guru dalam pelaksanaan ibadah harian, meliputi shalat Dhuha, wudhu, adzan, doa setelah shalat, dan tadarus Al-Qur'an. Tim rekrutmen akan menilai kesesuaian perilaku calon guru dengan nilai-nilai Islam. Menilai sikap dan etika calon guru selama pelaksanaan praktek ibadah, termasuk kehadiran, ketepatan waktu, kerapihan pakaian, dan sikap umum.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh MTs Negeri 2 Cilacap memanfaatkan berbagai cara, baik melalui word of mouth atau juga pemanfaatan media yang dimiliki. Wakil Kepala Madrasah Hubungan Masyarakat bapak A.M. Rosid, S.Pd menjelaskan bahwasanya:

¹⁴⁹ Sayono, “Wawancara Dengan Wakil Kepala Kurikulum MTs Negeri 2 Cilacap” 2023

¹⁵⁰ Riyadi, “Wawancara Dengan Kepala Tata Usaha MTs Negeri 2 Cilacap” 2023

“Kami melakukan sosialisasi rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah melalui berbagai media, antara lain:

Website madrasah: Informasi tentang rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah dapat dilihat di website resmi MTs Negeri 2 Cilacap.

Media sosial: Kami memanfaatkan media sosial seperti Facebook, Instagram, dan Twitter untuk menyebarkan informasi tentang rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah.

Spanduk dan brosur: Kami memasang spanduk dan brosur di sekitar madrasah dan di tempat-tempat strategis lainnya.

Kerjasama dengan lembaga pendidikan: Kami menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan lain untuk mensosialisasikan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah kepada calon guru potensial.

Sosialisasi di masjid dan mushola: Kami melakukan sosialisasi di masjid dan mushola di sekitar madrasah untuk menjangkau calon guru yang aktif di kegiatan keagamaan.”¹⁵¹

Pemanfaatan sosial media sebagai media promosi yang dilakukan oleh MTs Negeri 2 Cilacap selaras dengan apa yang disampaikan oleh Guru Tidak Tetap. Guru Tidak Tetap Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd menjelaskan bahwa:

“Saya mengetahui rekrutmen guru melalui media elektronik, yaitu media sosial.”¹⁵²

Rekrutmen yang dilakukan di MTs Negeri 2 Cilacap memiliki nilai yang berbeda dengan rekrutmen di lembaga lainnya. hal ini disebabkan karena adanya basis keislaman yang digunakan. Hal ini disampaikan oleh Kepala Madrasah yang menjelaskan bahwa:

“Tahapan rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap dimulai dengan seleksi administrasi, di mana kami memeriksa kelengkapan berkas, seperti surat lamaran, CV, dan sertifikat keagamaan. Selanjutnya, kami melakukan tes praktek ibadah yang meliputi evaluasi kemampuan calon guru dalam melaksanakan ibadah seperti shalat dan membaca Al-Qur'an dengan benar. Tahapan ini penting untuk memastikan bahwa calon guru memiliki pemahaman dan pengamalan ibadah yang baik.”¹⁵³

¹⁵¹ Rosid, “Wawancara Dengan Wakil Kepala Hubungan Masyarakat Kepala MTs Negeri 2 Cilacap.2023

¹⁵² Taruna, “Wawancara Dengan Guru Tidak Tetap MTs Negeri 2 Cilacap.2023

¹⁵³ Prasetyo, “Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap.2023

Pernyataan yang disampaikan oleh kepala sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Siti Mutingah, S.Ag sebagai Guru Pembina Keagamaan dalam tim rekrutmen yang menjelaskan bahwa:

“Proses rekrutmen guru di MTs Negeri 2 Cilacap berbasis praktek pengamalan ibadah bertujuan untuk memastikan bahwa guru-guru yang bergabung dengan kami tidak hanya memiliki kompetensi akademik yang baik tetapi juga memiliki pengamalan ibadah yang kuat. Kami percaya bahwa seorang guru di madrasah harus menjadi teladan dalam praktik keagamaan sehari-hari..”¹⁵⁴

Drs. Sarno sebagai Guru senior juga menjelaskan hal yang sama bahwa:

“Saya sangat mendukung rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap. Menurut saya, sistem rekrutmen ini sangat penting untuk menghasilkan guru-guru yang berakhlak mulia dan mampu menjadi teladan bagi siswa.”¹⁵⁵

Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd sebagai Guru tidak tetap/honorer juga menjelaskan hal yang sama bahwa:

“Menurut saya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap adalah sebuah langkah yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa madrasah ini berkomitmen untuk menghasilkan guru-guru yang berakhlak mulia dan mampu menjadi teladan bagi siswa.”¹⁵⁶

Wamdi, S.E sebagai komite madrasah juga menjelaskan hal yang sama bahwa:

“Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap sangat mendukung rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah. Kami yakin bahwa sistem rekrutmen ini akan menghasilkan guru-guru yang berakhlak mulia dan mampu menjadi teladan bagi siswa.”¹⁵⁷

2. *Selection Process*

Pengadaan SDM melibatkan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Fungsi ini memastikan

¹⁵⁴ Mutingah, “Wawancara Dengan Guru Pembina Keagamaan MTs Negeri 2 Cilacap”.2023

¹⁵⁵ Sarno, “Wawancara Dengan Guru Senior MTs Negeri 2 Cilacap”.2023

¹⁵⁶ Taruna, “Wawancara Dengan Guru Tidak Tetap MTs Negeri 2 Cilacap”.2023

¹⁵⁷ Wamdi, “Wawancara Dengan Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap”.2023

bahwa organisasi memiliki tim yang kompeten dan beragam untuk mencapai tujuan perusahaan. Penggunaan metode rekrutmen yang efektif akan membantu menarik individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.¹⁵⁸

Menurut Siagian yang disampaikan oleh Abdi (2020) berpendapat bahwa rekrutmen yaitu meliputi proses rekrutmen, seleksi dan yang terakhir adalah penempatan. Seleksi adalah suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih dari beberapa calon tenaga kerja yang sesuai kriteria persyaratan pegawai perusahaan atau organisasi untuk ditempatkan pada posisi yang sedang kosong atau sedang membutuhkan tenaga kerja baru, seleksi dilakukan untuk mencari calon karyawan berkualitas dan berpotensi untuk mengisi jabatan yang kosong; Dapat mengurangi tingkat absensi kehadiran dan turnover karyawan; Menciptakan seorang karyawan yang cakap sebagai penunjang kesuksesan di satu lingkungan budaya.¹⁵⁹ Seleksi yang dilakukan dalam proses rekrutmen guru berbasis praktik pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap meliputi seleksi berkas, tes tertulis, tes wawancara, *microteaching*, dan observasi praktek pengamalan ibadah.

Upaya dalam memahami rekrutmen yang dilakukan MTs Negeri 2 Cilacap peneliti melakukan wawancara dengan Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I kepala MTs Negeri 2 Cilacap dimana menjelaskan bahwa:

“Tahapan rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap dimulai dengan seleksi administrasi, di mana kami memeriksa kelengkapan berkas, seperti surat lamaran, CV, dan sertifikat keagamaan. Selanjutnya, kami melakukan tes praktek ibadah yang meliputi evaluasi kemampuan calon guru dalam melaksanakan ibadah seperti shalat dan membaca Al-Qur'an dengan benar. Tahapan ini penting untuk memastikan bahwa calon guru memiliki pemahaman dan pengamalan ibadah yang baik.”¹⁶⁰

¹⁵⁸ Diana, R. (2015). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Istibath*, 15(1), 89-103

¹⁵⁹ Hadiono, A. F., & Inayah, I. F. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 2(1), 185-203.

¹⁶⁰ Prasetyo, “Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap”.2023

Hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala memiliki keselarasan dengan yang disampaikan oleh Sayono, S.Pd Wakil Kepala Kurikulum menjelaskan bahwa :

“Tahapan pertama adalah seleksi berkas, di mana kami meninjau kelengkapan administrasi seperti ijazah, CV, dan dokumen lain yang menunjukkan pengalaman dan kompetensi calon guru. Setelah itu, kami melakukan tes praktek pengamalan ibadah. Dalam tes ini, calon guru diminta untuk melakukan simulasi shalat, membaca Al-Qur'an, dan ibadah-ibadah lainnya. Tim penilai, yang terdiri dari guru senior dan pembina agama, menilai ketepatan dan konsistensi pelaksanaan ibadah tersebut.”¹⁶¹

Drs. Sarno sebagai guru senior MTs Negeri 2 Cilacap juga menjelaskan bahwasannya:

“Ya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap telah menghasilkan guru-guru yang berkualitas. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini memiliki komitmen yang kuat dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.”¹⁶²

Siti Mutingah, S.Ag sebagai Guru Pembina Keagamaan MTs Negeri 2 Cilacap juga menjelaskan bahwasannya,

“Prosesnya terdiri dari beberapa tahap utama. Pertama, kami mengumumkan lowongan dan mengundang calon guru untuk mendaftar. Selanjutnya, ada proses seleksi administrasi untuk menilai kelengkapan berkas dan kualifikasi akademik. Setelah itu, kami melaksanakan tes tertulis yang mencakup pengetahuan agama dan pendidikan. Tahap berikutnya adalah tes praktek pengamalan ibadah, di mana calon guru diminta untuk melaksanakan praktek ibadah seperti shalat, membaca Al-Qur'an, dan memberikan ceramah atau pengajian. Terakhir, ada wawancara untuk menilai integritas dan komitmen keagamaan calon guru.”¹⁶³

Calon guru tidak hanya diperhatikan dari sisi kualifikasi dan pengalaman yang dimilikinya. Meskipun calon pendidik diharuskan

¹⁶¹ Sayono, “Wawancara Dengan Wakil Kepala Kurikulum MTs Negeri 2 Cilacap”. 2023).

¹⁶² Sarno, “Wawancara dengan Guru Senior MTs Negeri 2 Cilacap” 2023.

¹⁶³ Mutingah, “Wawancara dengan Guru Pembina Keagamaan MTs Negeri 2 Cilacap.”

memiliki kualifikasi minimal strata 1 namun pertimbangan lain yang diberikan yaitu praktik pengamalan ibadah. Praktik pengamalan ibadah diperhatikan karena nantinya guru akan menjadi *uswatun hasanah* bagi peserta didiknya sehingga praktik keagamaan menjadi aspek utama yang mesti ditampilkan dan memungkinkan untuk dicontoh.

Menurut Siagian yang disampaikan oleh Abdi (2020) berpendapat bahwa rekrutmen yaitu meliputi proses rekrutmen, seleksi dan yang terakhir adalah penempatan. Seleksi adalah suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih dari beberapa calon tenaga kerja yang sesuai kriteria persyaratan pegawai perusahaan atau organisasi untuk ditempatkan pada posisi yang sedang kosong atau sedang membutuhkan tenaga kerja baru, seleksi dilakukan untuk mencari calon karyawan berkualitas dan berpotensi untuk mengisi jabatan yang kosong; Dapat mengurangi tingkat absensi kehadiran dan turnover karyawan; Menciptakan seorang karyawan yang cakap sebagai penunjang kesuksesan di satu lingkungan budaya.¹⁶⁴

Seleksi tidak hanya sampai pada bidang pengecekan dokumen saja, namun dilanjutkan dengan tahap berikutnya yaitu tes praktik. Sayono, S.Pd menjelaskan bahwa:

“Tes praktek pengamalan ibadah dilakukan secara langsung di madrasah. Calon guru diminta untuk menunjukkan cara mereka melaksanakan shalat fardhu, shalat sunnah, dan membaca Al-Qur'an. Kami juga menilai aspek-aspek seperti tartil dalam membaca Al-Qur'an, pemahaman tentang tajwid, serta adab dan sikap dalam menjalankan ibadah. Penilaian dilakukan dengan menggunakan rubrik yang sudah disusun untuk memastikan obyektivitas.”¹⁶⁵

Siti Mutingah, S.Ag juga menjelaskan bahwa seleksi tidak hanya sampai pada bidang pengecekan dokumen saja, namun dilanjutkan dengan tahap berikutnya yaitu tes praktik:

¹⁶⁴ Hadiono, A. F., & Inayah, I. F. (2020). *Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 2(1), 185-203.

¹⁶⁵ Sayono, “Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Kurikulum MTs Negeri 2 Cilacap”. 2023

“Tahap berikutnya adalah tes praktek pengamalan ibadah, di mana calon guru diminta untuk melaksanakan praktek ibadah seperti shalat, membaca Al-Qur'an, dan memberikan ceramah atau pengajian. Terakhir, ada wawancara untuk menilai integritas dan komitmen keagamaan calon guru.”

“Tes praktek pengamalan ibadah melibatkan beberapa kegiatan utama. Calon guru diminta untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam melaksanakan shalat dengan tata cara yang benar, membaca Al-Qur'an dengan tajwid yang baik, dan memberikan ceramah singkat tentang topik keagamaan. Kami menilai mereka berdasarkan ketepatan, kefasihan, dan kedalaman pemahaman mereka tentang materi ibadah. Proses ini biasanya diawasi oleh tim penilai yang terdiri dari guru-guru senior dan ahli keagamaan di madrasah.”¹⁶⁶

Novantya Kartikawati, S.Pd sebagai guru tidak tetap atau guru honorer juga menjelaskan bahwa:

“Saya yakin bahwa sistem rekrutmen ini adil dan transparan. Saya mengikuti semua tahapan seleksi dengan lancar dan saya merasa bahwa semua calon guru diperlakukan dengan adil.”¹⁶⁷

Seleksi dilanjutkan dengan tahap berikutnya yaitu wawancara. Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I menjelaskan bahwa:

“Setelah tes praktek ibadah, kami melakukan wawancara yang berfokus pada aspek religiusitas dan pengamalan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Dalam wawancara ini, kami menanyakan tentang pengalaman mereka dalam mengajarkan nilai-nilai Islami dan bagaimana mereka berencana mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam proses pembelajaran. Selain itu, kami juga mengobservasi perilaku mereka selama berada di lingkungan madrasah untuk melihat konsistensi dalam pengamalan ibadah dan adab Islami.”¹⁶⁸

Sayono, S.Pd juga melakukan wawancara dengan calon guru, beliau menjelaskan bahwa:

“Selain praktek ibadah, kami juga melakukan wawancara yang mendalam untuk memahami sikap keagamaan calon guru dan bagaimana mereka mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengajaran. Kami menanyakan tentang pengalaman mereka dalam mengajarkan agama Islam, serta

2023 ¹⁶⁶ Mutingah, “Wawancara dengan Guru Pembina Keagamaan MTs Negeri 2 Cilacap”.

¹⁶⁷ Kartikawati, “Wawancara dengan Guru Tidak Tetap MTs Negeri 2 Cilacap”. 2023

¹⁶⁸ Prasetyo, “Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap”. 2023

rencana mereka untuk mendukung pembinaan keagamaan siswa di madrasah. Pengamatan terhadap perilaku dan interaksi mereka dengan tim penilai serta siswa selama proses rekrutmen juga menjadi pertimbangan penting.”¹⁶⁹

Langkah-langkah seleksi yang dilakukan oleh tim rekrutmen MTs Negeri 2 Cilacap diawali dengan menyeleksi dokumen kelengkapan pelamar. Dalam hal ini syarat utama kualifikasi pendidikan yang diwajibkan adalah telah menyelesaikan strata 1. Selain itu ada tahapan wawancara dengan menekankan pada praktik pengamalan ibadah. Dalam hal ini praktik pengamalan ibadah menjadi bagian yang sangat ditekankan karena guru merupakan cerminan dari sikap peserta didik. Selain itu dalam tahap seleksi juga dilakukan *microteaching*.

Dalam tahap seleksi juga dilakukan pengamatan sikap, Sayono, S.Pd menjelaskan bahwa:

“Kami juga menilai sikap dan akhlak calon guru, seperti kesopanan, keramahan, dan kemampuan berinteraksi dengan baik dalam lingkungan keagamaan. Semua kriteria ini tercermin dalam rubrik penilaian yang sudah disusun dengan jelas.”¹⁷⁰

Siti Mutingah, S.Ag juga melakukan pengamatan sikap, beliau menjelaskan bahwa:

“Kami juga memperhatikan sikap dan keikhlasan dalam melaksanakan ibadah, karena ini mencerminkan karakter dan integritas calon guru sebagai pendidik.”¹⁷¹

Rekrutmen yang dilakukan di MTs Negeri 2 Cilacap bukanlah tahapan yang dijalankan mengalir begitu saja, namun dijalankan dengan penuh pertimbangan. Sarana dan prasarana untuk kegiatan rekrutmen disiapkan dengan baik oleh wakil kepala sarana prasarana MTs Negeri 2 Cilacap.

¹⁶⁹ Sayono, “Wawancara dengan Waki Kepala Madrasah Kurikulum MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁷⁰ Sayono, “Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Kurikulum MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁷¹ Mutingah, “Wawancara dengan Guru Pembina Keagamaan MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

Amirudin, S.Pd.I sebagai Wakil Kepala Sarana Prasarana menjelaskan bahwa :

“Bagian sarana dan prasarana memiliki peran yang penting dalam mendukung semua kegiatan di madrasah, termasuk proses rekrutmen guru. Dalam konteks rekrutmen berbasis praktek pengamalan ibadah, kami memastikan bahwa fasilitas yang tersedia dapat mendukung pelaksanaan tes dan kegiatan terkait lainnya dengan baik.”

“Fasilitas yang kami siapkan mencakup ruangan khusus yang digunakan untuk tes praktek ibadah, seperti ruang shalat, ruang baca Al-Qur'an, dan area untuk ibadah lainnya. Kami memastikan ruangan ini memenuhi standar kenyamanan dan keislaman sehingga calon guru dapat melaksanakan praktek ibadah mereka dengan tenang dan khusyuk. Selain itu, kami juga menyediakan peralatan seperti sajadah, Al-Qur'an, dan perlengkapan lainnya yang dibutuhkan selama tes.”¹⁷²

Pada tahapan seleksi, calon guru merasa puas dengan yang dialaminya, Novantya Kartikawati, S.Pd sebagai guru yang mengikuti proses rekrutmen menjelaskan bahwa:

“Saya rasa saya berhasil dalam rekrutmen ini karena saya memiliki komitmen yang kuat untuk mengamalkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Saya juga memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh madrasah dan saya menunjukkan performa yang baik dalam semua tahapan seleksi.”¹⁷³

Begitu juga dengan Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd yang pernah mengikuti proses rekrutmen guru berbasis praktik pengamalan ibadah menjelaskan bahwa:

“Ya, saya merasa termotivasi untuk meningkatkan praktek pengamalan ibadah saya. Saya ingin menjadi teladan bagi siswa dan menunjukkan kepada mereka bahwa menjadi guru madrasah tidak hanya tentang mengajar mata pelajaran, tetapi juga tentang mengamalkan nilai-nilai Islam.”¹⁷⁴

¹⁷² Amirudin, “Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Sarana dan Prasarana MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁷³ Kartikawati, “Wawancara dengan Guru Tidak Tetap MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁷⁴ Taruna, “Wawancara dengan Guru Tidak Tetap MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

3. *User Process*

Rekrutmen bukanlah hal yang dilaksanakan secara tiba-tiba, baik dalam penentuan jumlah yang dibutuhkan dan pelaksanaannya. Kepala Madrasah menjelaskan bahwa:

“Kami percaya bahwa seorang guru yang memiliki praktek ibadah yang baik tidak hanya akan menjadi teladan bagi siswa, tetapi juga mampu mengajarkan nilai-nilai Islam dengan lebih efektif. Di madrasah kami, guru diharapkan tidak hanya mengajar secara akademis tetapi juga membimbing siswa dalam menjalankan kehidupan yang sesuai dengan ajaran Islam. Karena itu, pengamalan ibadah menjadi kriteria penting dalam rekrutmen untuk memastikan bahwa guru yang kami terima dapat memenuhi harapan ini.”

“Sejauh ini, hasilnya sangat positif. Kami melihat bahwa guru-guru yang direkrut melalui model ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengajaran nilai-nilai Islami dan memberikan contoh yang baik bagi siswa dalam hal pengamalan ibadah. Hal ini berdampak positif pada lingkungan belajar di madrasah kami, dengan siswa yang lebih termotivasi untuk mengikuti contoh guru mereka dalam menjalankan ibadah dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.”¹⁷⁵

Selanjutnya Sayono, S.Pd Wakil Kepala Madrasah Kurikulum sebagai ketua rekrutmen menjelaskan bahwa:

“Praktek pengamalan ibadah sangat penting karena guru di madrasah tidak hanya berperan sebagai pendidik akademik, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual. Guru yang baik harus mampu menjadi teladan dalam menjalankan ibadah dan menanamkan nilai-nilai Islam kepada siswa. Dengan menilai praktek pengamalan ibadah dalam rekrutmen, kami memastikan bahwa guru yang kami rekrut mampu mendukung visi dan misi madrasah dalam membentuk generasi yang berakhlak mulia dan berpengetahuan luas.”

“Hasilnya cukup positif. Kami melihat bahwa guru-guru yang direkrut melalui model ini lebih mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam proses pembelajaran. Mereka juga lebih konsisten dalam menjalankan ibadah dan menjadi contoh yang baik bagi siswa. Hal ini berdampak positif pada budaya keagamaan di madrasah kami dan membantu dalam membangun lingkungan belajar yang islami dan kondusif.”¹⁷⁶

¹⁷⁵ Prasetyo, “Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁷⁶ Sayono, “Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Kurikulum MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

A.M. Rosid, S.Pd Wakil Kepala Hubungan Masyarakat menjelaskan bahwa:

“Ya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah telah menghasilkan guru-guru yang berkualitas. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini memiliki komitmen yang kuat dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.”¹⁷⁷

Selanjutnya Ridho Anshori, S.Pd Wakil Kepala Kesiswaan juga menjelaskan bahwa:

“Rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap juga berdampak positif pada karakter dan akhlak siswa. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini menjadi teladan bagi siswa dalam mengamalkan nilai-nilai Islam. Hal ini membuat siswa lebih termotivasi untuk berakhlak mulia dan memiliki karakter yang baik.”

“Pada awalnya, beberapa orang tua siswa memang sempat meragukan sistem rekrutmen ini. Mereka khawatir bahwa guru-guru yang direkrut berdasarkan praktek pengamalan ibadah tidak memiliki kompetensi yang cukup dalam bidang akademik. Namun, setelah melihat hasil belajar dan perkembangan karakter siswa, keraguan tersebut perlahan-lahan hilang.”¹⁷⁸

Berikutnya Drs. Sarno sebagai guru senior menjelaskan bahwa:

“Ya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap telah menghasilkan guru-guru yang berkualitas. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini memiliki komitmen yang kuat dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.”

“Rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap memiliki dampak positif pada proses belajar mengajar. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan Islami. Hal ini membuat siswa merasa lebih nyaman dan fokus dalam belajar.”¹⁷⁹

Begitu juga Slamet Riyadi, S.Kom Kepala Tata Usaha sebagai anggota tim rekrutmen menjelaskan bahwa:

¹⁷⁷ Rosid, “Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Hubungan Masyarakat MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁷⁸ Anshori, “Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Kesiswaan MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁷⁹ Sarno, “Wawancara dengan Guru Senior MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

“Ya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap sepadan dengan beban kerja tambahan bagi Tata Usaha. Hal ini karena sistem rekrutmen ini menghasilkan guru-guru yang berkualitas dan berakhlak mulia. Guru-guru tersebut dapat memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa dan membantu meningkatkan citra madrasah.”¹⁸⁰

Wamdi, S.E Ketua Komite Madrasah menyampaikan bahwa:

“Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap menilai hasil rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah cukup positif. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini umumnya memiliki komitmen yang kuat dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.”

“Sejauh ini, Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap belum menerima keluhan dari orang tua siswa terkait dengan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah. Orang tua siswa umumnya mendukung sistem rekrutmen ini dan berharap madrasah dapat terus mempertahankan sistem ini.”¹⁸¹

Data yang didapatkan melalui pengumpulan data menjelaskan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh MTs Negeri 2 Cilacap diawali dengan menentukan jumlah kebutuhan guru yang ada di lembaga tersebut. Pertimbangan biaya juga menjadi pertimbangan utama dalam menentukan jumlah guru yang dibutuhkan. Setelah jumlah ditentukan dilanjutkan dengan pembentukan Tim rekrutmen yang nantinya akan mengurus semua kebutuhan rekrutmen dengan menentukan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindakan hasil evaluasi.

Ada tantangan dalam menerapkan proses rekrutmen guru berbasis praktik pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap. Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I menjelaskan bahwa:

“Tentu, ada beberapa tantangan. Salah satunya adalah memastikan bahwa penilaian terhadap praktek ibadah dilakukan dengan obyektif dan adil. Kami harus memastikan bahwa tim penilai memiliki pemahaman yang sama dan kriteria yang jelas dalam menilai ibadah calon guru. Selain itu, tidak semua calon guru memiliki latar belakang pengajaran agama yang kuat, sehingga kami harus memberikan pelatihan tambahan untuk mereka

¹⁸⁰ Riyadi, “Wawancara dengan Kepala Tata Usaha MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁸¹ Wamdi, “Wawancara dengan Ketua Komite MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

yang memiliki potensi namun masih perlu meningkatkan pemahaman ibadahnya.”¹⁸²

Sayono, S.Pd juga menjelaskan tantangan yang dihadapi bahwa:

“Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa tes praktek ibadah dilakukan secara adil dan konsisten. Kadang-kadang, sulit menilai aspek ibadah yang bersifat pribadi dan subjektif. Oleh karena itu, kami terus mengembangkan rubrik penilaian dan memberikan pelatihan kepada tim penilai untuk memastikan bahwa proses penilaian berjalan dengan obyektif dan adil. Selain itu, kami juga menghadapi tantangan dalam mencari calon guru yang memenuhi kualifikasi akademik dan memiliki komitmen tinggi terhadap pengamalan ibadah.”¹⁸³

Begitu juga Amirudin, S.Pd.I menjelaskan bahwa:

“Tantangan utama biasanya berkaitan dengan pemeliharaan fasilitas agar selalu dalam kondisi baik. Kami harus memastikan bahwa semua peralatan dan ruangan selalu bersih dan siap digunakan kapan saja diperlukan. Selain itu, kami juga harus memperhatikan aspek keamanan dan kenyamanan, seperti sirkulasi udara, pencahayaan, dan akustik ruangan, agar tidak mengganggu konsentrasi calon guru saat melaksanakan ibadah.”¹⁸⁴

Siti Mutingah, S.Ag juga menjelaskan bahwa :

“Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa tes praktek dilakukan dengan obyektif dan adil. Kami harus memastikan bahwa penilaian dilakukan berdasarkan kriteria yang jelas dan transparan. Selain itu, ada juga tantangan dalam menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan tes ini dengan baik, mengingat bahwa proses ini memerlukan persiapan yang cukup matang.”¹⁸⁵

Proses rekrutmen guru berbasis praktik pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap dirancang untuk memastikan bahwa guru yang diterima tidak hanya kompeten secara akademik tetapi juga berkomitmen terhadap pengamalan ibadah. Proses ini melibatkan berbagai tahapan mulai dari identifikasi kebutuhan hingga pemantauan berkelanjutan, dengan penekanan pada integrasi nilai-nilai keagamaan dalam setiap aspek kehidupan sekolah.

¹⁸² Prasetyo, “Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁸³ Sayono, “Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Kurikulum MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁸⁴ Amirudin, “Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Sarana dan Prasarana MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

¹⁸⁵ Mutingah, “Wawancara dengan Guru Pembina Keagamaan MTs Negeri 2 Cilacap.”2023

B. Analisa Data

Sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah, MTs Negeri 2 Cilacap tentunya memiliki sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas pengelolaan dan bimbingan kepada siswanya. Kebutuhan akan manusia yang berkualitas pastinya menjadi kebutuhan utama demi menciptakan pembelajaran dan pengelolaan yang berkualitas. Dalam hal ini MTs Negeri 2 Cilacap melakukan rekrutmen sumber daya manusia dengan baik. Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Pelamar ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi.¹⁸⁶

Rekrutmen tidak dilakukan dengan sembarangan, terlebih dialokasikan bagi lembaga pendidikan yang notabene adalah membimbing dan mengarahkan siswa untuk maju dan berkembang demi kebutuhan dirinya dan kebutuhan masa depan bangsanya. Rekrutmen menjadi hal yang mesti dilakukan dimana dalam hal ini Ulfatin dan Triwiyono menjelaskan bahwasanya alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah antara lain:

1. Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (*pupil enrollment*) maupun perluasan atau pengembangann program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan.
2. Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru.
3. Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain
4. Pengadaan atau pendirian lembaga sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai persyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.¹⁸⁷

Kegiatan rekrutmen guru di sekolah menjadi suatu kebutuhan strategis untuk mengatasi berbagai tantangan dan memastikan kelancaran

¹⁸⁶ Roidah Lina, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan," *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 3 (2020): 281–90, <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>.

¹⁸⁷ Ulfatin and Triwiyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.

penyelenggaraan pendidikan. Rekrutmen guru memunculkan permasalahannya sendiri bagi lembaga pendidikan.¹⁸⁸ Hal ini disebabkan karena dalam proses rekrutmen membutuhkan waktu, biaya dan tenaga bagi pelaksanaannya, yaitu guru dan kepala lembaga pendidikan.

Rekrutmen yang dilakukan di MTs Negeri 2 Cilacap tidak dilakukan begitu saja, namun didasarkan pada beberapa prinsip yang ada dalam proses rekrutmen. Prinsip yang diikuti dalam rekrutmen yang dilakukan di MTs Negeri 2 Cilacap diantaranya yaitu:

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.

Berkaitan dengan mutu yang diinginkan, MTs Negeri 2 Cilacap melakukan rekrutmen pada posisi tertentu dan menerima dengan kualifikasi dan kompetensi yang juga sesuai dengan kebutuhan. Hal yang paling sederhana adalah memastikan bahwasanya kualifikasi akademik sesuai atau linier dengan bagian yang dilamarnya. Kualifikasi pendidikan ketika hendak melamar menjadi guru setidaknya calon tenaga pendidik sudah menyelesaikan pendidikannya di jenjang S1. Lafendry menjelaskan bahwasanya syarat utama guru berkualitas yaitu memiliki kualifikasi akademik kesarjanaan minimal sudah menyelesaikan pendidikannya di tingkatan Strata 1.¹⁸⁹

Syarat kualifikasi ini menjadi penting karena MTs Negeri 2 Cilacap menyadari bahwasanya saat ini guru tidak hanya dituntut untuk bisa mengajar saja, namun juga harus dibarengi dengan kemampuan dalam memenuhi administrasi, kemampuan untuk beradaptasi dan kemampuan untuk berinovasi disertai dengan uswatun hasanah yang mesti ditampilkan. Guru hendaknya memiliki empat kompetensi yang mesti ada di dalam dirinya dimana dalam PP No 74 Tahun 2008 kompetensi ini meliputi kompetensi

¹⁸⁸ Holmes, Parker, and Gibson, "Rethinking Teacher Retention in Hard-to-Staff Schools."

¹⁸⁹ Ferdinal Lafendry, "Kualifikasi Dan Kompetensi Guru Dalam Dunia Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Islam* (2020) 3 (2020): 1–16.

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹⁹⁰

2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.

Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh MTs Negeri 2 Cilacap tidak secara langsung dilakukan, terdapat beberapa langkah yang dilalui mulai dari rapat penentuan jumlah sumber daya yang dibutuhkan dan pembentukan tim rekrutmen. Bafadhal menjelaskan bahwasanya rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan lembaga yang melakukan rekrutmen.¹⁹¹ Dalam hal ini ketika lembaga hanya membutuhkan satu posisi yang mesti di isi, maka MTs Negeri 2 Cilacap hanya membuka rekrutmen untuk satu posisi tersebut dan tidak memaksakan untuk memenuhi formasi lainnya.

Rapat tim rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap juga digunakan sebagai tempat untuk mendiskusikan mengenai kebutuhan yang sebenarnya setelah semua pengalaman yang dialami guru dirasakan. Rapat tersebut tidak hanya menjelaskan mengenai kebutuhan secara ideal bukan kebutuhan secara realitas. beban yang dirasakan guru menjadi pertimbangan khusus dalam rekrutmen. Ketika membutuhkan dua sumber daya manusia, maka akan dibuka lowongan untuk dua sumber daya manusia tidak memaksakan hanya dipenuhi oleh dua sumber daya manusia saja dengan pertimbangan biaya dan lainnya. ketika tugas untuk dua orang dilakukan oleh satu orang, maka memunculkan beban kerja yang berlebihan yang berdampak pada kelelahan fisik dan mental dari pegawai.¹⁹²

3. Biaya yang diperlukan diminimkan.

Biaya menjadi faktor utama dalam efektifitas dan efisiensi berjalannya suatu organisasi. Tidak ada organisasi satu pun yang tidak memerlukan biaya

¹⁹⁰ Hasnawati, "Kompetensi Guru Dalam Perspektif Perundang - Undangan," *Inspiratif Pendidikan* 9, no. 1 (2020): 68, <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.14125>.

¹⁹¹ Bafadhal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*.

¹⁹² Rusda Irawati and Dini Arimbi Carollina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia," *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5, no. 1 (2017): 51, <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.

dalam mencapai tujuannya.¹⁹³ Rekrutmen yang dilakukan mesti sudah dirancang sampai dengan biaya yang diperlukan selama penambahan sumber daya. Berkaitan dengan guru biasanya hal ini sudah dirancng jauh-jauh hari dan lembaga sudah memiliki kemampuan dalam memenuhi kebutuhan biaya dalam menambah jumlah sumber daya.

4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.

Perencanaan dan pengambilan keputusan strategis terkait perekrutan merupakan aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia suatu organisasi. Proses ini mencakup langkah-langkah strategis yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Dalam hal ini MTs Negeri 2 Cilacap berupaya dalam memberikan pelatihan yang maksimal sesudah mendapatkan sumber daya terbaik yang mengisi kekosongan yang ada di lembaga.

5. *Fleksibility*.¹⁹⁴

Prinsip fleksibilitas dalam rekrutmen pegawai merujuk pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan dinamika lingkungan. Fleksibilitas dalam konteks rekrutmen menunjukkan bahwa organisasi mampu menyesuaikan strategi rekrutmen dengan cepat dan efisien untuk memenuhi kebutuhan yang terus berubah.

Berdasarkan prinsip yang diterapkan di MTs Negeri 2 Cilacap menjelaskan bahwasanya proses rekrutmen yang dilakukan di lembaga tersebut sebenarnya sudah diperhitungkan dengan matang. Terlebih rekrutmen yang dilakukan mempertimbangan pengalaman ibadah yang dimiliki oleh calon sumber daya manusia. Proses rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap dengan mempertimbangkan praktik pengamalan ibadah didasarkan pada langkah

¹⁹³ Didik Kurniawan, "Analisis Perilaku Biaya: Suatu Studi Komparasi Konsep Teoretis Dan Praktik Pada Biaya Produksi (Manufacturing Cost)," *Substansi: Sumber Artikel Akuntansi Auditing Dan Keuangan Vokasi* 1, no. 1 (2017): 1–24.

¹⁹⁴ Siti Fatimah and Nur Istiqamah, "ANALISIS KEPALA SEKOLAH DALAM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SMPN 1 KECAMATAN KATEMAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR PROVINSI RIAU," *JURNAL AL-IDARAH: Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023): 41–48.

langkah rekrutmen mulai dari sourcing process, selection process dan user process.¹⁹⁵

1. *Sourcing Process*

Sourcing process adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan *internal resourcing* dan *external resourcing*. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu direct mail, job fair/bursa kerja, iklan, head hunter, asosiasi profesi dan sebagainya. Dalam hal ini model Rekrutmen Sumber Daya Manusia Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap tidak hanya mengutamakan kualifikasi profesional, tetapi juga fokus pada kesesuaian nilai-nilai keagamaan dengan budaya organisasi. Guru merupakan sosok panutan atau contoh bagi siswanya.¹⁹⁶ Hal ini menjadikan nilai keagamaan yang terdapat dalam diri guru menjadi penting dalam upaya memberikan contoh kepada siswanya kelak.

Proses *sourcing* mesti dirancang dengan cermat dan baik dimana dalam praktiknya proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹⁷ Proses rekrutmen yang telah dirancang secara cermat bertujuan untuk menyaring pelamar yang tidak hanya memiliki keahlian yang diperlukan, tetapi juga memiliki komitmen terhadap praktik pengamalan ibadah. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Ariadna bahwasanya tujuan rekrutmen meliputi:

- a. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

¹⁹⁵ Mardianto, *Recruitment Management*.

¹⁹⁶ Dea Kiki Yestiani and Nabila Zahwa, "Peran Guru Dalam Pembelajaran Pada Siswa Sekolah Dasar," *Fondatia* 4, no. 1 (2020): 41–47.

¹⁹⁷ Indira Yuana, Bakhtiar Abbas, and Bobby Supriaji, "PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA LIPPO PLAZA KENDARI," *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 11, no. 1 (2022): 67–79.

- b. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring-goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effect*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan¹⁹⁸

Model Rekrutmen Sumber Daya Manusia Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap menggabungkan pendekatan internal dan eksternal untuk memastikan seleksi karyawan yang berkualitas dan sejalan dengan nilai-nilai keagamaan sekolah. Di sisi internal, pendekatan ini mencakup evaluasi kandidat berdasarkan Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) disertai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimilikinya. Internal resourcing mengacu pada pengadaan sumber daya manusia dan kompetensi yang diperlukan dari dalam organisasi itu sendiri.

Implementasi metode *internal resourcing* yang dilakukan oleh MTs Negeri 2 Cilacap yaitu dengan memberikan perhatian khusus pada pencarian kandidat di dalam organisasi. Pengajar atau staf administrasi yang telah terlibat dalam lingkungan pendidikan ini sudah memiliki keterkaitan dengan nilai-nilai keagamaan menjadi sasaran utama. Dengan melibatkan anggota internal, model ini mempromosikan kontinuitas budaya organisasi dan memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai keagamaan yang dianut. Dampak yang ditimbulkan dari internal resourcing diantaranya yaitu meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan motivasi, memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman internal, membangun budaya perusahaan yang kuat.

Internal resourcing biasanya memang digunakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dimana tenaga kependidikan diarahkan untuk belajar dan pada akhirnya ketika ada rekrutmen tenaga pengajar maka tenaga

¹⁹⁸ Ariadna Mulyati, "Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai," *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2018).

kependidikan mengisi kekosongan tersebut. Namun sampai saat ini di MTs Negeri 2 Cilacap tidak terjadi hal yang demikian. Tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Cilacap memiliki tugas yang vital demi terlaksananya manajemen organisasi di dalam lembaga tersebut. UU No 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwasanya tugas tenaga kependidikan yaitu melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.¹⁹⁹

Konteks eksternal dalam penerimaan pendidik baru, MTs Negeri 2 Cilacap menerapkan berbagai strategi untuk menjangkau calon karyawan potensial. *External resourching* melibatkan pengadaan sumber daya manusia dan keahlian dari luar organisasi, seperti merekrut karyawan baru. Dampak yang ditimbulkan yaitu cepat ke keahlian yang spesifik, peningkatan fleksibilitas dalam hal sumber daya, pengurangan biaya pelatihan internal, mendapatkan ide dan perspektif baru.

Penggunaan media sosial menjadi komponen penting dalam publikasi informasi ketika menggunakan external resourching. Media sosial menjadi bagian yang sangat diperlukan oleh pemasaran bagi banyak perusahaan dan merupakan salah satu cara terbaik untuk menjangkau pelanggan.²⁰⁰ Fitriani juga menjelaskan bahwasanya media sosial merupakan suatu sarana yang sangat bermanfaat dalam penyebaran informasi bagi masyarakat.²⁰¹ Dalam hal ini pemanfaatan media sosial sebagai media dalam memasarkan informasi mengenai lowongan yang ada di MTs Negeri 2 Cilacap menjadi salah satu cara mudah dalam mempublikasikan informasi dengan jangkauan yang tidak terbatas.

¹⁹⁹ Kemendikbud, *UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

²⁰⁰ Ahmad Alif Ikhsani and Dhanar Intan Surya Saputra, "PEMANFAATAN MEDIA SOSIAL SEBAGAI SARANA PROMOSI PADA BISNIS PEMPEK LESTARI," *Diseminasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 1 (2023): 17–26, <https://doi.org/10.33830/diseminasiabdimas.v5i1.3382>.

²⁰¹ Yuni Fitriani, "Analisis Pemanfaatan Berbagai Media Sosial Sebagai Sarana Penyebaran Informasi Bagi Masyarakat," *Paradigma* 19, no. 2 (2017): 148–52.

MTs Negeri 2 Cilacap juga mengoptimalkan penggunaan *website* sekolah untuk mengumumkan lowongan pekerjaan. Surentu menjelaskan mengenai berbagai fungsi dari *website* diantaranya yaitu:

a. Media Promosi

Situs web berfungsi sebagai platform efektif untuk mempromosikan produk, layanan, atau merek. Dengan desain yang menarik dan konten yang persuasif, situs web dapat menjadi sarana yang kuat untuk menyampaikan informasi kepada audiens target. Fitur seperti galeri gambar, deskripsi produk, dan ulasan pelanggan dapat digunakan untuk membangun citra positif dan meningkatkan daya tarik promosi.

b. Media Pemasaran

Selain sebagai alat promosi, situs web juga berperan sebagai media pemasaran yang efektif. Integrasi dengan platform sosial, formulir langganan, dan strategi pemasaran konten dapat membantu dalam menciptakan kampanye pemasaran yang lebih luas. Situs web dapat berfungsi sebagai pangkalan informasi yang memberikan nilai tambah kepada pengguna, sekaligus mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemasaran, seperti berbagi konten atau mengunduh materi promosi.

c. Media Pendidikan

Situs web dapat menjadi sumber informasi dan pembelajaran yang berharga. Dengan menyediakan konten edukatif seperti artikel, tutorial, atau kursus online, situs web dapat menjadi pusat pengetahuan yang bermanfaat bagi pengguna. Fitur interaktif seperti kuis atau forum diskusi dapat memperkaya pengalaman pendidikan, menciptakan lingkungan belajar online yang dinamis dan berpartisipasi.

Keterlibatan dalam asosiasi profesi terkait, seperti KKG, juga menjadi strategi eksternal yang efektif. Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah atau forum kegiatan profesional Guru di tingkat/jenjang gugus atau

kecamatan yang terdiri dari beberapa sekolah.²⁰² Kegiatan KKG Tentunya akan diikuti oleh guru-guru yang juga memiliki jaringan lainnya diluar KKG dan Sekolah. Jaringan yang dimilikinya memungkinkan membawa peluang yang baik dalam mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Sekolah dapat menggunakan jaringan KKG untuk menyampaikan informasi tentang pembukaan lowongan pekerjaan kepada para anggota yang memiliki latar belakang dan nilai-nilai yang sesuai dengan lingkungan keagamaan di MTs Negeri 2 Cilacap. Tentunya kelompok KKG akan mempertimbangkan untuk merekomendasikan calon sumber daya yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan karena mempertimbangkan nama baik ketika merekomendasikan seseorang.

Penggabungan pendekatan internal dan eksternal yang dilakukan dalam mencari sumber daya, MTs Negeri 2 Cilacap berusaha menciptakan proses rekrutmen yang holistik dan sesuai dengan visi dan misi sekolah, sembari memberikan peluang kepada calon karyawan dari berbagai latar belakang untuk berkontribusi dalam lingkungan pendidikan yang kaya nilai-nilai keagamaan.

Pentingnya memahami bahwa rekrutmen berbasis PPI ini tidak hanya mencari individu yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai, tetapi juga yang secara sungguh-sungguh menerapkan praktik-praktik ibadah dalam kehidupan sehari-hari. Praktik ibadah dalam hal ini dibagi menjadi dua sisi, yaitu

- a. Ritual, yang terdiri dari gabungan upacara keagamaan. Suatu aktivitas keagamaan yang dilakukan oleh pemeluk-pemeluk agama secara formal. Seperti, sholat, mengaji, puasa.
- b. Ketaatan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mewujudkan keyakinan yang sudah diyakini selama ini.²⁰³

²⁰² Prita Indriawati et al., "Peran Kelompok Kerja Guru (Kkg) Dalam Pengembangan Keprofesionalan Guru Di Madrasah," *Jurnal Pendidikan Guru* 4, no. 1 (2023): 80–84.

²⁰³ Sururin, *Ilmu Jiwa Agama* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004).

Kegiatan rekrutmen yang dilakukan di MTs Negeri 2 Cilacap dilakukan dengan memberikan praktik-praktik yang mesti dilakukan berkaitan dengan mengaji, beberapa bacaan yang mesti dihafalkan, yang semuanya didominasi oleh kajian-kajian yang masuk dalam materi fikih. Hal tersebut penting dilakukan karena dengan memahami praktik pengamalan ibadah guru dapat mempraktikkan dengan baik pelaksanaan ibadah yang mana hal ini akan menjadi percontohan bagi siswa nantinya.

Proses seleksi dilakukan dengan teliti dimana dalam hal ini dilakukan wawancara yang mendalam untuk menilai komitmen calon pendidik dengan memperhatikan sikap, kepribadian dan kualitas yang dimiliki calon pendidik. Wawancara juga berkaitan dengan kesesuaian nilai-nilai keagamaan. Hal ini dianggap penting karena melalui wawancara bisa dipahami secara mendalam mengenai sikap yang dimiliki calon pendidik melalui informasi yang disampaikan.

Melalui model ini, MTs Negeri 2 Cilacap tidak hanya menciptakan tim profesional yang berkualitas, tetapi juga sebuah komunitas yang kokoh dalam menjalankan praktik ibadah sebagai bagian integral dari kehidupan sekolah. Dengan demikian, model rekrutmen ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperkuat identitas dan budaya keagamaan yang dijunjung tinggi oleh MTs Negeri 2 Cilacap.

2. Selection Process

Model Rekrutmen Sumber Daya Manusia Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap memperkaya proses seleksi dengan mengintegrasikan unsur-unsur etis dan spiritual dalam penilaian kualifikasi calon pendidik. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang bergabung tidak hanya memiliki keahlian profesional, tetapi juga nilai-nilai moral yang sejalan dengan nilai-nilai keagamaan. Model Rekrutmen ini menjadi langkah inovatif dalam mencari calon karyawan yang tidak hanya berkualifikasi akademis dan profesional, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang tinggi. Proses penerimaan ini menempatkan praktik

pengamalan ibadah sebagai salah satu kriteria penilaian utama selain pemeriksaan dokumen konvensional.

Proses seleksi yang diimplementasikan melibatkan beberapa tahap yang teliti dan komprehensif. Model Rekrutmen Sumber Daya Manusia Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap mengintegrasikan aspek keagamaan dalam proses perekrutan, dengan fokus pada pengembangan karakter dan integritas kandidat. Pertama proses dimulai dengan pengumpulan lamaran dan CV dari para calon karyawan. Informasi tentang pengalaman kerja dan pendidikan tetap menjadi fokus, tetapi ada penekanan tambahan pada bagaimana calon melibatkan diri dalam pengamalan ibadah. Calon diminta untuk menjelaskan bagaimana nilai-nilai keagamaan dan praktik ibadah mereka memberikan kontribusi positif dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari melalui dokumen yang diberikan.

Pemeriksaan dokumen juga digunakan untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi yang disampaikan oleh calon. Selain itu, fokus utama juga diberikan pada aspek-aspek pengalaman pendidikan dan pekerjaan yang relevan. Namun, apa yang membedakan model ini adalah inklusi pengamalan ibadah sebagai elemen kunci dalam proses seleksi. Pengamalan ibadah menjadi nilai tambah yang signifikan dalam penilaian calon karyawan. MTs Negeri 2 Cilacap meyakini bahwa integritas moral dan spiritual sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan beretika tinggi. Oleh karena itu, selama proses seleksi, panitia rekrutmen akan memperhatikan dengan cermat catatan pengamalan ibadah calon karyawan.

Penting dipahami bahwasanya dalam praktiknya kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang berdampak pada kinerja nantinya.²⁰⁴ Hal ini turut dipahami oleh tim seleksi yang ada di MTs Negeri 2 Cilacap. Tim tersebut tetap mempeprtimbang

²⁰⁴ Aprinita Aprinita, Aswandi Aswandi, and Dian Miranda, "Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Pontianak Selatan," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 10, no. 9 (2021).

adanya linieritas dalam kualifikasi pendidikan dengan posisi yang dibutuhkan. Guru yang linear pada umumnya lebih kompeten sehingga guru yang lebih berkompeten ini nyatanya lebih profesional dalam pengerjaan tugasnya.²⁰⁵ Keprofesionalan dan kenyamanan guru dalam mengajar juga menjadi point yang dipertimbangkan tim seleksi dalam memeriksa dan menerima pendidik.

Sesudah dokumen yang diterima sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan. Maka seleksi dilanjutkan dengan mewawancarai calon pendidik. Wawancara menjadi teknik yang digunakan tim seleksi dalam mengumpulkan data melalui tanya jawab yang diberikan kepada partisipan.²⁰⁶ Wawancara yang dilakukan oleh Tim seleksi memiliki berbagai fungsi. Menurut Moleong fungsi wawancara, yaitu:

- a. Mengonstruksi tentang orang, kegiatan, kejadian, perasaan, pikiran, motivasi, dan organisasi
- b. Merekonstruksi kebulatan-kebulatan yang dialami pada masa lalu
- c. Memproyeksikan kebulatan-kebulatan yang diharapkan untuk dialami di masa yang akan datang
- d. Memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperintah dari orang lain baik manusia maupun bukan manusia
- e. Memverifikasi, mengubah, dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.²⁰⁷

Wawancara yang dilakukan di MTs Negeri 2 Cilacap dilengkapi dengan pemberian kesempatan bagi calon untuk menunjukkan lebih dalam bagaimana pengamalan ibadah mereka dapat memberikan dampak positif dalam situasi-situasi nyata di lingkungan kerja. Pertanyaan-pertanyaan

²⁰⁵ Hanif Cahyo Adi, Mukminatun Zulvia, and Agus Faisal Asyha, "Studi Kompetensi Guru Dan Linieritas Pendidikan Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Di Sd Negeri 1 Gunung Tiga Dan Sd Negeri 1 Ngarip Lampung," *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2019): 245–55.

²⁰⁶ Erga Trivaika and Mamok Andri Senubekti, "Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android," *Nuansa Informatika* 16, no. 1 (2022): 33–40.

²⁰⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Revisi (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014).

khusus diajukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana calon mengatasi tantangan atau konflik dengan menerapkan prinsip-prinsip keagamaan.

Melalui wawancara yang dilakukan, Tim seleksi dapat memahami sejauh mana kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh calon pendidik dan dalam tahapan ini akan diketahui mengenai legalitas dari setiap dokumen yang dikirimkannya. Wawancara juga digunakan sebagai validasi semua berkas yang dikirimkan apakah informasi yang dituangkan didalam berkas merupakan informasi yang sesuai. Pertanyaan yang diajukan selama wawancara mencakup bagaimana calon menghadapi tantangan etika di lingkungan kerja dan bagaimana ia merespon konflik dengan mengacu pada prinsip-prinsip keagamaan. Selain itu, referensi dari rekan kerja sebelumnya juga diminta untuk memberikan perspektif tentang sejauh mana calon tersebut dapat menjadi contoh dalam menerapkan praktik ibadah dan nilai-nilai keagamaan dalam pekerjaannya. Ini membantu membangun gambaran holistik tentang komitmen dan konsistensi calon dalam menerapkan aspek keagamaan dalam konteks profesional.

Melalui wawancara yang dilakukan, Tim seleksi secara tidak langsung juga memahami berbagai *skill* yang dimiliki dimana *skill* ini berkaitan dengan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi calon guru melalui berbagai aktivitas evaluasi keterampilan. Semua jawaban yang diberikan membawa pada analisis lanjut dan interpretasi yang dihasilkan oleh tim seleksi. Demi meminimalisir bias hasil wawancara dan interpretasi dalam sesi wawancara yang dilakukan di MTs Negeri 2 Cilacap, diberikan dua orang tim pewawancara demi memastikan informasi yang diterima sesuai dengan informasi yang diberikan.

Bias informasi adalah penyimpangan yang terjadi dari jalan yang seharusnya dan berdampak pada munculnya data yang subyektif dan tidak akurat.²⁰⁸ Demi meminimalisir data bias dan berdampak pada kesalahan

²⁰⁸ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

interpretasi yang dihasilkan dari wawancara, maka perlu dipahami bahwasanya dalam wawancara mesti melakukan tindakan berikut

a. Memberikan pertanyaan yang tidak bias

Pertanyaan yang diajukan harus diformulasikan dengan cermat agar tidak mendorong atau memihak pada suatu jawaban tertentu. Hindari menggunakan kata-kata yang dapat memicu reaksi emosional atau mengarahkan partisipan untuk memberikan jawaban yang diinginkan.

b. Mengklarifikasi masalah

Sebelum melanjutkan ke pertanyaan berikutnya, penting untuk mengklarifikasi setiap jawaban yang diberikan oleh partisipan. Ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap respon mereka, memastikan bahwa interpretasi wawancara tidak mempengaruhi pemahaman yang tepat.

c. Membantu partisipan berpikir untuk dapat melalui masalah

Seiring wawancara berlangsung, bantu partisipan untuk merinci pemikiran mereka. Ajukan pertanyaan tindak lanjut yang membantu mereka menggali lebih dalam dan merinci perspektif mereka. Ini tidak hanya membantu memperoleh informasi lebih lanjut, tetapi juga memungkinkan partisipan untuk merenung tentang pandangan mereka sendiri.

d. Menggunakan catatan

Mencatat dengan teliti setiap detail yang diberikan oleh partisipan sangat penting. Hal ini membantu mencegah lupa atau pemilihan informasi yang tidak sengaja. Perekaman yang akurat juga memungkinkan pengkaji atau peneliti untuk kembali dan menganalisis data tanpa memasukkan interpretasi pribadi yang dapat menyebabkan bias.²⁰⁹

Wawancara yang sudah dilakukan menjelaskan secara personal kemampuan dan kompetensi yang dimiliki calon pendidik. Dalam hal ini

²⁰⁹ Martinus Robert Hutauruk, Yacobus Sutarmo, and Yanuar Bachtiar, *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Sosial Humaniora Dengan Pendekatan Kuantitatif Proposal, Kegiatan Penelitian, Laporan Penelitian* (Jakarta: Salemba, 2022).

kemampuan yang dijelaskan hanya terwakilkan melalui kemampuan deskriptif. Tim seleksi MTs Negeri 2 Cilacap juga memberikan tambahan pengujian dalam rangka memahami kemampuan calon pendidiknya yaitu dengan *microteaching*. *Microteaching* merupakan suatu kegiatan latihan belajar-mengajar bagi mahasiswa calon guru untuk mengembangkan kemampuan mengajar dan sebagai media latihan berinteraksi dengan peserta didik.²¹⁰ Melalui *microteaching* tim seleksi bisa mengetahui mengenai kemampuan calon pendidik secara langsung mengenai cara dirinya mengajar.

Microteaching yang dilakukan oleh Tim seleksi bukanlah tindakan yang tidak memiliki tujuan apapun. Nasution dkk menjelaskan bahwasanya kegiatan *microteaching* memiliki manfaat berikut

- a. Memberikan pengalaman belajar yang nyata dan latihan sejumlah keterampilan dasar mengajar secara terpisah.
- b. Calon guru dapat mengembangkan keterampilan mengajarnya sebelum mereka terjun ke kelas yang sebenarnya.
- c. Memberikan kemungkinan bagi calon guru untuk mendapatkan bermacam-macam keterampilan dasar mengajar serta memahami kapan dan bagaimana keterampilan itu diterapkan.²¹¹

Keunikan dari model rekrutmen guru yang dilakukan oleh MTs Negeri 2 Cilacap terletak pada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya profesional tetapi juga sarat dengan nilai-nilai spiritual. Dengan demikian, MTs Negeri 2 Cilacap berkomitmen untuk memiliki tim yang tidak hanya berkompeten dalam bidangnya tetapi juga memiliki integritas moral yang kokoh, mempromosikan harmoni dan etos kerja yang positif di dalam lembaga.

²¹⁰ Ermis Suryana, "Analisis Kinerja Mahasiswa Peserta Micro Teaching FITK UIN Raden Fatah Palembang (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam)," *Tadrib* 4, no. 1 (2018): 120–37.

²¹¹ Fauziah Nasution et al., "Hakikat Pembelajaran Micro," *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 3, no. 3 (2023): 153–63, <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i3.1810>.

3. *User Process*

Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap bukan hanya sekadar serangkaian langkah untuk mengisi posisi kosong, melainkan sebuah proses holistik yang menggabungkan aspek keahlian, keterampilan, dan nilai-nilai keagamaan. Salah satu tahap krusial dalam model ini adalah user process, yang memberikan peluang kepada pihak terkait, seperti manajer departemen terkait atau komite rekrutmen, untuk secara aktif terlibat dalam pemilihan kandidat.

User process ini diarahkan pada penciptaan keputusan akhir yang tidak hanya mencerminkan kualifikasi teknis dan profesionalisme, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai keagamaan yang menjadi pijakan utama lembaga. Dalam konteks ini, partisipasi aktif pihak terkait menjadi landasan utama untuk memastikan keselarasan antara calon dengan budaya nilai yang dijunjung tinggi oleh MTs Negeri 2 Cilacap.

Keunikan model ini terletak pada pengintegrasian Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) dalam proses rekrutmen. Calon tidak hanya diuji dari segi kualifikasi akademis dan pengalaman kerja, tetapi juga melalui pemahaman dan komitmen mereka terhadap nilai-nilai keagamaan yang menjadi identitas lembaga. Proses ini mengharuskan para calon untuk menunjukkan sejauh mana mereka menerapkan nilai-nilai keagamaan tersebut dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan profesional maupun pribadi. Dengan demikian, model ini menciptakan sebuah lingkungan kerja yang tidak hanya berfokus pada produktivitas dan keahlian teknis, tetapi juga memberikan perhatian serius terhadap pengembangan spiritualitas dan moralitas karyawan.

Pengembangan spiritualitas menjadi bagian utama yang diperhatikan oleh MTs Negeri 2 Cilacap. Hal ini disebabkan karena saat ini dibutuhkan guru yang memiliki spiritualitas dan moral yang baik demi menciptakan generasi yang baik. Spiritualitas guru yang tinggi dapat berbentuk, antara lain semangat dan kegembiraan guru dalam mendampingi dan melakukan tugas mendidik; kesadaran mendalam seorang guru bahwa tugasnya adalah

merupakan panggilan hidupnya, yang membahagiakan dan mengembangkan siswa dan juga dirinya. Spiritualitas ini juga berkaitan dengan bagaimana seorang guru menjalani kehidupannya agar selalu ada dalam batasan agama Islam. Cara guru bersikap, berperilaku, beribadah dan berhubungan dengan orang lain (moralitas) menjadi pertimbangan sekolah dalam mendapatkan tenaga pendidik baru.

Moralitas guru berkaitan dengan standar etika dan nilai-nilai moral yang harus dipegang oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Moralitas guru mencakup berbagai aspek, termasuk hubungan dengan murid, orang tua murid, rekan kerja, dan masyarakat pada umumnya. Moral berkaitan dengan keyakinan yang mendasari tindakan atau pemikiran yang sesuai dengan kesepakatan sosial, moral yang baik akan menjadikan modal individu dalam berintegrasi sosial.²¹² Dalam hal ini ketika moral guru dalam berinteraksi dengan lingkungannya baik, maka akan memunculkan sikap yang baik dan bisa menjadi pedoman bagi siswanya.

User process adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Proses ini melibatkan pihak-pihak terkait secara langsung juga meningkatkan transparansi dan keadilan dalam proses seleksi, menghindari bias yang tidak diinginkan. Tahapan ini menjadi langkah utama dalam penentuan siapa yang akan diterima di MTs Negeri 2 Cilacap. Terdapat beberapa pihak yang turut serta dalam memutuskan penerimaan calon pendidik, yaitu

a. Kepala Madrasah

Kepala madrasah memiliki peran kunci dalam proses rekrutmen guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan di sekolahnya.²¹³ Kepala sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan,

²¹² Miswardi Miswardi, Nasfi Nasfi, and Antoni Antoni, "Etika, Moralitas Dan Penegak Hukum," *Menara Ilmu* 15, no. 2 (2021).

²¹³ Hecksa Manora, "Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Edification Journal: Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2019): 119–25.

mengelola, dan mengawasi seluruh proses rekrutmen. Kepala sekolah juga bertanggungjawab dalam Menetapkan kebutuhan guru berdasarkan kebutuhan madrasah, merancang profil pekerjaan, menetapkan kriteria seleksi, dan akhirnya membuat keputusan akhir terkait penerimaan pegawai.

Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 28 Tahun 1990 menjelaskan bahwasanya tanggungjawab kepala sekolah berkaitan dengan penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.²¹⁴ Secara lebih rinci tanggungjawab tersebut yaitu

1) Penyelenggaraan Kegiatan Pendidikan

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam merencanakan, mengorganisir, dan mengawasi berbagai kegiatan pendidikan di sekolah. Ini termasuk perumusan kebijakan pembelajaran, pengembangan kurikulum, serta pemantauan dan evaluasi proses pembelajaran.

2) Administrasi Sekolah

Kepala sekolah bertanggungjawab atas administrasi sekolah, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan sarana prasarana. Mereka harus memastikan efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap kebijakan sekolah serta peraturan pendidikan yang berlaku.

3) Pembinaan Tenaga Kependidikan Lainnya

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang membimbing, menginspirasi, dan membina staf pendidik serta tenaga kependidikan lainnya. Ini mencakup pengembangan profesionalisme, pemantauan kinerja, dan memotivasi seluruh tim untuk mencapai tujuan pendidikan bersama.

²¹⁴ Azharuddin, "Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," *Jihafas* 3, no. 2 (2020): 158-68.

4) Pendayagunaan Sumber Daya

Kepala sekolah harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal, termasuk dana sekolah, fasilitas, dan waktu. Ini melibatkan pengelolaan anggaran, perencanaan penggunaan sumber daya, serta upaya mencari dan memanfaatkan dukungan eksternal yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

5) Pemeliharaan Sarana dan Prasarana

Memastikan kondisi fisik dan fungsional sarana dan prasarana sekolah merupakan tanggungjawab kepala sekolah. Hal ini mencakup pemeliharaan, perbaikan, serta perencanaan pengembangan infrastruktur yang mendukung proses pembelajaran dan kegiatan sekolah secara keseluruhan.

Ketika kepala sekolah dapat menjalankan tanggungjawab ini dengan baik, mereka berkontribusi secara signifikan pada pencapaian tujuan pendidikan, menciptakan lingkungan belajar yang optimal, dan memastikan kesejahteraan seluruh anggota komunitas sekolah.

b. Tim Seleksi

Tim seleksi atau panitia rekrutmen dibentuk untuk membantu dalam melaksanakan proses seleksi dengan cermat. Anggota tim melibatkan beberapa pihak yang ada di lembaga pendidikan mulai dari kepala madrasah, guru senior, dan juga komite madrasah. Tanggung jawab tim seleksi berkaitan dengan menilai lamaran, mengadakan wawancara, dan mengevaluasi kemampuan calon guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Tim ini kemudian memberikan rekomendasi kepada kepala madrasah untuk membuat keputusan akhir.

Kepala sekolah memiliki kewenangan penuh dalam menentukan tata kelola pada satuan pendidikan/sekolah.²¹⁵ Dalam hal ini juga termasuk penentuan siapa saja yang layak untuk mengabdikan diri di MTs Negeri 2 Cilacap. Kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam proses penerimaan

²¹⁵ Kamaludin Kamaludin, "Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Dalam Pemberdayaan Warga Sekolah," *Jurnal Wahana Pendidikan* 10, no. 2 (2023): 249–58.

guru, termasuk menentukan kebutuhan guru baru, berpartisipasi dalam wawancara, dan memberikan rekomendasi terhadap kandidat yang dianggap cocok. Keputusan akhir tidak sepenuhnya milik kepala sekolah, namun melewati proses kolektif dan melibatkan pihak lain untuk memastikan transparansi dan keadilan dalam seleksi.

Seleksi merupakan kegiatan yang mesti dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam seleksi yang dilakukan oleh tim seleksi. Prinsip-prinsip seleksi dalam pandangan Lisnandari yaitu:²¹⁶

1) Perencanaan Matang

Rekrutmen guru harus dirancang dan direncanakan secara matang. Proses perencanaan yang cermat akan membantu lembaga pendidikan dalam mengidentifikasi kebutuhan dan mengarahkan upaya mereka untuk mendapatkan guru yang sesuai. Langkah-langkah perencanaan ini melibatkan analisis mendalam terhadap kebutuhan kurikulum, visi, dan misi institusi pendidikan.

2) Objektivitas dalam Seleksi

Penting untuk memastikan bahwa proses seleksi guru dilakukan secara objektif. Panitia seleksi harus menetapkan kriteria dan standar yang jelas untuk menilai pelamar. Keputusan yang diambil harus didasarkan pada fakta dan kinerja aktual, bukan pada preferensi subjektif. Objektivitas ini menciptakan keadilan dan transparansi dalam penilaian calon guru.

3) Komprehensif dan Holistik

Materi seleksi pegawai guru baru harus komprehensif, mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru. Selain kemampuan akademis, aspek-aspek seperti keterampilan interpersonal, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, dan

²¹⁶ Lisnandari Lisnandari, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 3, no. 2 (2019): 76-83, <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5011>.

komitmen terhadap pendidikan juga harus dinilai. Hal ini membantu memastikan bahwa calon guru tidak hanya memiliki pengetahuan akademis, tetapi juga kualitas pribadi yang mendukung lingkungan pendidikan yang berkualitas.

Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ini dalam proses rekrutmen guru, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga pengajar yang profesional, objektif dalam penilaiannya, dan memiliki kualitas holistik yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Sebuah proses seleksi yang baik adalah langkah awal yang krusial dalam membangun fondasi pendidikan yang berkualitas.

c. Dewan Guru

Dewan guru atau majelis guru memberikan masukan dan persetujuan terhadap penerimaan guru baru. Guru memiliki wewenang dalam memberikan pertimbangan terkait kebutuhan pengajaran dan budaya sekolah. Dewan guru bertanggungjawab dalam Memberikan masukan, melakukan evaluasi terhadap kebutuhan sekolah dan siswa, serta memberikan persetujuan terhadap keputusan penerimaan guru yang diusulkan.

Tidak semua lembaga melibatkan dewan guru dalam memutuskan penerimaan calon tenaga pendidik. Hanya dewan guru yang menduduki jabatan penting saja yang biasanya dilibatkan. Hal ini tidak menutup kemungkinan pelibatan guru dalam memutuskan penerimaan calon pendidik karena pada akhirnya yang bekerjasama dan menjalankan misi bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah dewan guru.

Tugas guru secara umum diklasifikasikan ke dalam tiga jenis, yaitu tugas di bidang profesi, tugas di bidang kemanusiaan, dan tugas di bidang kemasyarakatan.²¹⁷ Keterkaitan tugas guru tersebut dengan rekrutmen yaitu:

²¹⁷ Sandy Pradipta Nalapraya, "Tugas, Peran, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional," 2023.

1) Tugas di Bidang Profesi

Mengembangkan kurikulum, merancang metode pengajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan mengikuti pelatihan profesional. Guru yang aktif dalam pengembangan diri dan pelatihan profesional dapat menjadi kandidat yang diinginkan dalam rekrutmen. Partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan diri menunjukkan komitmen terhadap perkembangan profesi dan kualitas pengajaran.

2) Tugas di Bidang Kemanusiaan

Menyediakan dukungan emosional kepada siswa, memahami kebutuhan individu, dan memberikan bimbingan konseling. Guru yang memiliki keterampilan interpersonal dan empati yang baik dapat menjadi aset berharga dalam rekrutmen. Kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan kemanusiaan siswa dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif.

3) Tugas di Bidang Kemasyarakatan

Terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler, bekerja sama dengan orangtua siswa, dan berkontribusi dalam pengembangan sekolah sebagai anggota komunitas. Guru yang aktif dalam kegiatan kemasyarakatan dan berkomunikasi efektif dengan orangtua siswa dapat menunjukkan keterlibatan dalam membangun hubungan positif dengan komunitas sekolah. Ini dapat menjadi nilai tambah dalam proses rekrutmen, terutama jika sekolah menilai keterlibatan komunitas sebagai faktor penting.

Dengan demikian, partisipasi guru dalam rekrutmen tidak hanya terkait dengan keahlian pengajaran mereka, tetapi juga dengan kemampuan mereka untuk beradaptasi, berkolaborasi, dan berkontribusi pada aspek-aspek kemanusiaan dan kemasyarakatan dalam lingkungan pendidikan.

Proses rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap diarahkan untuk memastikan bahwa setiap individu yang direkrut tidak hanya memiliki keahlian teknis yang dibutuhkan, tetapi juga memiliki integritas moral dan

nilai-nilai keagamaan yang sejalan dengan visi dan misi lembaga. Kepala MTs dan komite terlibat secara aktif dalam proses ini, mencerminkan komitmen lembaga untuk memastikan bahwa setiap anggota tim tidak hanya mampu berkontribusi secara profesional, tetapi juga berkomitmen pada nilai-nilai keagamaan yang menjadi identitas sekolah. Komite sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan, dan estisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan pra sekolah, jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah.²¹⁸

Komite sekolah terlibat dalam proses rekrutmen karena dalam tugasnya komite memiliki berperan dalam manajemen kesiswaan, manajemen kurikulum, manajemen keuangan, manajemen personalia, manajemen sarana dan prasarana, dan manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat.²¹⁹ Hal ini menjelaskan bahwasanya komite turut serta dalam pengadaan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan dengan upaya mendapatkan sumber daya yang kompeten dan sesuai dengan standarisasi yang diberikan oleh MTs Negeri 2 Cilacap.

Partisipasi komite sekolah dalam proses rekrutmen personel sekolah merupakan langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan peran komite sebagai pemberi pemikiran yang kritis, komite sekolah dapat membawa perspektif berharga dalam menyeleksi calon-calon yang tidak hanya memiliki kualifikasi akademis yang kuat, tetapi juga berkomitmen untuk mendukung visi dan misi sekolah.²²⁰

Sebagai pendengar dan pendukung setia sekolah, komite dapat memastikan bahwa calon yang dipilih tidak hanya memiliki keterampilan

²¹⁸ Lilys Febriana, Muhammad Isnaini, and A Syarifuddin, "Peranan Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Palembang," *Jurnal PAI Raden Fatah* 1, no. 2 (2019): 152–63.

²¹⁹ Sigit Dwi Nugroho, "Peran Komite Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah," *BASIC EDUCATION* 8, no. 1 (2019): 1–9.

²²⁰ Azizatul Mar'ati, "Peran Komite Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 10, no. 2 (2022): 478–84.

mengajar yang baik tetapi juga memiliki kemampuan untuk mendengarkan dan berkolaborasi dengan baik dalam lingkungan pendidikan. Dengan begitu, keberadaan komite sekolah dapat membantu membangun tim pengajar yang solid dan saling mendukung, menciptakan atmosfer pendidikan yang positif dan produktif.

Peran komite sekolah dalam membina hubungan masyarakat juga menjadi kunci dalam konteks rekrutmen. Komite dapat berperan sebagai duta sekolah, menyampaikan informasi tentang keunggulan pendidikan yang ditawarkan dan menarik individu yang berpotensi untuk bergabung. Kolaborasi yang sudah terjalin dengan orang tua, pendidik, dan tokoh masyarakat juga dapat mempermudah proses rekrutmen dengan memastikan bahwa kebutuhan dan harapan dari berbagai pihak telah dipertimbangkan.

Keputusan untuk memasukkan nilai-nilai keagamaan dalam proses rekrutmen adalah cerminan dari komitmen MTs Negeri 2 Cilacap untuk mendukung pengembangan karakter yang seimbang. Dengan cara ini, sekolah tidak hanya menciptakan profesional yang kompeten secara teknis, tetapi juga individu yang memiliki kepekaan moral dan spiritual dalam menjalani tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, model rekrutmen berbasis PPI ini tidak hanya memperkaya keberagaman keterampilan, tetapi juga membangun fondasi kuat untuk lingkungan kerja yang bermartabat dan bermakna. Selain menekankan pada aspek keahlian dan keterampilan, PPI juga mendorong perhatian khusus pada kesesuaian nilai-nilai agama yang dianut oleh calon karyawan.

Hal ini memberikan dimensi tambahan pada proses rekrutmen, menjadikan MTs Negeri 2 Cilacap sebagai lembaga yang memahami pentingnya integritas dan etika dalam pengembangan sumber daya manusia. Proses ini juga mencerminkan komitmen lembaga untuk menghasilkan lingkungan pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada prestasi akademis, tetapi juga pada pembentukan karakter yang kokoh berdasarkan nilai-nilai keagamaan. Dengan demikian, proses akhir rekrutmen ini bukan hanya tentang menemukan individu yang cerdas secara teknis, tetapi juga individu

yang siap mengamalkan nilai-nilai keagamaan dalam setiap aspek kehidupan di MTs Negeri 2 Cilacap.



BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Model rekrutmen sumber daya manusia berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) adalah pendekatan unik yang mempertimbangkan nilai-nilai keagamaan, etika, dan praktik agama dalam proses seleksi dan perekrutan sumber daya manusia. Meskipun model ini mungkin berbeda-beda dalam berbagai organisasi dan konteks. Model rekrutmen melibatkan identifikasi nilai-nilai agama yang dipegang oleh organisasi atau lembaga yang menerapkannya. Nilai-nilai ini mencakup etika, moral, dan prinsip-prinsip agama yang harus diterapkan oleh sumber daya manusia yang akan direkrut.

Calon sumber daya manusia diuji terkait dengan pengetahuan agama mereka, terutama jika pekerjaan tersebut memerlukan pemahaman yang mendalam tentang agama tertentu. Pengujian ini dapat mencakup tes praktik pengamalan ibadah dan wawancara. Model rekrutmen mempertimbangkan sejauh mana calon sumber daya manusia telah mempraktikkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari mereka dan sejauh mana mereka memiliki etika dan moral yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

Model rekrutmen mempertimbangkan apakah calon sumber daya manusia dapat berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi yang menerapkan pendekatan ini, yang dapat mencakup partisipasi aktif dalam praktik-praktik agama tertentu. Calon sumber daya manusia mungkin diminta memberikan referensi dari pemimpin agama atau tokoh agama yang dapat memberikan informasi tentang praktik agama dan komitmen agama mereka. MTsN 2 Cilacap memberikan pelatihan tambahan kepada sumber daya manusia yang direkrut berdasarkan model PPI untuk memastikan pemahaman yang lebih mendalam tentang nilai-nilai agama dan praktik agama yang diharapkan.

Model rekrutmen harus sesuai dengan budaya organisasi dan tujuan yang dinyatakan. PPI harus mendukung visi, misi, dan nilai-nilai MTsN 2 Cilacap.

Model rekrutmen memerlukan evaluasi berkelanjutan terhadap sumber daya manusia yang direkrut untuk memastikan bahwa mereka terus mematuhi nilai-nilai agama dan etika yang diperlukan. Penting untuk diingat bahwa model rekrutmen berbasis PPI sangat berkaitan dengan konteks keagamaan dan nilai-nilai tertentu yang dipegang oleh MTsN 2 Cilacap. Model ini mungkin tidak cocok untuk semua jenis organisasi atau lembaga dan harus diterapkan dengan hati-hati, mempertimbangkan prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan dalam rekrutmen.

B. Implikasi

Berikut adalah beberapa implikasi dari penelitian kualitatif tentang "Model Rekrutmen Sumber Daya Manusia Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap" yang dapat memberikan wawasan dan rekomendasi:

1. Peningkatan Keselarasan Nilai-nilai Keagamaan dan Kebudayaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model rekrutmen PPI sangat mempertimbangkan nilai-nilai keagamaan dan budaya. Implikasinya adalah penting untuk terus meningkatkan keselarasan antara calon karyawan dan nilai-nilai lembaga. Ini bisa dilakukan melalui program pelatihan dan orientasi khusus yang memperkuat pemahaman dan pengamalan nilai-nilai ini.

2. Memperkuat Hubungan dengan Komunitas Lokal

Keterlibatan komunitas lokal dan tokoh agama dalam proses rekrutmen adalah faktor penting. Lebih lanjut mengembangkan dan memelihara hubungan ini bisa menjadi salah satu implikasi. Kerjasama yang kuat dengan komunitas dapat mendukung perekrutan calon karyawan yang lebih baik dan memperkuat hubungan lembaga dengan masyarakat.

3. Evaluasi Holistik Calon Karyawan

Tantangan dalam evaluasi calon karyawan yang muncul dari penelitian dapat diatasi dengan pendekatan yang lebih holistik. Selain mempertimbangkan nilai-nilai keagamaan, lembaga juga harus memperhatikan kompetensi teknis dan keterampilan yang diperlukan untuk

jabatan tertentu. Ini melibatkan pengembangan metode penilaian yang lebih komprehensif.

4. Identitas Lembaga yang Kuat

Rekrutmen berbasis PPI telah memberikan identitas yang kuat bagi MTs Negeri 2 Cilacap. Implikasinya adalah penting untuk memelihara dan memperkuat identitas ini dalam semua aspek lembaga, termasuk kurikulum, kebijakan, dan budaya organisasi. Hal ini dapat meningkatkan daya tarik lembaga bagi calon karyawan dan siswa.

5. Evaluasi Berkelanjutan

Penelitian kualitatif ini menyoroti pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap model rekrutmen PPI. MTs Negeri 2 Cilacap dapat mengembangkan sistem evaluasi yang terus-menerus untuk mengidentifikasi potensi perbaikan dan peningkatan dalam proses rekrutmen.

6. Peluang Pengembangan Model

Penelitian ini juga menciptakan peluang untuk mengembangkan model rekrutmen yang lebih efektif. Dengan memahami lebih baik elemen-elemen yang berkontribusi pada keberhasilan rekrutmen berbasis PPI, lembaga dapat mengkaji dan memperbarui prosedur rekrutmen mereka.

7. Keterlibatan Pihak Terkait:

Lebih lanjut, lembaga dapat melibatkan para pemangku kepentingan, termasuk karyawan, siswa, dan orang tua, dalam proses perencanaan dan perbaikan model rekrutmen. Hal ini dapat memastikan dukungan dan penerimaan yang lebih baik.

Implikasi ini dapat menjadi panduan bagi MTs Negeri 2 Cilacap dalam memperkuat model rekrutmen berbasis PPI mereka, memaksimalkan dampak positifnya, dan mengatasi tantangan yang muncul dalam proses rekrutmen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai keagamaan.

C. Saran

1. Mengintegrasikan aspek teknis dalam proses rekrutmen guru berbasis PPI, integrasi yang lebih baik dari aspek teknis dan kompetensi dalam proses

rekrutmen berbasis PPI. Dalam mengevaluasi calon karyawan, sejalan dengan nilai-nilai keagamaan, pastikan untuk mempertimbangkan keterampilan teknis yang diperlukan untuk jabatan tertentu.

2. Pengembangan program pelatihan yang dirancang khusus untuk memperkuat pemahaman nilai-nilai keagamaan dan budaya lembaga pada karyawan yang direkrut. Ini dapat membantu calon karyawan untuk lebih mudah mengintegrasikan diri dan berkontribusi secara efektif dalam lingkungan pendidikan.
3. Penggunaan evaluasi yang lebih terstruktur dan holistik terhadap karyawan yang direkrut melalui model PPI. Ini akan membantu dalam mengidentifikasi kemajuan mereka dalam praktik nilai-nilai keagamaan dan perkembangan kompetensi mereka.
4. Keterlibatan yang ditingkatkan dengan komunitas lokal, pendekatan yang lebih aktif dan terstruktur dalam berkolaborasi dengan komunitas lokal dan tokoh agama. Ini termasuk mendirikan mekanisme komunikasi yang kuat dan kerja sama yang berkelanjutan.
5. Pemantauan dan evaluasi dampak jangka panjang terhadap lulusan dan alumni yang direkrut melalui model rekrutmen berbasis PPI. Ini dapat membantu lembaga untuk memahami sejauh mana pengaruh nilai-nilai keagamaan dan pendidikan mereka pada kehidupan mereka setelah lulus.
6. Penelitian lebih lanjut yang dapat melengkapi atau memperdalam pemahaman tentang model rekrutmen berbasis PPI. Fokuskan penelitian pada area yang belum tercakup dalam penelitian saat ini, seperti pengaruh model rekrutmen pada motivasi, komitmen, atau kinerja karyawan.
7. Mempertahankan identitas lembaga, strategi untuk memelihara dan memperkuat identitas lembaga yang kuat yang dihasilkan dari rekrutmen berbasis PPI. Ini dapat mencakup pengintegrasian nilai-nilai keagamaan dalam budaya organisasi dan kurikulum.
8. Melakukan evaluasi berkala terhadap model rekrutmen berbasis PPI untuk memastikan bahwa model tersebut tetap relevan dan efektif sesuai dengan perkembangan lembaga dan lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim, Abdurohim, Rt Bai Rohimah, and Ratu Amalia Hayani. "Fungsi Ibadah Ritual Dalam Pembentukan Karakter Islami." *Jurnal Pendidikan Karakter JAWARA (Jujur, Adil, Wibawa, Amanah, Religius, Akuntabel)* 7, no. 1 (2021).
- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV Syakir Media Press, 2021.
- Abror, Khoirul. *Fiqih Ibadah*. Lampung: Seksi Penerbitan Fakultas Syariah IAIN Raden Intan, 2002.
- Adi, Hanif Cahyo, Mukminatun Zulvia, and Agus Faisal Asyha. "Studi Kompetensi Guru Dan Linieritas Pendidikan Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Di Sd Negeri 1 Gunung Tiga Dan Sd Negeri 1 Ngarip Lampung." *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2019): 245–55.
- Almasri, M Nazar. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam." *Kutubkhanah* 19, no. 2 (2016): 133–51.
- Ambarwati. *Metode Penelitian Kualitatif*. Pati: CV AL Qalam Media Lestari, 2022.
- Antonius. *Buku Pedoman Guru*. Bandung: Yrama Widya, 2016.
- Aprinita, Aprinita, Aswandi Aswandi, and Dian Miranda. "Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Pontianak Selatan." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 10, no. 9 (2021).
- Arbagi, Syamsul Arifin, Ishomuddin, and Akhsanul In'am. *Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Bingkai Profesionalisme: Kajian Analitis Perspektif Interksionisme Simbolik*. Batu: Literasi Nusantara, 2020.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Jepara: UNISNU Press, 2019.
- Ayu, Sovia Mas. "Evaluasi Program Praktik Pengamalan Ibadah Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung." *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan*

- Islam* 8, no. 1 (2017): 15–29.
- Azharuddin. “Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.” *Jihafas* 3, no. 2 (2020): 158–68.
- Bafadhal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Carver-Thomas, Desiree, and Linda Darling-Hammond. “The Trouble with Teacher Turnover: How Teacher Attrition Affects Students and Schools.” *Education Policy Analysis Archives* 27, no. 36 (2019).
- Crawford, Lee, and Todd Pugatch. “Teacher Labor Markets in Developing Countries 1.” In *The Routledge Handbook of the Economics of Education*, 193–217. Routledge, 2021.
- Darmadi. *Kecerdasan Spiritual Anak Usia Dini Dalam Cakraawala Pendidikan Islam*. Bogor: GUEPEDIA, 2020.
- Elli Sulistyaningsih. (2022). *Building a Competency based and Professional Human Resources System*. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(9), 1825–1832. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i9.1508>
- Farida, I. N. (2020). *Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar*. *Jurnal Kependidikan Islam*, 10(2), 162–175. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2020.10.2.162-175>
- Fatimah, Siti, and Nur Istiqamah. “ANALISIS KEPALA SEKOLAH DALAM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SMPN 1 KECAMATAN KATEMAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR PROVINSI RIAU.” *JURNAL AL-IDARAH: Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023): 41–48.
- Febriana, Lilys, Muhammad Isnaini, and A Syarifuddin. “Peranan Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Palembang.” *Jurnal PAI Raden Fatah* 1, no. 2 (2019): 152–63.
- Fitriani, Yuni. “Analisis Pemanfaatan Berbagai Media Sosial Sebagai Sarana Penyebaran Informasi Bagi Masyarakat.” *Paradigma* 19, no. 2 (2017): 148–52.
- Guiaké, Mathias, and Xiaohong Tian. “Comparison of Teacher Recruitment and Retention Practices in Cameroonian and Chinese Secondary School: China’s

- Lesson.” *Anatolian Journal of Education* 6, no. 2 (2021): 75–88.
- Hadiono, A. F., & Inayah, I. F. (2020). *Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 2(1), 185-203.
<https://doi.org/10.30739/jmpid.v2i1.665>
- Hanafi, Halid, La Adu, and Muzakkir. *Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran Di Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Handoko, Hani. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Harahap, Nursaipah. *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal Ashri Publishing, 2020.
- Hasan, Muhammad, Lulu Ulfa Sholihannisa, Nurhadi Kusuma, Siti Rochmahtun, Margiyono Suyitno, Agi Maehesa Putri, Arifuddin, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan*. Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2023.
- Hasnawati. “Kompetensi Guru Dalam Perspektif Perundang - Undangan.” *Inspiratif Pendidikan* 9, no. 1 (2020): 68.
<https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.14125>.
- Hildani, H., & Kamaruddin, K. (2024). *Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai*. *IndOmera*, 5(9), 41-51. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335>
- Hikmawati, Fenti. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Holmes, Barbara, DeJuanna Parker, and Jamel Gibson. “Rethinking Teacher Retention in Hard-to-Staff Schools,” 2019.
- Husna, Khotimatul, and Mahmud Arif. “Ibadah Dan Praktiknya Dalam Masyarakat.” *TA’LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2021): 143–51.
- Hutauruk, Martinus Robert, Yacobus Sutarmo, and Yanuar Bachtiar. *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Sosial Humaniora Dengan Pendekatan Kuantitatif Proposal, Kegiatan Penelitian, Laporan Penelitian*. Jakarta: Salemba, 2022.
- Idris, Amiruddin. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Ikhsani, Ahmad Alif, and Dhanar Intan Surya Saputra. “PEMANFAATAN

MEDIA SOSIAL SEBAGAI SARANA PROMOSI PADA BISNIS PEMPEK LESTARI.” *Diseminasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 1 (2023): 17–26.

<https://doi.org/10.33830/diseminasiabdimas.v5i1.3382>.

Indriawati, Prita, Afifah Nabila Ramadhani, Dina Aryani, and Revina Ananda.

“Peran Kelompok Kerja Guru (Kkg) Dalam Pengembangan Keprofesionalan Guru Di Madrasah.” *Jurnal Pendidikan Guru* 4, no. 1 (2023): 80–84.

Irawati, Rusda, and Dini Arimbi Carollina. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia.” *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5, no. 1 (2017): 51.

<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.

Irsyadullah, Ahmad. “Wawancara Dengan TIM Rekrutmen Di MTs Negeri 2 Cilacap.” 2023.

Jabar, C. S. A., Khuzaimi, I., & Andriani, D. E. (2020). Menarikkah Jabatan Kepala Sekolah Dasar di Indonesia dalam Pandangan Guru?. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 99-121.

<https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.31051>

Jalil, Abdul. *Spiritual Enterpreneurship Transformasi Spiritual Kewirausahaan*. Yogyakarta: LKiS, 2013.

JDIH.RI. “Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan.” Peraturan.BPK.go.id, 2005.

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>.

Kamaludin, Kamaludin. “Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Dalam Pemberdayaan Warga Sekolah.” *Jurnal Wahana Pendidikan* 10, no. 2 (2023): 249–58.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.

Kastolani, Kastolani. “Ibadah Ritual Dalam Menanamkan Akhlak Remaja.” *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)* 1, no. 2 (2016): 127–44.

- Kemenag. *Al Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019.
- Kemendikbud.RI. "KBBI Daring." Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri>.
- Kemendikbud. *UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika, 2003.
- Khoiri, Hoyyima. *Jitu Dan Mudah Lulus Sertifikasi Guru*. Kebumen: Bening Media Publishing, 2010.
- Kurnia, R. P., Sy, Y. J., & Zalmi, W. F. (2024). *Perancangan Job Seeker-Aplikasi Pencari Kerja Menggunakan PHP dan MYSQL*. *JOSTECH Journal of Science and Technology*, 4(1), 87-96.
<https://doi.org/10.15548/jostech.v4i1.8246>
- Kurniawan, Didik. "Analisis Perilaku Biaya: Suatu Studi Komparasi Konsep Teoretis Dan Praktik Pada Biaya Produksi (Manufacturing Cost)." *Substansi: Sumber Artikel Akuntansi Auditing Dan Keuangan Vokasi* 1, no. 1 (2017): 1–24.
- Kesumaningrum, M., Lan, W. P., Sulaiman, F., & Hutabarat, F. A. M. (2021, November). *Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa*. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 416-418)*. <https://prosiding.seminarid.com/index.php/sensasi/article/view/610>
- Lafendry, Ferdinal. "Kualifikasi Dan Kompetensi Guru Dalam Dunia Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Islam* (2020) 3 (2020): 1–16.
- Laili, Faiqotul, and Paga Tri Barata. "Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Madrasah Ibtidaiyah." *EDUCARE: Journal of Primary Education* 2, no. 1 (2021): 59–74.
- Lestari, Mahayu Woro, Ifit Novita Sari, and Dwi Fita Heriyawati. *Manajemen Layanan Tenaga Kependidikan, Rangkaian Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Di Universitas Islam Malang*. Malang: UNISMA Press, 2021.
- Lina, Roidah. "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan." *Scientific*

- Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 3 (2020): 281–90. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>.
- Lisnandari, Lisnandari. “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah.” *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 3, no. 2 (2019): 76–83. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5011>.
- Malayu, and Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Manora, Hecksa. “Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Edification Journal: Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2019): 119–25.
- Mar’ati, Azizatul. “Peran Komite Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 10, no. 2 (2022): 478–84.
- Mardianto, Adi. *Recruitment Management*. Jakarta: Pinasthika, 2014.
- Masrukhin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kudus: Media Ilmu Press, 2015.
- Miswardi, Miswardi, Nasfi Nasfi, and Antoni Antoni. “Etika, Moralitas Dan Penegak Hukum.” *Menara Ilmu* 15, no. 2 (2021).
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Muhajir. “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah An-Nur Pondok Pesantren Salafy Nurul Huda Kembang Jeruk Banyuates Sampang.” UIIN Maulana Malik Ibrahim, 2018. <http://etheses.uin-malang.ac.id/30618/1/15711039.pdf>.
- Mulyati, Ariadna. “Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai.” *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2018).
- Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: LPPM UPN Veteran Yogyakarta, 2020.
- Nalapraya, Sandy Pradipta. “Tugas, Peran, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional,” 2023.
- Nasution, Fauziah, Nurwahidah Nasution, Ade Nisfu Ramadhania, Putri Rizky Amanda, and Anisah Auliah. “Hakikat Pembelajaran Micro.” *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 3, no. 3 (2023): 153–63.

<https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i3.1810>.

Nelson, A., Oktalia, A., Willyanto, L., & Ella, M. (2023). *HR Analytics Modelling Dalam Recruitment & Career Management Pada Industri Manufaktur*. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 136-143. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1.1162>

Noor, Zulki Zulkifli. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Sleman: CV Budi Utama, 2015.

Nugroho, Sigit Dwi. "Peran Komite Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah." *BASIC EDUCATION* 8, no. 1 (2019): 1–9.

Nurdiyani, Netty. *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2020.

Pertiwi, Mela Rosi. "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MAdrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung." UIN Raden Intan Lampung, 2020.
[http://repository.radenintan.ac.id/12740/1/TESIS 2.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/12740/1/TESIS%20.pdf).

Prafitri, Bayu. "Metode Pembinaan Akhlak Dalam Peningkatan Pengamalan Ibadah Peserta Didik Di SMP N 4 Sekampung Lampung Timur." *Fitrah: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman* 4, no. 2 (2018): 337–58.

Prasetyo, Wahyudin. "Wawancara Dengan Kepala MTs Negeri 2 Cilacap." 2023.

Prayoga, Ari, and Arif Risnandi. "Implementasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Sumedang." *Manazhim: Jurnal Manajemen Dan Ilmu Pendidikan* 1, no. 2 (2019): 61–71.

Pujianti, Nanik. "Wawancara Dengan Guru Di MTs Negeri 2 Cilacap." 2023.

Pujiono, Syamhadi. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro." UIN Raden Intan Lampung, 2023.

Putri, S Adevia Ayu Kusumaning. "Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (2021).

Qohin, Abd. "Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual: Studi Di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga." UIN Prof KH Saifuddin Zuhri, 2022.

- [https://repository.uinsaizu.ac.id/15945/1/Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual_Abd. Qohin.pdf](https://repository.uinsaizu.ac.id/15945/1/Rekrutmen%20Dan%20Pengembangan%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Berbasis%20Modal%20Spiritual_Abd.%20Qohin.pdf).
- Rohmah, A'in Amalia. "Manajemen Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020." UNISNU Jeparu, 2021. <https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/1582/>.
- Rohmansyah. *Fiqh Ibadah Dan Mu'amalah*. Yogyakarta: LPPPM, 2017.
- Rouf, Muhammad. "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatul Mubtadiien Klego." IAIN Ponorogo, 2021.
- Safitri, R. W., & Sardini, N. H. (2022). *Rekrutmen Calon Anggota Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018*. *Journal of Politic and Government Studies*, 11(4), 129-145. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/36011>
- Saputro, Eko. "Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Kegiatan Cinta Alam." *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2015): 117-46.
- Sari, Desti Nawang. "Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo." IAIN Ponorogo, 2020. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/12355/>.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sumaryanto, P., & Farhiyana, A. *ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PETAMBURAN JAKARTA*.
———. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2020.

- Suparmi, Agus Siswanto, Ferry Siswadhi, Sulisty Seti Utami, Idam Wahyudi, Lutfi Hidayati, Eti Supartini, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip - Prinsip Dan Praktik Dalam Mengelola Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Suprapti. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap." Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen, 2021.
- Sururin. *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Suryana, Ermis. "Analisis Kinerja Mahasiswa Peserta Micro Teaching FITK UIN Raden Fatah Palembang (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam)." *Tadrib* 4, no. 1 (2018): 120–37.
- Suryana, H., & Kuswara, H. (2020). Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Baru Berbasis Web Pada Belanja Keramik Cikarang. *JISICOM (Journal of Information System, Informatics and Computing)*, 4(1), 25-29.
<https://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom/article/view/205/161>
- Syaefudin, Heri. "Observasi Di MTs N 02 Cilacap." 2023.
- Titisari, Millenia, and Khairul Ikhwan. "Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya." *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6, no. 3 (2021): 11–27.
- Trivaika, Erga, and Mamok Andri Senubekti. "Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android." *Nuansa Informatika* 16, no. 1 (2022): 33–40.
- Uhbiyati, N. (2015). *A competency-based model of the human resource development management of ustadz at salaf boarding school*. *International Journal of Educational Management*, 29(5), 695–708.
<https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0118>
- Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwiyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). *Implementasi manajemen sumber daya manusia. Journal of Education Research, 1*(3), 225-236.
<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wahyuni, Linda. "Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi." IAIN Ponorogo, 2021.
- Wijaya, Candra, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida. *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Penerbit LPPPI, 2019.
- Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organsiasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013.
- Yasyakur, Moch. "Strategi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Menanamkan Kedisiplinan Beribadah Sholat Lima Waktu." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam 5*, no. 09 (2017): 35.
- Yestiani, Dea Kiki, and Nabila Zahwa. "Peran Guru Dalam Pembelajaran Pada Siswa Sekolah Dasar." *Fondatia 4*, no. 1 (2020): 41–47.
- Yuana, Indira, Bakhtiar Abbas, and Bobby Supriaji. "PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA LIPPO PLAZA KENDARI." *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen 11*, no. 1 (2022): 67–79.

PROFIL MTs NEGERI 2 CILACAP

1. Sejarah MTs Negeri 2 Cilacap

MTs Negeri 2 Cilacap, yang sebelumnya dikenal sebagai MTs Purbayasa, berawal dari berdirinya pada tanggal 10 Mei 1985 oleh Yayasan Ma'arif yang diprakarsai oleh Bapak Dardiri dan tokoh masyarakat setempat. Pada awalnya, Bapak Dardiri adalah seorang Guru Agama Islam yang antusias mendirikan sekolah ini. Perjalanan MTs Purbayasa terus berkembang, terutama pada tahun 1988 ketika pelaksanaan Ujian Negara terintegrasi dengan MTs Negeri Karanganyar Purbalingga. Kemudian, pada tahun 1992, Ujian Negara dilaksanakan bersama MTs Negeri Purwokerto, dan selanjutnya, MTs Purbayasa menjadi bagian dari MTs Negeri Majenang Cilacap. Pada tanggal 25 November 1995, terjadi perubahan nama MTs Purbayasa menjadi MTs Negeri Karangpucung Kabupaten Cilacap melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 151A.

Melalui perkembangan waktu, MTs Negeri Karangpucung Kabupaten Cilacap mengalami perubahan nomenklatur kembali berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 810 Tahun 2017, tertanggal 3 Oktober 2017. Sejak saat itu, sekolah ini dikenal sebagai MTs Negeri 2 Cilacap. MTs Negeri 2 Cilacap dapat bangga dengan kehadiran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang handal serta profesional, memiliki kualifikasi pendidikan S1 maupun S2. Terdapat 42 orang tenaga pendidik, dengan 32 orang berpendidikan S1, 3 orang berpendidikan S2, dan 7 orang merupakan calon S2. Sementara itu, terdapat 11 orang tenaga kependidikan yang turut berkontribusi dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

Alamat yang kokoh di Jl. Raya Sindangbarang Karangpucung KM 04, Desa Sindangbarang, Kecamatan Karangpucung, MTs Negeri 2 Cilacap terus menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikannya sebagai bagian integral dari pendidikan di Kabupaten Cilacap.

2. Profil MTs Negeri 2 Cilacap

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Cilacap, terletak di tepi Jalan Raya Sindangbarang Karangpucung, Desa Sindangbarang, Kecamatan Karangpucung, Kabupaten Cilacap. Lokasinya yang strategis memudahkan aksesibilitas, terletak di jalur transportasi antara Karangpucung dan Sidareja. Bangunan Madrasah ini menempati lahan seluas 12.977 meter persegi yang dimiliki sepenuhnya oleh madrasah itu sendiri. Keberadaannya dapat dihubungi melalui telepon dengan nomor 0280 5264418.

Sejak berdiri pada tahun 1995, Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Cilacap telah berkembang sebagai institusi pendidikan Islam. Kepala Madrasah yang memimpinnya adalah Drs. H. M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I. Sebagai Madrasah Negeri, lembaga ini memiliki visi dan misi dalam memberikan pendidikan Islam yang berkualitas kepada para siswa. Keberhasilan MTs Negeri 2 Cilacap tidak hanya tercermin dalam keberadaan fisiknya, namun juga dalam prestasi dan kontribusinya dalam pendidikan. Dengan kategori Madrasah Negeri, madrasah ini memiliki kebijakan dan program pendidikan yang dijalankan sesuai dengan standar nasional.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Cilacap bukan hanya sekadar lembaga pendidikan, melainkan sebuah entitas yang melebur dengan harmoni dalam jaringan sosial masyarakat setempat. Sebagai pusat pembelajaran yang berdedikasi, madrasah ini tidak hanya bertujuan menyediakan pengetahuan akademis tetapi juga merangkul peran aktifnya dalam membentuk karakter dan mendorong penanaman nilai-nilai moral yang kuat pada para siswanya. Dengan fokus tidak hanya pada aspek kognitif, Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Cilacap turut mengedepankan pembentukan sikap, kepribadian, dan nilai-nilai sosial yang positif. Lingkungan belajar di madrasah ini diatur sedemikian rupa agar menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan integral para siswa, bukan hanya sebatas keberhasilan akademis semata.

Selain memberikan bekal pengetahuan yang mendalam, madrasah ini menjadi wahana bagi pembentukan karakter unggul pada siswa-siswinya. Melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler, bimbingan konseling, dan

pengembangan kepribadian, Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Cilacap berkomitmen untuk melibatkan siswa dalam proses pembelajaran yang holistik. Pentingnya nilai-nilai moral tidak hanya diakui sebagai ajaran, melainkan menjadi fondasi yang kokoh dalam setiap kegiatan pendidikan. Madrasah ini menjalankan peran penting dalam membimbing siswa agar tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter yang baik, berempati, dan memiliki kesadaran moral yang tinggi.

3. Alamat MTs Negeri 2 Cilacap

MTs Negeri 2 Cilacap merupakan lembaga pendidikan yang beralamatkan di Jl. Karangpucung - Sidareja, Purbayasa, Sindangbarang, Kec. Karangpucung, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53255.

4. Visi, Misi dan Tujuan MTs Negeri 2 Cilacap

a. Visi

Visi adalah pandangan jangka panjang atau gambaran masa depan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau individu. Visi memberikan arah dan tujuan jangka panjang. Ini mencerminkan cita-cita, nilai-nilai, dan gambaran ideal tentang keadaan di masa depan yang ingin dicapai oleh organisasi atau individu.

MTs Negeri 2 Cilacap juga memiliki Visi yang jelas, dimana visi dari sekolah ini yaitu

“Menjadi MTs Unggul Bertaqwa, dan Berprestasi”

Indikator yang dimiliki dalam pencapaian visi yang sudah diberikan yaitu

- 1) Terwujudnya warga Madrasah yang memiliki perilaku berbudi pekerti luhur sesuai syariat Islam
- 2) Terwujudnya Kompetensi Lulusan yang Berstandar Nasional, meraih kejuaraan lomba dalam bidang akademik
- 3) Terwujudnya Kejuaraan dalam bidang olah raga, kepramukaan, seni budaya dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya.

b. Misi

Misi adalah pernyataan yang menjelaskan tujuan pokok atau alasan eksistensi organisasi. Ini mencakup fokus utama organisasi dan apa yang ingin dicapai dalam jangka pendek hingga menengah. Misi memberikan panduan operasional sehari-hari dan membantu organisasi tetap fokus pada tujuan inti mereka. Pernyataan misi sering mencakup produk atau layanan yang disediakan, target pasar, dan nilai-nilai inti.

MTs Negeri 2 Cilacap juga memiliki Misi yang dijalankan dalam menggapai Visinya. Misi sekolah ini yaitu

- 1) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran islam sehingga menjadi peserta didik yang berpola pikir, bertutur kata, bersikap dan prilaku yang Islami.

MTs Negeri 2 Cilacap bertekad untuk menciptakan peserta didik yang tidak hanya mengenal, tetapi juga menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, diharapkan peserta didik dapat mengembangkan pola pikir, bertutur kata, bersikap, dan berperilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara aktif, efektif, dan menyenangkan dengan menumbuhkan semangat belajar peserta didik yang berwawasan lingkungan.

Sekolah ini berkomitmen untuk menyelenggarakan pembelajaran dan bimbingan dengan pendekatan yang aktif, efektif, dan menyenangkan. Tujuan utamanya adalah menanamkan semangat belajar pada peserta didik agar mereka memiliki wawasan yang luas, khususnya terkait dengan isu-isu lingkungan. Dengan demikian, diharapkan mereka dapat menjadi individu yang peduli terhadap lingkungan sekitar.

- 3) Melaksanakan pelatihan dan bimbingan secara aktif, efektif, dan menyenangkan dengan menumbuhkan semangat belajar dan berlatih peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler

MTs Negeri 2 Cilacap juga mengemban tugas untuk melaksanakan pelatihan dan bimbingan dalam kegiatan ekstrakurikuler. Melalui pendekatan yang aktif, efektif, dan menyenangkan, sekolah ini berupaya

menumbuhkan semangat belajar dan berlatih pada peserta didik. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan potensi dan bakat peserta didik di luar lingkup pembelajaran akademis, menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan mereka secara holistik.

c. Tujuan

Tujuan adalah hasil yang spesifik, terukur, dan dapat dicapai yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan memberikan landasan konkret untuk mengukur kemajuan. Mereka dapat dibagi menjadi tujuan jangka pendek, menengah, dan panjang, dan mencakup berbagai aspek seperti keuangan, pertumbuhan, kepuasan pelanggan, atau dampak sosial.

Tujuan yang hendak dicapai oleh MTs Negeri 2 Cilacap tersaji dalam pembahasan berikut

- 1) Madrasah mampu membekali peserta didik untuk memiliki perilaku yang mencerminkan sikap orang muslim, berakhlak mulia, berilmu, percaya diri dan bertanggungjawab dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam dalam jangkauan pergaulan dan keberadaanya.
- 2) Madrasah mampu membekali peserta didik untuk memiliki pengetahuan faktual, konseptual dan prosedural dalam ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya
- 3) Madrasah mampu membekali peserta didik untuk memiliki kemampuan pikir dan tindak yang efektif dan kreatif dalam ranah abstrak dan konkret

5. Data Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Peserta Didik

a. Pendidik

Pendidik adalah seseorang yang berperan dalam proses pembelajaran dan pengajaran. Pendidik dapat merujuk kepada guru, dosen, instruktur, atau siapa pun yang memiliki peran dalam mendidik dan memberikan pembelajaran kepada orang lain. Pendidik bertanggung jawab untuk menyampaikan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan etika kepada para

siswa atau peserta didik. MTs Negeri 2 Cilacap juga memiliki tenaga pendidik yang mumpuni dalam mengajarkan materi pelajaran. Data mengenai pendidik tersebut tersaji dalam tabel 4.

Tabel 4. Data Pendidik MTs Negeri 2 Cilacap

No	Aspek Guru	Jum guru	Kualifikasi S1		Kualifikasi sertifikat pendidik		Kesesuaian Pendidikan dan Materi	
			Jum	%	Jum	%	Jum	%
1	Guru MaPel	41	41	100	31	75%	39	93%
2	Guru BK	2	42	100	1	50%	1	50%

Tabel ini memberikan gambaran tentang kualifikasi pendidikan dan sertifikasi pendidik para guru di MTs Negeri 2 Cilacap, serta sejauh mana kualifikasi mereka sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

b. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah sekelompok profesional yang bekerja di bidang pendidikan untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan manajemen sekolah atau institusi pendidikan. Mereka memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan efisien. MTs Negeri 2 Cilacap dalam mengelola administrasi pendidikan dibantu oleh tenaga kependidikan yang profesional. Data mengenai tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Cilacap tersaji dalam tabel 4. Berikut.

Tabel 4. Data Tenaga Kependidikan MTs Negeri 2 Cilacap

No	Aspek tenaga kependidikan	Jml	Pendidikan terakhir	Sertifikat yang dimiliki
1	Ka.Tenaga Administrasi	1	S1	Memiliki
2	Tenaga Administrasi	5	SMA	-
3	Kepala perpustakaan	1	S1	Memiliki

4	Tenaga perpustakaan	1	SMA	-
5	Laboran	1	SI	Memiliki
6	Petugas yang melaksanakan layanan khusus	5	SMP	-

Data ini memberikan gambaran tentang diversitas tenaga kependidikan, tingkat pendidikan mereka, dan sejauh mana mereka telah memperoleh sertifikat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

c. Peserta Didik

Peserta didik merujuk kepada individu atau siswa yang terlibat dalam proses pembelajaran di suatu lembaga pendidikan. Istilah "peserta didik" umumnya digunakan untuk merinci orang-orang yang sedang belajar di sekolah, perguruan tinggi, atau institusi pendidikan lainnya. Peserta didik dapat mencakup berbagai tingkatan, mulai dari anak-anak di tingkat prasekolah hingga orang dewasa yang mengikuti program pendidikan lanjutan. Peserta didik menjadi point penting dalam suatu lembaga pendidikan. MTs Negeri 2 Cilacap memiliki peserta didik yang tersaji dalam tabel 4. Berikut

Tabel 4. Data Peserta Didik MTs Negeri 2 Cilacap

No	Kelas	Jml	Laki-laki	Perempuan
1	Kelas VII	268	165	103
2	Kelas VIII	242	131	111
3	Kelas IX	162	84	78
Jumlah		672	380	292

Data ini memberikan gambaran tentang distribusi peserta didik berdasarkan jenis kelamin di MTs Negeri 2 Cilacap, yang dapat menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut terkait perbandingan dan keberagaman di antara kelas-kelas tersebut.

6. Data Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merujuk pada fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung berbagai aktivitas dan kebutuhan masyarakat di suatu wilayah atau organisasi. Baik dalam konteks perkotaan maupun pedesaan,

sarana dan prasarana memiliki peran penting dalam memastikan kenyamanan, keamanan, dan kelancaran kehidupan sehari-hari.

Sarana dan prasarana sekolah merujuk pada fasilitas dan infrastruktur yang disediakan oleh sebuah lembaga pendidikan untuk mendukung kegiatan pembelajaran, pengembangan siswa, dan kelancaran operasional sekolah secara umum. Sarana dan prasarana ini menjadi bagian integral dari lingkungan belajar yang mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan. Sarana dan prasarana yang baik akan menciptakan atmosfer belajar yang kondusif dan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan siswa secara holistik. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MTs Negeri 2 Cilacap tertuang dalam tabel 4. Berikut

Tabel 4. Sarana dan Prasarana MTs Negeri 2 Cilacap

No	Sarana	Ada / Tidak	Jml
1.	Ruang Kelas	Ada	21
2.	Ruang Perpustakaan	Ada	1
3.	Ruang Lab IPA	Ada	1
4.	Ruang Lab Komputer	Ada	2
5.	Ruang Pimpinan	Ada	1
6.	Ruang Waka	Ada	1
7.	Ruang Guru	Ada	1
8.	Ruang Tata Usaha	Ada	1
9.	Masjid	Ada	1
10.	Ruang Konseling	Ada	1
11.	Ruang UKS/M	Ada	1
12.	Ruang Organisasi kesiswaan	Ada	1
13.	Jamban	Ada	16
14.	Gudang	Ada	1
15.	Ruang Sirkulasi	Ada	7
16.	Tempat bermain/berolahraga	Ada	2
17.	Kantin	Ada	4
18.	Tempat Parkir	Ada	3

MTs Negeri 2 Cilacap memiliki beragam fasilitas yang mencakup aspek pembelajaran, administratif, keagamaan, sosial, dan kebersihan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa madrasah ini telah berusaha menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan pengembangan siswa secara holistik.

HASIL OBSERVASI

Tanggal : 27 Maret 2023

Waktu : 13.00-14.00 WIB

Lokasi : MTs Negeri 2 Cilacap

Hasil Observasi Penelitian di MTs Negeri 2 Cilacap tentang Rekrutmen Guru Berbasis Praktek Pengamalan Ibadah

A. Kriteria Seleksi

1. Kualifikasi akademik: Calon guru harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan.
2. Pengalaman mengajar: Pengalaman mengajar sebelumnya menjadi nilai tambah bagi calon guru.
3. Komitmen terhadap nilai-nilai Islam: Calon guru harus menunjukkan komitmen mereka terhadap nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.
4. Kemampuan praktek pengamalan ibadah: Calon guru harus menunjukkan kemampuan mereka dalam mempraktekkan ibadah dalam kehidupan sehari-hari.

B. Metode Penilaian:

1. Tes tertulis: Tes tertulis digunakan untuk menguji pengetahuan umum, pedagogik, dan mata pelajaran yang akan diajarkan oleh calon guru.
2. Tes wawancara: Tes wawancara digunakan untuk menggali motivasi, pengalaman mengajar, dan komitmen calon guru terhadap nilai-nilai Islam.
3. Microteaching: Microteaching digunakan untuk menilai kemampuan calon guru dalam mengajar dan mengelola kelas.
4. Observasi praktek pengamalan ibadah: Calon guru diamati secara langsung dalam melakukan praktek pengamalan ibadah di lingkungan madrasah.

C. Pengalaman Calon Guru:

1. Motivasi: Calon guru umumnya memiliki motivasi yang kuat untuk menjadi guru di MTs Negeri 2 Cilacap karena ingin berkontribusi dalam pendidikan Islam.

2. Pengalaman mengajar: Calon guru dengan pengalaman mengajar sebelumnya merasa lebih percaya diri dalam mengikuti proses seleksi.
3. Komitmen terhadap nilai-nilai Islam: Calon guru menunjukkan komitmen mereka terhadap nilai-nilai Islam dengan melakukan berbagai amalan ibadah dalam kehidupan sehari-hari.
4. Kemampuan praktek pengamalan ibadah: Calon guru menunjukkan kemampuan mereka dalam mempraktekkan ibadah dengan baik dan benar.

D. Efektivitas dan Efisiensi Sistem Rekrutmen:

1. Sistem rekrutmen dinilai cukup efektif dalam menyeleksi calon guru yang memiliki kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, komitmen terhadap nilai-nilai Islam, dan kemampuan praktek pengamalan ibadah yang baik.
2. Proses rekrutmen berjalan dengan lancar dan terorganisir, dan panitia bekerja dengan profesional.
3. Calon guru merasa puas dengan proses rekrutmen dan menilai sistem ini sebagai adil dan transparan.

E. Potensi dan Kelemahan:

1. Potensi:
 - a. Sistem rekrutmen berbasis praktek pengamalan ibadah dapat membantu MTs Negeri 2 Cilacap dalam mendapatkan guru-guru yang memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan bagi siswa.
 - b. Sistem rekrutmen ini juga dapat membantu dalam meningkatkan citra madrasah di mata masyarakat.
2. Kelemahan:
 - a. Sistem rekrutmen ini dapat dinilai diskriminatif bagi calon guru yang tidak beragama Islam.
 - b. Sistem penilaian praktek pengamalan ibadah masih bisa dibilang subjektif dan kurang terukur.

PEDOMAN OBSERVASI

Fokus Observasi:

1. Proses seleksi guru (wawancara, tes, observasi kelas).
2. Pelaksanaan kegiatan ibadah di sekolah (sholat berjamaah, pengajian, dll).
3. Interaksi antara guru dan siswa terkait kegiatan ibadah.
4. Kegiatan pelatihan atau orientasi bagi guru baru terkait praktek pengalaman ibadah.

Lokasi Observasi:

1. Ruang rekrutmen.
2. Masjid atau mushola sekolah.
3. Kelas atau ruang kegiatan keagamaan.
4. Ruang guru dan area lainnya yang relevan.

Aspek yang Diamati:

1. Suasana dan lingkungan fisik saat proses rekrutmen berlangsung.
2. Sikap dan perilaku peserta rekrutmen serta panitia seleksi.
3. Kegiatan ibadah yang melibatkan calon guru.
4. Partisipasi guru baru dalam kegiatan ibadah setelah direkrut.

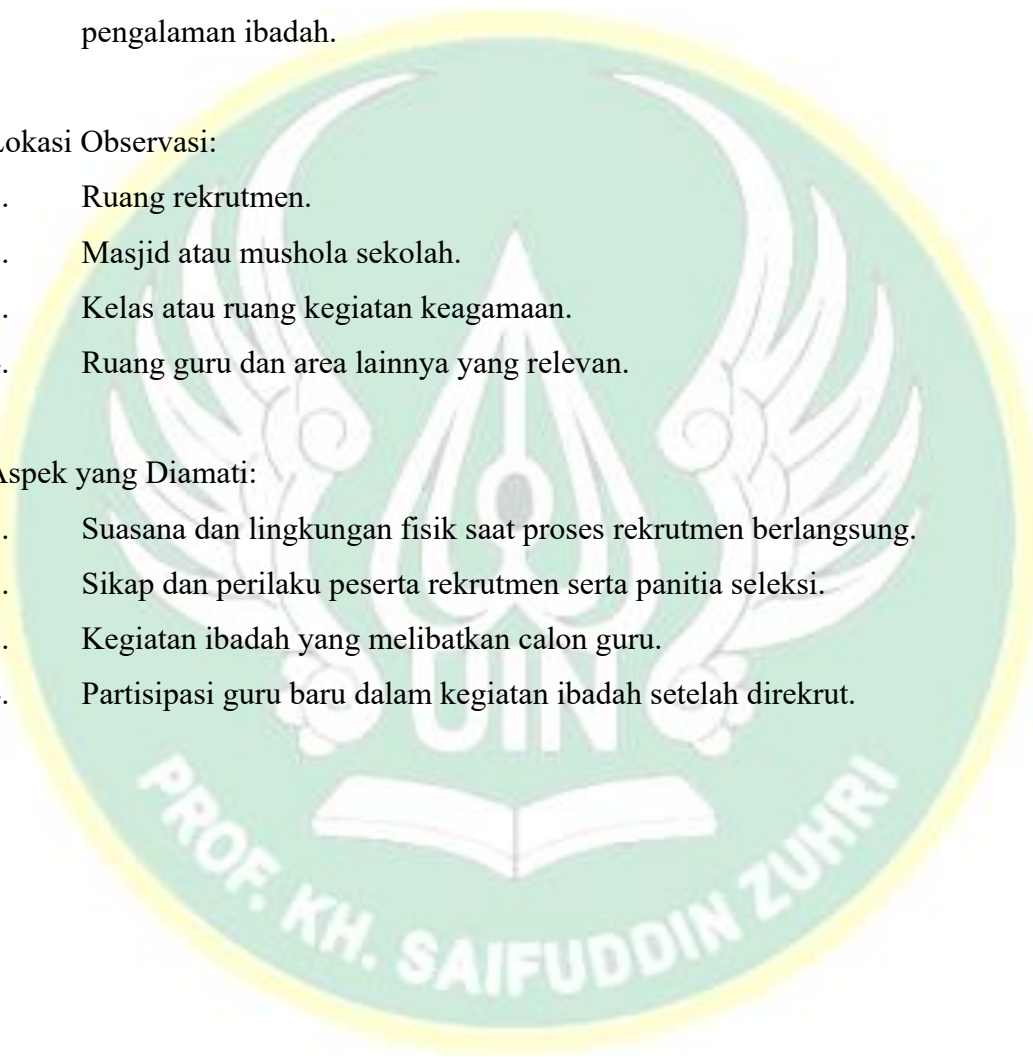


FOTO HASIL OBSERVASI



Proses rekrutmen guru MTs Negeri 2 Cilacap



Tim Rekrutmen MTs Negeri 2 Cilacap



Kegiatan Tadarus guru di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Kegiatan Tadarus guru di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Kegiatan Kultum siswa di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Kegiatan shalat berjamaah di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Kegiatan tadarus siswa di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Kegiatan tadarus siswa di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Kajian kitab kuning di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Kegiatan sholat jumat di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Kegiatan sholat jumat di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Kegiatan kultum di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Kegiatan Kultum siswa di masjid MTs Negeri 2 Cilacap



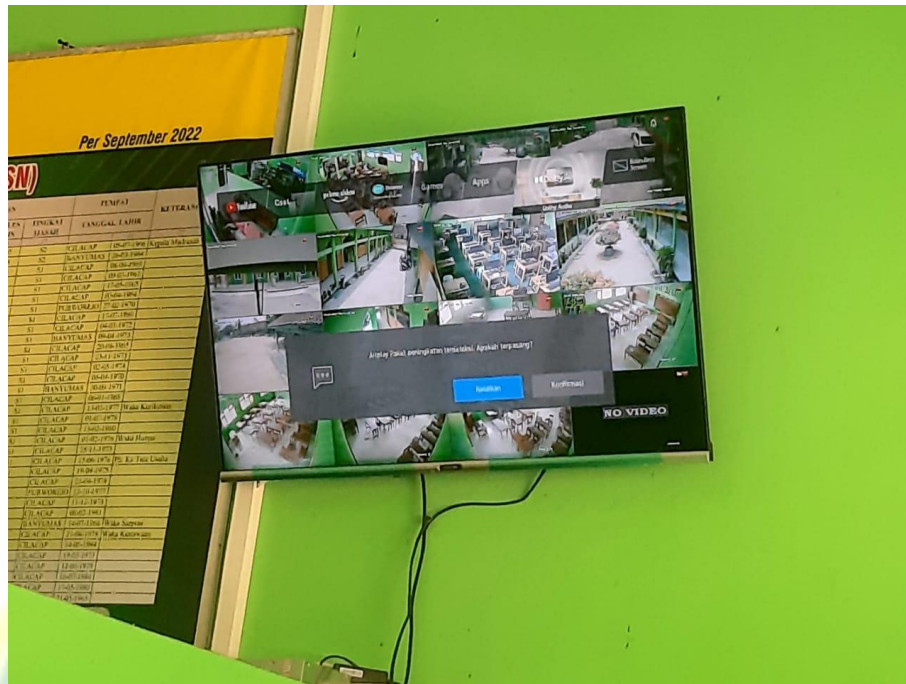
Kegiatan pembinaan guru MTs Negeri 2 Cilacap



Visi Madrasah



Piala penghargaan yang dicapai siswa



CCTV untuk memantau kegiatan di MTs Negeri 2 Cilacap

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN CILACAP
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 CILACAP
KARANGPUCUNG KAB. CILACAP

DATA REKAPITULASI KEADAAN SISWA
TAHUN PELAJARAN 2021/2022

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA		KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN CILACAP		MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 CILACAP		KARANGPUCUNG KAB. CILACAP	
DATA REKAPITULASI KEADAAN SISWA							
TAHUN PELAJARAN 2021/2022							
No	NIK	NIK	NIK	NIK	NIK	NIK	NIK
1	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000
2	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000
3	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000
4	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000
5	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000
6	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000
7	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000
8	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000
9	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000
10	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000	1902010010000000000

Papan data siswa MTs Negeri 2 Cilacap

No	NAMA	LP	NIP	PANGKAT TERAKHIR		JABATAN	MASUKNYA		AGR Terakhir	RKR Berkarya	PENSIUNYAN				KETERANGAN			
				GOL. RUMAH	TMT		TMT	TMT			TMT	TMT	TMT	TMT		TMT		
																	NAMA	LULUS DIN
1	DR. H. WAHYUDIN PRASEPTO M.Pd	L	1465004193001000	Praktisi	Dr. II	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	
2	DR. H. H. S. S. S.	L	1465004193001000	Praktisi	Dr. II	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	
3	DR. H. H. S. S. S.	L	1465004193001000	Praktisi	Dr. II	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	
4	DR. H. H. S. S. S.	L	1465004193001000	Praktisi	Dr. II	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	
5	DR. H. H. S. S. S.	L	1465004193001000	Praktisi	Dr. II	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	01-05-2013	

Papan data guru MTs Negeri 2 Cilacap



PIAGAM PENGHARGAAN
No : 1005/Ma.11.31.01/PP.00.6/09/2023

Diberikan Kepada :
MTSN 2 CILACAP

**Animo Pendaftar Terbanyak Pada Seleksi Nasional Peserta Didik Baru (SNPDB)
MAN PK Surakarta Tahun Pelajaran 2023/2024**

Surakarta, 01 September 2023
Kepala MAN 1 Surakarta



Dr. H. Slamet Budiyono, M.Pd
NIP. 196511111994031013

Piagam penghargaan siswa MTs Negeri 2 Cilacap terbanyak mendaftarkan di MAN IC



Masjid MTs Negeri 2 Cilacap



Gedung kelas MTs Negeri 2 Cilacap



Banner nomor aduan lapor.go.id MTs Negeri 2 Cilacap



Banner tolak pungli MTs Negeri 2 Cilacap



**KEPUTUSAN
KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 CILACAP
NOMOR : 017 TAHUN 2022**

**TENTANG
PENETAPAN PROSES REKRUTMEN GURU MTs NEGERI 2 CILACAP**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan guru dalam proses belajar mengajar, diperlukan guru yang memiliki kompetensi.
- b. Bahwa untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan keteladanan di MTs Negeri 2 Cilacap, diperlukan guru yang kompeten dalam pengamalan ibadah sehari-hari.
- c. Bahwa perlu menetapkan proses rekrutmen guru yang mencakup penilaian praktek pengamalan ibadah untuk memastikan bahwa calon guru memiliki kemampuan dalam praktik ibadah sesuai tuntunan syariah.
- Mengingat:** : a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
- c. Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah yang telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 66 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah;
- d. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Dasar dan Menengah;
- e. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Standar Isi Pendidikan Dasar dan Menengah;
- f. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah;
- g. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2016 tentang Standar Penilaian Pendidikan;
- h. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 24 Tahun 2016 Tentang Kompetensi Inti dan Kompetensi Dasar Pelajaran Pada Kurikulum 2013 Pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 37 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 24 Tahun 2016 Tentang Kompetensi Inti dan Kompetensi Dasar Pelajaran Pada Kurikulum 2013 Pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah;
- i. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 183 Tahun 2019 tentang Kurikulum Pendidikan Agama Islam dan Bahasa Arab di Madrasah;


- j. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 184 Tahun 2019 tentang Pedoman Implementasi Kurikulum pada Madrasah;
- k. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 890 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemenuhan beban Kerja Guru Madrasah yang bersertifikat

Memutuskan

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA MADRASAH TENTANG PENETAPAN PROSES REKRUTMEN GURU MTs NEGERI 2 CILACAP
- KESATU : Proses Rekrutmen Guru di MTs Negeri 2 Cilacap sebagaimana tercantum dalam Lampiran Surat Keputusan ini.
- KEDUA : Proses Rekrutmen sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU mencakup tahapan-tahapan sebagai berikut:
- a. Tes Tulis: Pemahaman Teoretis
Mengukur pemahaman calon guru tentang teori ibadah, termasuk rukun shalat, bacaan shalat, puasa wajib, zakat fitrah, tata cara wudhu, dan perbedaan haji dan umrah.
 - b. Tes Praktik: Pelaksanaan Ibadah
Mengevaluasi kemampuan praktis calon guru dalam pelaksanaan ibadah harian, meliputi shalat Dhuha, wudhu, adzan, doa setelah shalat, dan tadarus Al-Qur'an.
 - c. Tes Observasi: Pengamatan Sikap dan Etika
Menilai sikap dan etika calon guru selama pelaksanaan praktek ibadah, termasuk kehadiran, ketepatan waktu, kerapihan pakaian, dan sikap umum.
- KETIGA : Kriteria Penilaian untuk tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen meliputi kesesuaian dengan tuntunan syariah, ketepatan bacaan dan praktik, pemahaman teoretis, serta sikap dan etika calon guru.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali jika diperlukan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan institusi.

Ditetapkan di: Karangpucung
Pada Tanggal: 20 Juni 2022
Kepala Madrasah




Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I
NIP. 196706041993031004

Tembusan:

Kementerian Agama Kabupaten Cilacap
Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap
Tim Rekrutmen MTs Negeri 2 Cilacap
Arsip

Lampiran:

KEPUTUSAN KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 CILACAP NOMOR : 017
TAHUN 2022 TENTANG PENETAPAN PROSES REKRUTMEN GURU MTsN 2 CILACAP.

Standar Operasional Prosedur (SOP) **Rekrutmen Guru MTs Negeri 2 Cilacap**

A. Tujuan

Menyediakan panduan yang jelas dan terstruktur untuk melaksanakan rekrutmen guru di MTs Negeri 2 Cilacap sehingga menghasilkan guru-guru yang berkualitas dan berakhlak mulia.

B. Ruang Lingkup

SOP ini mencakup seluruh proses rekrutmen guru di MTs Negeri 2 Cilacap, mulai dari pengumuman lowongan hingga penetapan guru yang diterima.

C. Pihak yang Bertanggung Jawab

1. Tim Rekrutmen Guru: Terdiri dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kehumasan, dan guru-guru senior yang ditunjuk oleh Kepala Madrasah.
2. Panitia Seleksi: Terdiri dari anggota Tim Rekrutmen Guru dan beberapa guru senior lainnya yang ditunjuk oleh Kepala Madrasah.

D. Prosedur

1. Pengumuman Lowongan

- a. Tim Rekrutmen Guru membuat pengumuman lowongan guru yang memuat informasi tentang kualifikasi yang dibutuhkan, persyaratan umum, dan tata cara pendaftaran.
- b. Pengumuman lowongan disebarluaskan melalui website madrasah, media sosial, dan papan pengumuman madrasah.

2. Pendaftaran Calon Guru

Calon guru mendaftarkan diri dengan menyerahkan berkas lamaran yang terdiri dari:

- a. Curriculum Vitae (CV)
- b. Surat lamaran
- c. Ijazah dan transkrip nilai
- d. Sertifikat pelatihan atau penghargaan (jika ada)
- e. Surat rekomendasi dari atasan atau lembaga terkait (jika ada)
- f. Fotokopi KTP dan KK
- g. Pas foto terbaru

3. Seleksi Berkas
 - a. Panitia Seleksi melakukan seleksi berkas untuk memilih calon guru yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.
 - b. Calon guru yang lolos seleksi berkas akan diundang untuk mengikuti tahapan selanjutnya.
4. Tes Tertulis
 - a. Tes tertulis bertujuan untuk menguji pengetahuan umum, pedagogik, dan mata pelajaran yang akan diajarkan oleh calon guru.
 - b. Tes tertulis dilaksanakan di madrasah dengan waktu yang telah ditentukan.
 - c. Calon guru yang mendapatkan nilai tes tertulis di atas nilai minimum yang ditentukan akan diundang untuk mengikuti tahapan selanjutnya.
5. Tes Wawancara
 - a. Tes wawancara bertujuan untuk menggali motivasi, pengalaman mengajar, dan komitmen calon guru terhadap nilai-nilai Islam.
 - b. Tes wawancara dilaksanakan di madrasah dengan waktu yang telah ditentukan.
 - c. Panitia Seleksi akan menilai jawaban calon guru berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.
6. *Microteaching*
 - a. *Microteaching* bertujuan untuk menilai kemampuan calon guru dalam mengajar dan mengelola kelas.
 - b. Calon guru akan diminta untuk mengajar simulasi di depan panelis yang terdiri dari Panitia Seleksi dan guru senior.
 - c. Panelis akan menilai kemampuan calon guru dalam menyampaikan materi, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa.
7. Observasi Praktek Pengamalan Ibadah
 - a. Calon guru akan diamati secara langsung dalam melakukan praktek pengamalan ibadah di lingkungan madrasah. Mengevaluasi kemampuan praktis calon guru dalam pelaksanaan ibadah harian, meliputi shalat Dhuha, wudhu, adzan, doa setelah shalat, dan tadarus Al-Qur'an
 - b. Tim rekrutmen akan menilai kesesuaian perilaku calon guru dengan nilai-nilai Islam. Menilai sikap dan etika calon guru selama pelaksanaan praktek ibadah, termasuk kehadiran, ketepatan waktu, kerapihan pakaian, dan sikap umum.
8. Penetapan Guru yang Diterima
 - a. Panitia Seleksi akan melakukan rapat untuk membahas hasil seleksi dan menentukan guru-guru yang diterima.

- b. Tim Rekrutmen Guru akan mengumumkan hasil seleksi kepada calon guru yang diterima dan tidak diterima.
- c. Guru-guru yang diterima akan mengikuti proses orientasi dan pembekalan sebelum memulai tugas mereka di madrasah.

E. Catatan

1. SOP ini dapat diubah dan diperbarui sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan MTs Negeri 2 Cilacap.
2. Semua pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen guru harus mengikuti SOP ini dengan seksama dan bertanggung jawab.

F. Manfaat

1. SOP ini membantu memastikan bahwa proses rekrutmen guru di MTs Negeri 2 Cilacap berjalan secara transparan, adil, dan akuntabel.
2. SOP ini membantu menghasilkan guru-guru yang berkualitas dan berakhlak mulia yang sesuai dengan visi dan misi madrasah.
3. SOP ini membantu meningkatkan citra madrasah di mata masyarakat.



Karangpucung, 20 Juni 2022
Kepala Madrasah

Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I
NIP. 196706041993031004

PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI



**KEPUTUSAN
KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 CILACAP
NOMOR : 016 TAHUN 2022**

**TENTANG:
PENETAPAN TIM REKRUTMEN GURU DI MTs NEGERI 2 CILACAP**

A. Tujuan:

Membentuk tim yang solid dan kompeten untuk melaksanakan rekrutmen guru di MTs Negeri 2 Cilacap secara efektif dan efisien, dengan menerapkan model rekrutmen berbasis praktek pengamalan ibadah (PPI).

B. Susunan Tim:

NO	Nama	Jabatan	Keterangan
1.	Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Kepala Madrasah	Penanggungjawab
2.	Sayono, S.Pd	Wakil Kepala Kurikulum	Ketua
3.	Amirudin, S.Pd.I	Wakil Kepala Sarana dan Prasarana	Anggota
4.	A.M. Rosid, S.Pd	Wakil Kepala Hubungan Masyarakat	Anggota
5.	Ridho Anshori, S.Pd	Wakil Kepala Kesiswaan	Anggota
6.	Drs. Sarno	Guru Senior	Anggota
7.	Siti Mutingah, S.Ag	Pembina Keagamaan	Anggota
8.	Slamet Riyadi, S.Kom	Kepala Tata Usaha	Anggota
9.	Wamdi, S.E	Komite Madrasah	Anggota

C. Tugas dan Tanggung Jawab:

1. Penanggung Jawab

- a. Menetapkan kebijakan rekrutmen guru berbasis PPI.
- b. Memimpin dan mengawasi pelaksanaan rekrutmen guru.
- c. Memastikan rekrutmen guru berjalan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

2. Ketua Tim

- a. Menyusun rencana rekrutmen guru berbasis PPI.
- b. Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan tim rekrutmen.
- c. Melakukan komunikasi dan koordinasi dengan pihak terkait.

3. Anggota Tim

- a. Melakukan seleksi berkas calon guru.
- b. Menyusun dan melaksanakan tes tertulis.
- c. Melaksanakan tes wawancara.
- d. Melaksanakan microteaching.
- e. Melakukan observasi praktek pengamalan ibadah.
- f. Memberikan penilaian terhadap calon guru.
- g. Menyusun laporan rekrutmen guru.

4. Perwakilan dari Komite Madrasah
 - a. Memberikan masukan dan saran kepada tim rekrutmen.
 - b. Memastikan rekrutmen guru dilakukan secara objektif dan transparan.

Ditetapkan di: Karangpucung

Pada Tanggal: 13 Juni 2022

Kepala Madrasah



Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I

NIP. 196706041993031004



REKAPITULASI PEMETAAN JABATAN GURU
DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2022

NO	UNIT KERJA	ROMBEL	MAPEL	GURU						GOLONGAN									
				KEBUTUHAN	TERJADWAL LINIER	PNS	PPPK	NON-ASN	KURANG/LEBIH	II	IX	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d
1	MTsN 2 Cilacap	21	Qur'an Hadits	2	2	1		1						1					
			Akidah Akhlak	2	2	2									2				
			Fikih	2	2	1	1				1				1				
			Sejarah Kebudayaan Islam	2	2	2								1	1				
			PPKn	2	1	1									1				
			Bahasa dan Sastra Ind.	4	3	3							1		2				
			Bahasa Arab	3	3	3							1		2				
			Bahasa Inggris	3	3	3	1		1		1		1	1	1				
			Matematika	4	4	4								1	3				
			IPA	4	3		1	2	-1		1								
			IPS	3	4	3	1		1		1			2	1				
			Penjas Orkes	2	2	1	1				1			1					
			Seni Budaya	2	1		1		-1		1								
			Prakarya	2	-				-2										
			Informatika	2	-				-2										
			Bahasa Jawa	2	-			1	-1										
			BK	4	2	1	1		-2		1			1					
									-										
			JUMLAH	45	34	25	7	4	-9	-	7	2	-	1	8	14	-	-	-

Cilacap, 24 Mei 2022

Kepala



Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I
NIP. 19670604 199303 1 004



DIBUTUHKAN GURU SEGERA

1. PPKN
2. BAHASA DAN SASTRA INDONESIA
3. IPA
4. SENI BUDAYA
5. PRAKARYA
6. INFORMATIKA
7. BAHASA JAWA
8. BK (BIMBINGAN DAN KONSELING)

PROSES SELEKSI

1. SELEKSI ADMINISTRATIF
2. TES KOMPETENSI DAN WAWANCARA
3. PRAKTIK MENGAJAR
4. PENILAIAN PENGAMALAN IBADAH

PERSYARATAN ADMINISTRATIF

1. SURAT LAMARAN DITUJUKAN KEPADA KEPALA MTS NEGERI 2 CILACAP.
2. CURRICULUM VITAE (CV)
3. FOTOKOPI IJAZAH DAN TRANSKRIP NILAI YANG TELAH DILEGALISIR.
4. PAS FOTO UKURAN 4X6 SEBANYAK 2 LEMBAR.
5. FOTOKOPI KTP
6. SURAT KETERANGAN CATATAN KEPOLISIAN (SKCK)
7. SURAT KETERANGAN SEHAT DARI DOKTER.

PENDAFTARAN

TANGGAL PENDAFTARAN: 1 - 10 JULI 2022

ALAMAT PENDAFTARAN:

MTS NEGERI 2 CILACAP
JALAN RAYA KARANGPUCUNG - SIDAREJA,
PURBAYASA, SINDANGBARANG, KEC.
KARANGPUCUNG, KABUPATEN CILACAP,
JAWA TENGAH 53255

EMAIL: REKRUTMEN@MTN2CILACAP.SCH.ID

KONTAK: 0823-3303-0138 (SAYONO, S.PD)

KUALIFIKASI :

- Pendidikan: Minimal S1 sesuai dengan bidang mata pelajaran.
- Pengalaman: Diutamakan memiliki pengalaman mengajar minimal 1 tahun.
- Kompetensi: Menguasai kurikulum dan metodologi pengajaran.
- Praktik Pengamalan Ibadah:
- Aktif dalam kegiatan keagamaan.
- Memiliki pemahaman mendalam tentang ajaran Islam.
- Menunjukkan akhlak dan perilaku sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Visi MTs Negeri 2 Cilacap adalah "MENJADI MTs UNGGUL BERTAQWA,
DAN BERPRESTASI

**FORMULIR PENDAFTARAN REKRUTMEN GURU
MTs NEGERI 2 CILACAP**

A. Data Diri

1. Nama Lengkap : Muhamad Aulia Bakti Taruna, S.Pd
 2. Tempat dan Tanggal Lahir : Banyumas, 21 April 1995
 3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 4. Agama : Islam
 5. Alamat : Wlahar Wetan
 6. Nomor Telepon/HP : 081511776090
 7. Email : tarunabakti21@gmail.com
 8. Nomor KTP : 3302012104950002
-

B. Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Nama Institusi	Jurusan	Tahun Lulus
SD	SD Negeri 4 Cingebul	-	2007
SMP	SMP Al Hikmah Benda	-	2010
SMA	MAN 1 Purwokerto	IPA	2013
S1	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa	Pend. Bahasa Inggris	2019

C. Riwayat Pekerjaan

Perisai BPJS Ketanagakerjaan (2019-2020)

D. Pengamalan Ibadah dan Aktivitas Keagamaan

1. Kegiatan Keagamaan yang Diikuti:
 - a. GP Ansor Wlahar Wetan
 - b. Kegiatan rutin Yasinan malam Jum'at
 2. Kegiatan Sosial:
 - a. Karang Taruna Wlahar Wetan
-

E. Motivasi Melamar

Sebagai seorang lulusan sarjana pendidikan, ingin mengamalkan ilmu agar menjadi ilmu yang bermanfaat dan bisa menularkan ilmu kepada para generasi muda, juga turut berkontribusi dalam dunia pendidikan di Indonesia.

F. Berkas yang Dilampirkan

1. Fotokopi KTP
 2. Fotokopi Ijazah S1 dan Transkrip Nilai
 3. Fotokopi Sertifikat Pendidik
 4. Daftar Riwayat Hidup (CV)
 5. Surat Keterangan Sehat
 6. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Kepolisian
 7. Pas Foto Terbaru (4x6) sebanyak 3 lembar
-

Demikian formulir ini saya isi dengan sebenar-benarnya. Semoga dapat dipertimbangkan.

Karangpucung, 27 Juni 2022

Hormat saya,



Muhamad Aulia Bakti Taruna, S.Pd

**FORMULIR PENDAFTARAN REKRUTMEN GURU
MTs NEGERI 2 CILACAP**

A. Data Diri

1. Nama Lengkap : Novantya Kartikawati, S.Pd
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Cilacap, 2 November 1990
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : Cibriluk, RT 05 RW 4 Cinangsi, Kec. Gandrungmangu Kab. Cilacap
6. Nomor Telepon/HP : 081225056202
7. Email : watinovantya88@gmail.com
8. Nomor KTP : 3301104211900002

B. Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Nama Institusi	Jurusan	Tahun Lulus
SD	SD Negeri 1 Cingebul	-	2002
SMP	SMP Negeri 1 Karangpucung	-	2005
SMA	SMA Negeri 1 Ajibarang	IPA	2008
S1	Universitas Muhammadiyah Purwokerto	Pendidikan Biologi	2013

C. Riwayat Pekerjaan

Guru Biologi di SMK Darul Ulum Sidareja 2013-2014

D. Kualifikasi dan Kompetensi

1. Kompetensi Utama : Pendidikan Biologi
2. Pengalaman Mengajar : Guru Biologi di SMK Darul Ulum Sidareja tahun 2013-2014
3. Pelatihan dan Workshop yang Diikuti :-

E. Pengamalan Ibadah dan Aktivitas Keagamaan

1. Kegiatan Keagamaan yang Diikuti:
 - a. Pengajian Rutin di Masjid Al-Ikhlash, Banyumas
 - b. Aktif sebagai Pengajar TPA (Taman Pendidikan Al-Qur'an)

- c. Anggota Pengurus Takmir Masjid
 - 2. Kegiatan Sosial:
 - a. Relawan Pengajar di Yayasan Pendidikan Anak Yatim Banyumas
 - b. Pembina Kegiatan Bakti Sosial Sekolah
-

F. Motivasi Melamar

Saya, Novantya Kartikawati, S.Pd, termotivasi untuk bergabung sebagai guru di MTs Negeri 2 Cilacap karena saya ingin mengembangkan keterampilan bahasa Inggris siswa dengan metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan nilai-nilai agama Islam. Saya berkomitmen untuk mendukung perkembangan akademis dan spiritual siswa, serta berkontribusi aktif dalam kegiatan keagamaan dan sosial di sekolah.

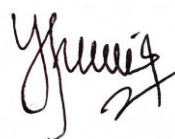
G. Berkas yang Dilampirkan

1. Fotokopi KTP
 2. Fotokopi Ijazah S1 dan Transkrip Nilai
 3. Fotokopi Sertifikat Pendidik
 4. Daftar Riwayat Hidup (CV)
 5. Surat Keterangan Sehat
 6. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Kepolisian
 7. Pas Foto Terbaru (4x6) sebanyak 3 lembar
-

Demikian formulir ini saya isi dengan sebenar-benarnya. Semoga dapat dipertimbangkan.

Karangpucung, 30 Juni 2022

Hormat saya,



Novantya Kartikawati, S.Pd

**FORMULIR PENDAFTARAN REKRUTMEN GURU
MTs NEGERI 2 CILACAP**

A. Data Diri

1. Nama Lengkap : Indah Nurrohmah, S.Pd
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Banyumas, 30 Desember 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : Jl. Gatot Subroto RT 07 RW 02 Sokaraja Kidul, Banyumas
6. Nomor Telepon/HP : 085602002750
7. Email : indah301297@gmail.com
8. Nomor KTP : 3302197012970002

B. Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Nama Institusi	Jurusan	Tahun Lulus
SD	SD Negeri 1 Sokaraja Kidul	-	2006
SMP	SMP Negeri 1 Sokaraja	-	2012
SMA	SMA Negeri 5 Purwokerto	IPA	2015
S1	Universitas Negeri Semarang	Bahasa dan Sastra Inggris	2019

C. Riwayat Pekerjaan

Guru Bahasa Inggris SD Putera Harapan

D. Pengamalan Ibadah dan Aktivitas Keagamaan

1. Kegiatan Keagamaan yang Diikuti:
 - a. Mengajar mengaji di lingkungan rumah
 - b. Kegiatan pengajian Ahad Pagi di masjid Ulul Albab
2. Kegiatan Sosial:
 - a. Bakti Sosial di Panti Asuhan Banyumas

E. Motivasi Melamar

Ingin mengabdikan dan membagi ilmu di sekolah Islami

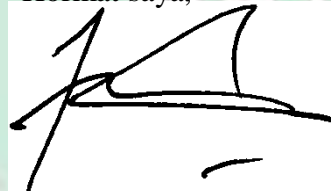
F. Berkas yang Dilampirkan

1. Fotokopi KTP
2. Fotokopi Ijazah S1 dan Transkrip Nilai
3. Fotokopi Sertifikat Pendidik
4. Daftar Riwayat Hidup (CV)
5. Surat Keterangan Sehat
6. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Kepolisian
7. Pas Foto Terbaru (4x6) sebanyak 3 lembar

Demikian formulir ini saya isi dengan sebenar-benarnya. Semoga dapat dipertimbangkan.

Karangpucung, 28 Juni 2022

Hormat saya,



Indah Nurrohmah, S.Pd



**FORMULIR PENDAFTARAN REKRUTMEN GURU
MTs NEGERI 2 CILACAP**

A. Data Diri

1. Nama Lengkap : Maulidia Nurul Izati, S.Sos
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Aceh Utara, 18 Agustus 1995
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : RT 03 RW 06 Sindangbarang, Kec. Karangpucung Kab. Cilacap
6. Nomor Telepon/HP : 082144003489
7. Email : maulidyanurull@gmail.com
8. Nomor KTP : 3301125808950003

B. Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Nama Institusi	Jurusan	Tahun Lulus
SD	SD Negeri 2 Sindangbarang	-	2007
SMP	SMP Negeri 1 Karangpucung	-	2010
SMA	SMA Jenderal A. Yani Karangpucung	IPA	2013
S1	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	BK	2017

C. Riwayat Pekerjaan

-

D. Pengamalan Ibadah dan Aktivitas Keagamaan

1. Kegiatan Keagamaan yang Diikuti:
 - a. Mengajar TPQ di lingkungan desa Sindangbarang
 - b. Mengikuti pengajian rutin malam Jum'at
2. Kegiatan Sosial:
 - a. Pengurus RT

E. Motivasi Melamar

Saya, termotivasi bergabung sebagai guru di MTs Negeri 2 Cilacap karena saya ingin menyampaikan keterampilan yang sudah diperoleh di bangku kuliah. Melalui metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan nilai-nilai agama Islam. Saya berkomitmen untuk mendukung perkembangan akademis dan spiritual siswa, serta berkontribusi aktif dalam kegiatan keagamaan dan sosial di sekolah.

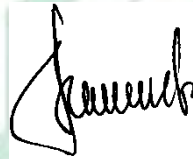
F. Berkas yang Dilampirkan

1. Fotokopi KTP
 2. Fotokopi Ijazah S1 dan Transkrip Nilai
 3. Fotokopi Sertifikat Pendidik
 4. Daftar Riwayat Hidup (CV)
 5. Surat Keterangan Sehat
 6. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Kepolisian
 7. Pas Foto Terbaru (4x6) sebanyak 3 lembar
-

Demikian formulir ini saya isi dengan sebenar-benarnya. Semoga dapat dipertimbangkan.

Karangpucung, 30 Juni 2022

Hormat saya,



Maulidia Nurul Izati, S.Sos

**FORMULIR PENDAFTARAN REKRUTMEN GURU
MTs NEGERI 2 CILACAP**

A. Data Diri

1. Nama Lengkap : Sasi Viviani, S.Pd
 2. Tempat dan Tanggal Lahir : Cilacap, 21 November 1997
 3. Jenis Kelamin : Perempuan
 4. Agama : Islam
 5. Alamat : RT 03 RW 05 Cinangsi, Kec. Gandrungmangu Kab. Cilacap
 6. Nomor Telepon/HP : 0882007758355
 7. Email : sasiviviani10@gmail.com
 8. Nomor KTP : 330110611970003
-

B. Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Nama Institusi	Jurusan	Tahun Lulus
SD	MI Darwata Sindangbarang	-	2009
SMP	MTs Negeri 2 Cilacap	-	2012
SMA	MAN 2 Cilacap	IPA	2015
S1	Universitas Galuh	Bahasa Inggris	2020

C. Riwayat Pekerjaan

Pegawai BRI Cinangsi 2020-2021

D. Pengamalan Ibadah dan Aktivitas Keagamaan

1. Kegiatan Keagamaan yang Diikuti:
 - a. Mengajar Madin di lingkungan
 2. Kegiatan Sosial:
 - a. -
-

E. Motivasi Melamar

Mengembangkan ilmu yang telah diperoleh

F. Berkas yang Dilampirkan

1. Fotokopi KTP
2. Fotokopi Ijazah S1 dan Transkrip Nilai
3. Fotokopi Sertifikat Pendidik
4. Daftar Riwayat Hidup (CV)
5. Surat Keterangan Sehat
6. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Kepolisian
7. Pas Foto Terbaru (4x6) sebanyak 3 lembar

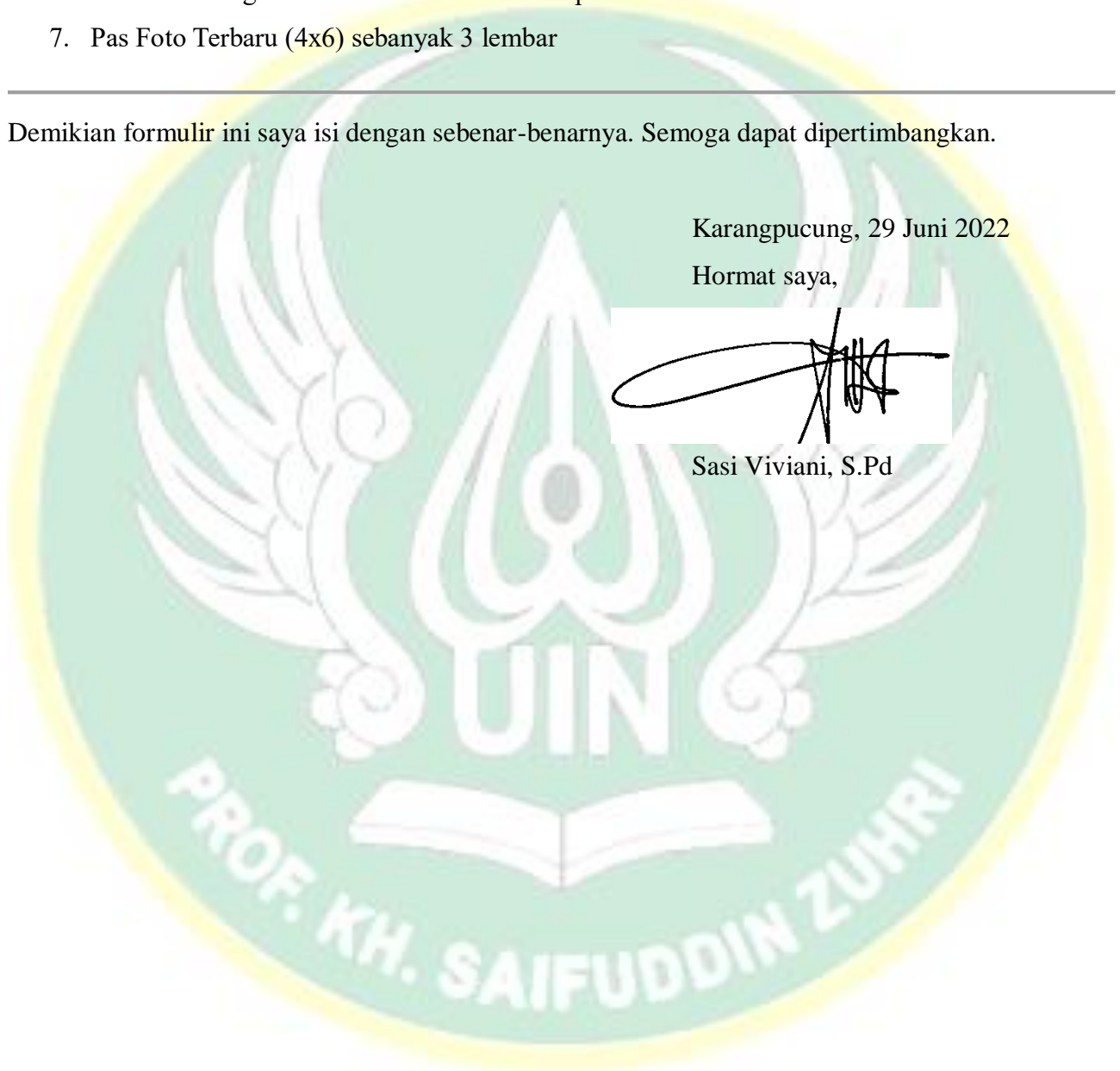
Demikian formulir ini saya isi dengan sebenar-benarnya. Semoga dapat dipertimbangkan.

Karangpucung, 29 Juni 2022

Hormat saya,



Sasi Viviani, S.Pd



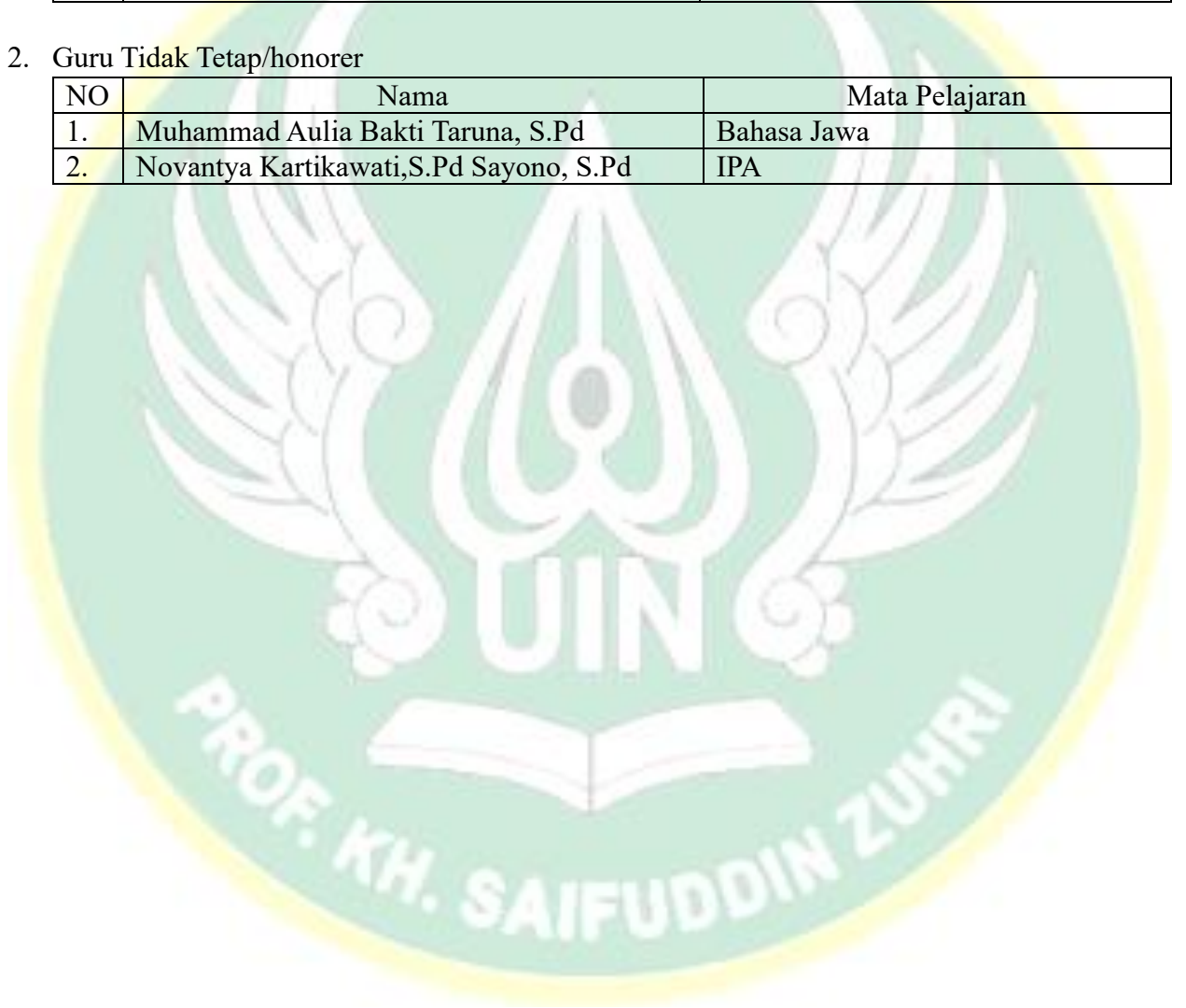
DATA NARA SUMBER

1. Tim Rekrutmen MTs Negeri 2 Cilacap

NO	Nama	Jabatan
1.	Drs. H. Muhammad Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Kepala Madrasah
2.	Sayono, S.Pd	Wakil Kepala Kurikulum
3.	Amirudin, S.Pd.I	Wakil Kepala Sarana dan Prasarana
4.	A.M. Rosid, S.Pd	Wakil Kepala Hubungan Masyarakat
5.	Ridho Anshori, S.Pd	Wakil Kepala Kesiswaan
6.	Drs. Sarno	Guru Senior
7.	Siti Mutingah, S.Ag	Pembina Keagamaan
8.	Slamet Riyadi, S.Kom	Kepala Tata Usaha
9.	Wamdi, S.E	Komite Madrasah

2. Guru Tidak Tetap/honorer

NO	Nama	Mata Pelajaran
1.	Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd	Bahasa Jawa
2.	Novantya Kartikawati, S.Pd Sayono, S.Pd	IPA



TRANSKRIP WAWANCARA

1. Transkrip wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I
 Jabatan : Kepala Madrasah
 Hari/Tanggal : Rabu, 20 Juli 2023
 Pukul : 13.00-13.30 WIB
 Tempat : MTs Negeri 2 Cilacap

Peneliti	Bapak Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I, terima kasih atas kesediaannya untuk berbincang dengan kami. Apa visi dan misi sekolah terkait dengan penekanan pada praktik pengalaman ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap?
Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Tentu, dengan senang hati. Visi MTs Negeri 2 Cilacap adalah “MENJADI MTs UNGGUL BERTAQWA, DAN BERPRESTASI. Indikator Visi yang sesuai dengan praktik pengamalan ibadah yaitu terwujudnya warga Madrasah yang memiliki perilaku berbudi pekerti luhur sesuai syariat Islam Misi Sekolah dalam Mendukung Praktik Pengamalan Ibadah adalah Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran islam sehingga menjadi peserta didik yang berpola pikir, bertutur kata, bersikap dan prilaku yang Islami.
Peneliti	Bisa bapak jelaskan bagaimana proses rekrutmen guru di MTs Negeri 2 Cilacap dan bagaimana praktek pengamalan ibadah mempengaruhi proses tersebut?
Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Di MTs Negeri 2 Cilacap, kami sangat menekankan pentingnya nilai-nilai keislaman dalam semua aspek pendidikan, termasuk dalam proses rekrutmen guru. Proses rekrutmen kami terdiri dari beberapa tahapan utama, misalnya kemampuan akademik dan praktek pengamalan ibadah menjadi salah satu kriteria penting dalam menilai calon guru.
Peneliti	Bisa dijelaskan lebih detail tahapan-tahapan rekrutmen yang bapak lakukan?
Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Ya, tentu saja. Tahapan rekrutmen di MTs Negeri 2 Cilacap dimulai dengan seleksi administrasi, di mana kami memeriksa kelengkapan berkas, seperti surat lamaran, CV, dan sertifikat keagamaan. Selanjutnya, kami melakukan tes praktek ibadah yang meliputi evaluasi kemampuan calon guru dalam melaksanakan ibadah seperti shalat dan membaca Al-Qur'an

	dengan benar. Tahapan ini penting untuk memastikan bahwa calon guru memiliki pemahaman dan pengamalan ibadah yang baik.
Peneliti	Bagaimana proses tes praktek ibadah itu dilakukan?
Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Proses ini dilakukan dengan cara mengundang calon guru untuk melakukan simulasi shalat dan membaca Al-Qur'an di hadapan tim penilai. Kami juga menilai cara mereka melaksanakan shalat sunnah dan ibadah lainnya. Hal ini membantu kami melihat secara langsung kemampuan dan komitmen mereka dalam menjalankan ibadah sehari-hari.
Peneliti	Selain tes praktek ibadah, apalagi yang dinilai dalam proses rekrutmen ini?
Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Setelah tes praktek ibadah, kami melakukan wawancara yang berfokus pada aspek religiusitas dan pengamalan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Dalam wawancara ini, kami menanyakan tentang pengalaman mereka dalam mengajarkan nilai-nilai Islami dan bagaimana mereka berencana mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam proses pembelajaran. Selain itu, kami juga mengobservasi perilaku mereka selama berada di lingkungan madrasah untuk melihat konsistensi dalam pengamalan ibadah dan adab Islami.
Peneliti	Bagaimana pandangan Anda tentang pentingnya praktek pengamalan ibadah dalam konteks pengajaran di madrasah?
Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Kami percaya bahwa seorang guru yang memiliki praktek ibadah yang baik tidak hanya akan menjadi teladan bagi siswa, tetapi juga mampu mengajarkan nilai-nilai Islam dengan lebih efektif. Di madrasah kami, guru diharapkan tidak hanya mengajar secara akademis tetapi juga membimbing siswa dalam menjalankan kehidupan yang sesuai dengan ajaran Islam. Karena itu, pengamalan ibadah menjadi kriteria penting dalam rekrutmen untuk memastikan bahwa guru yang kami terima dapat memenuhi harapan ini.
Peneliti	Apakah ada tantangan yang Anda hadapi dalam implementasi model rekrutmen ini?
Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Tentu, ada beberapa tantangan. Salah satunya adalah memastikan bahwa penilaian terhadap praktek ibadah dilakukan dengan obyektif dan adil. Kami harus memastikan bahwa tim penilai memiliki pemahaman yang sama dan kriteria yang jelas dalam menilai ibadah calon guru.

	Selain itu, tidak semua calon guru memiliki latar belakang pengajaran agama yang kuat, sehingga kami harus memberikan pelatihan tambahan untuk mereka yang memiliki potensi namun masih perlu meningkatkan pemahaman ibadahnya.
Peneliti	Bagaimana hasil yang telah Anda lihat sejak penerapan model rekrutmen berbasis praktek pengamalan ibadah ini?
Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Sejauh ini, hasilnya sangat positif. Kami melihat bahwa guru-guru yang direkrut melalui model ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengajaran nilai-nilai Islami dan memberikan contoh yang baik bagi siswa dalam hal pengamalan ibadah. Hal ini berdampak positif pada lingkungan belajar di madrasah kami, dengan siswa yang lebih termotivasi untuk mengikuti contoh guru mereka dalam menjalankan ibadah dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.
Peneliti	Luar biasa. Terima kasih banyak atas waktu dan penjelasannya. Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan terkait proses rekrutmen ini?
Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Kami hanya berharap bahwa model rekrutmen berbasis praktek pengamalan ibadah ini dapat menjadi inspirasi bagi lembaga pendidikan Islam lainnya. Dengan mengutamakan pengamalan ibadah dalam rekrutmen, kami percaya bahwa kita dapat membangun generasi yang tidak hanya berprestasi secara akademis, tetapi juga kuat dalam pengamalan nilai-nilai Islam.
Peneliti	Terima kasih sekali lagi, Bapak Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I, atas wawancara yang sangat informatif ini.
Drs. H.M. Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I	Sama-sama, semoga bermanfaat bagi penelitian Anda.

2. Transkrip wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : Sayono, S.Pd
 Jabatan : Wakil Kepala Kurikulum
 Hari/Tanggal : Rabu, 20 Juli 2023
 Pukul : 13.45-14.30 WIB
 Tempat : MTs Negeri 2 Cilacap

Peneliti	Terima kasih bapak Sayono, S.Pd, atas kesempatan untuk wawancara ini. Kami ingin mengetahui lebih dalam tentang bagaimana proses rekrutmen guru di MTs Negeri 2 Cilacap khususnya yang berbasis praktek pengamalan ibadah. Bisa Anda ceritakan bagaimana proses ini dilaksanakan?
Sayono, S.Pd	Tentu, dengan senang hati. Dalam proses rekrutmen kami membentuk tim rekrutmen yang terdiri dari Kepala Madrasah, para wakil kepala, Kepala Tata Usaha, Guru snior dan pembina keagamaan serta komite madrasah. Di MTs Negeri 2 Cilacap, kami telah mengembangkan model rekrutmen yang tidak hanya melihat kompetensi akademik dan profesional calon guru, tetapi juga menilai praktek pengamalan ibadah mereka. Proses ini mencakup beberapa tahapan mulai dari seleksi administrasi hingga evaluasi praktek ibadah calon guru.
Peneliti	Apa saja tahapan dalam proses rekrutmen ini dan bagaimana penilaiannya dilakukan?
Sayono, S.Pd	Tahapan pertama adalah seleksi berkas, di mana kami meninjau kelengkapan administrasi seperti ijazah, CV, dan dokumen lain yang menunjukkan pengalaman dan kompetensi calon guru. Setelah itu, kami melakukan tes praktek pengamalan ibadah. Dalam tes ini, calon guru diminta untuk melakukan simulasi shalat, membaca Al-Qur'an, dan ibadah-ibadah lainnya. Tim penilai, yang terdiri dari guru senior dan pembina agama, menilai ketepatan dan konsistensi pelaksanaan ibadah tersebut.
Peneliti	Bagaimana tepatnya tes praktek pengamalan ibadah ini dilaksanakan?
Sayono, S.Pd	Tes praktek pengamalan ibadah dilakukan secara langsung di madrasah. Calon guru diminta untuk menunjukkan cara mereka melaksanakan shalat fardhu, shalat sunnah, dan membaca Al-Qur'an. Kami juga menilai aspek-aspek seperti tartil dalam membaca Al-Qur'an, pemahaman tentang tajwid, serta adab dan sikap dalam menjalankan

	ibadah. Penilaian dilakukan dengan menggunakan rubrik yang sudah disusun untuk memastikan obyektivitas.
Peneliti	Selain praktek ibadah, aspek apa lagi yang diperhatikan dalam proses rekrutmen ini?
Sayono, S.Pd	Selain praktek ibadah, kami juga melakukan wawancara yang mendalam untuk memahami sikap keagamaan calon guru dan bagaimana mereka mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengajaran. Kami menanyakan tentang pengalaman mereka dalam mengajarkan agama Islam, serta rencana mereka untuk mendukung pembinaan keagamaan siswa di madrasah. Pengamatan terhadap perilaku dan interaksi mereka dengan tim penilai serta siswa selama proses rekrutmen juga menjadi pertimbangan penting.
Peneliti	Apakah ada kriteria khusus yang digunakan dalam menilai praktek pengamalan ibadah calon guru?
Sayono, S.Pd	Ya, kami memiliki beberapa kriteria khusus. Di antaranya adalah ketepatan dalam pelaksanaan shalat, kefasihan dalam membaca Al-Qur'an, serta keteraturan dalam menjalankan ibadah sunnah. Kami juga menilai sikap dan akhlak calon guru, seperti kesopanan, keramahan, dan kemampuan berinteraksi dengan baik dalam lingkungan keagamaan. Semua kriteria ini tercermin dalam rubrik penilaian yang sudah disusun dengan jelas.
Peneliti	Apa pandangan bapak tentang pentingnya praktek pengamalan ibadah dalam konteks pengajaran di madrasah?
Sayono, S.Pd	Praktek pengamalan ibadah sangat penting karena guru di madrasah tidak hanya berperan sebagai pendidik akademik, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual. Guru yang baik harus mampu menjadi teladan dalam menjalankan ibadah dan menanamkan nilai-nilai Islam kepada siswa. Dengan menilai praktek pengamalan ibadah dalam rekrutmen, kami memastikan bahwa guru yang kami rekrut mampu mendukung visi dan misi madrasah dalam membentuk generasi yang berakhlak mulia dan berpengetahuan luas.
Peneliti	Apa tantangan utama yang dihadapi dalam penerapan model rekrutmen ini?
Sayono, S.Pd	Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa tes praktek ibadah dilakukan secara adil dan konsisten. Kadang-kadang, sulit menilai

	<p>aspek ibadah yang bersifat pribadi dan subjektif. Oleh karena itu, kami terus mengembangkan rubrik penilaian dan memberikan pelatihan kepada tim penilai untuk memastikan bahwa proses penilaian berjalan dengan obyektif dan adil. Selain itu, kami juga menghadapi tantangan dalam mencari calon guru yang memenuhi kualifikasi akademik dan memiliki komitmen tinggi terhadap pengamalan ibadah.</p>
Peneliti	<p>Bagaimana hasil yang telah Anda lihat sejak model rekrutmen ini diterapkan?</p>
Sayono, S.Pd	<p>Hasilnya cukup positif. Kami melihat bahwa guru-guru yang direkrut melalui model ini lebih mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam proses pembelajaran. Mereka juga lebih konsisten dalam menjalankan ibadah dan menjadi contoh yang baik bagi siswa. Hal ini berdampak positif pada budaya keagamaan di madrasah kami dan membantu dalam membangun lingkungan belajar yang islami dan kondusif.</p>
Peneliti	<p>Terima kasih banyak, bapak Sayono, S.Pd, atas penjelasan yang sangat informatif ini. Apakah ada hal lain yang ingin Anda tambahkan terkait proses rekrutmen ini?</p>
Sayono, S.Pd	<p>Kami berharap bahwa model rekrutmen berbasis praktek pengamalan ibadah ini dapat menjadi contoh yang baik bagi madrasah lain. Dengan menekankan pentingnya praktek ibadah dalam rekrutmen, kami percaya bahwa kita dapat mendidik generasi yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga kuat dalam pengamalan agama.</p>
Peneliti	<p>Terima kasih sekali lagi, bapak Sayono, S.Pd, atas waktu dan wawancaranya.</p>
Sayono, S.Pd	<p>Sama-sama, semoga bermanfaat untuk penelitiannya</p>

3. Transkrip wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sarana dan Prasarana MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : Amirudin, S.Pd.I
 Jabatan : Wakil Kepala Sarana dan Prasarana
 Hari/Tanggal : Rabu, 3 Agustus 2023
 Pukul : 11.00-11.30 WIB
 Tempat : MTs Negeri 2 Cilacap

Peneliti	Terima kasih, Pak Amirudin, S.Pd.I, atas waktu yang Bapak berikan. Kami ingin mengetahui pandangan Anda tentang proses rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap. Bisa Anda jelaskan peran bagian sarana dan prasarana dalam mendukung proses ini?
Amirudin, S.Pd.I	Tentu, dengan senang hati. Bagian sarana dan prasarana memiliki peran yang penting dalam mendukung semua kegiatan di madrasah, termasuk proses rekrutmen guru. Dalam konteks rekrutmen berbasis praktek pengamalan ibadah, kami memastikan bahwa fasilitas yang tersedia dapat mendukung pelaksanaan tes dan kegiatan terkait lainnya dengan baik.
Peneliti	Bagaimana peran fasilitas sarana dan prasarana dalam proses tes praktek pengamalan ibadah?
Amirudin, S.Pd.I	Fasilitas yang kami siapkan mencakup ruangan khusus yang digunakan untuk tes praktek ibadah, seperti ruang shalat, ruang baca Al-Qur'an, dan area untuk ibadah lainnya. Kami memastikan ruangan ini memenuhi standar kenyamanan dan keislaman sehingga calon guru dapat melaksanakan praktek ibadah mereka dengan tenang dan khusyuk. Selain itu, kami juga menyediakan peralatan seperti sajadah, Al-Qur'an, dan perlengkapan lainnya yang dibutuhkan selama tes.
Peneliti	Apakah ada persiapan khusus yang dilakukan oleh bagian sarana dan prasarana sebelum pelaksanaan tes praktek ibadah?
Amirudin, S.Pd.I	Ya, tentu saja. Kami melakukan persiapan seperti membersihkan dan menata ruangan shalat agar siap digunakan, memastikan ketersediaan peralatan yang diperlukan, dan memeriksa kondisi ruangan untuk memastikan tidak ada gangguan selama tes berlangsung. Kami juga bekerja sama dengan tim penilai untuk memahami kebutuhan spesifik mereka sehingga persiapan yang kami lakukan benar-benar sesuai dengan standar yang diinginkan.

Peneliti	Bagaimana bapak menilai dampak ketersediaan fasilitas terhadap keberhasilan proses rekrutmen berbasis praktek pengamalan ibadah ini?
Amirudin, S.Pd.I	Ketersediaan fasilitas yang memadai sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses rekrutmen. Dengan adanya fasilitas yang baik, calon guru dapat menjalani tes praktek ibadah dengan lebih nyaman dan fokus. Hal ini juga membantu tim penilai dalam melakukan penilaian yang lebih akurat karena lingkungan yang disiapkan mendukung pelaksanaan ibadah dengan baik. Secara keseluruhan, fasilitas yang baik berkontribusi positif terhadap kredibilitas dan efektivitas proses rekrutmen.
Peneliti	Apakah ada tantangan yang dihadapi dalam menyediakan fasilitas untuk tes praktek pengamalan ibadah ini?
Amirudin, S.Pd.I	Tantangan utama biasanya berkaitan dengan pemeliharaan fasilitas agar selalu dalam kondisi baik. Kami harus memastikan bahwa semua peralatan dan ruangan selalu bersih dan siap digunakan kapan saja diperlukan. Selain itu, kami juga harus memperhatikan aspek keamanan dan kenyamanan, seperti sirkulasi udara, pencahayaan, dan akustik ruangan, agar tidak mengganggu konsentrasi calon guru saat melaksanakan ibadah.
Peneliti	Bagaimana bagian sarana dan prasarana bekerja sama dengan bagian lain dalam mendukung proses rekrutmen ini?
Amirudin, S.Pd.I	Kami bekerja sama erat dengan tim penilai dari bagian akademik dan keagamaan untuk memastikan bahwa fasilitas yang kami sediakan sesuai dengan kebutuhan mereka. Komunikasi yang baik antara bagian sarana dan prasarana dengan bagian akademik sangat penting untuk memastikan bahwa semua persiapan berjalan lancar. Kami juga berkoordinasi dengan tim IT untuk menyediakan dukungan teknologi jika diperlukan, seperti perangkat untuk presentasi atau evaluasi digital.
Peneliti	Apa pendapat Anda tentang pentingnya praktek pengamalan ibadah dalam proses rekrutmen guru di madrasah?
Amirudin, S.Pd.I	Praktek pengamalan ibadah merupakan bagian penting dari identitas seorang guru di madrasah. Guru tidak hanya mengajar mata pelajaran, tetapi juga menjadi teladan dalam pengamalan ajaran Islam. Dengan menilai praktek ibadah calon guru, kami memastikan bahwa mereka tidak

	hanya memiliki kompetensi akademik tetapi juga memiliki komitmen yang kuat terhadap pengamalan agama. Hal ini penting untuk membentuk lingkungan belajar yang islami dan kondusif bagi perkembangan spiritual siswa.
Peneliti	Terima kasih banyak, Pak Amirudin, S.Pd.I, atas penjelasan yang sangat informatif ini. Apakah ada hal lain yang ingin Anda tambahkan terkait proses rekrutmen ini?
Amirudin, S.Pd.I	Saya berharap bahwa pendekatan ini dapat menginspirasi madrasah lain untuk lebih memperhatikan aspek pengamalan ibadah dalam rekrutmen guru. Dengan menekankan pentingnya praktek ibadah, kami percaya bahwa kita dapat mendidik generasi yang tidak hanya cerdas secara akademik tetapi juga kuat dalam iman dan akhlak.
Peneliti	Terima kasih sekali lagi, Pak Amirudin, S.Pd.I, atas waktu dan wawancaranya.
Amirudin, S.Pd.I	Sama-sama, semoga wawancara ini bermanfaat untuk penelitian Anda.



4. Transkrip wawancara peneliti dengan wakil kepala hubungan masyarakat MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : A.M. Rosid, S.Pd
 Jabatan : Wakil Kepala Hubungan Masyarakat
 Hari/Tanggal : Rabu, 3 Agustus 2023
 Pukul : 12.30-13.00 WIB
 Tempat : Mts Negeri 2 Cilacap

Peneliti	Bagaimana rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap disosialisasikan kepada masyarakat?
A.M. Rosid, S.Pd	Kami melakukan sosialisasi rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah melalui berbagai media, antara lain: Website madrasah: Informasi tentang rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah dapat dilihat di website resmi MTs Negeri 2 Cilacap. Media sosial: Kami memanfaatkan media sosial seperti Facebook, Instagram, dan Twitter untuk menyebarkan informasi tentang rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah. Spanduk dan brosur: Kami memasang spanduk dan brosur di sekitar madrasah dan di tempat-tempat strategis lainnya. Kerjasama dengan lembaga pendidikan: Kami menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan lain untuk mensosialisasikan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah kepada calon guru potensial. Sosialisasi di masjid dan mushola: Kami melakukan sosialisasi di masjid dan mushola di sekitar madrasah untuk menjangkau calon guru yang aktif di kegiatan keagamaan.
Peneliti	Bagaimana respon masyarakat terhadap rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap?
A.M. Rosid, S.Pd	Secara umum, respon masyarakat terhadap rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap cukup positif. Masyarakat menyambut baik program ini karena mereka ingin anak-anak mereka diajar oleh guru-guru yang berakhlak mulia.
Peneliti	Apakah rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap telah menghasilkan guru-guru yang berkualitas?
A.M. Rosid, S.Pd	Ya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah telah menghasilkan guru-guru yang berkualitas. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini memiliki komitmen yang kuat dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dan mampu

	memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.
Peneliti	Apakah rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap memiliki dampak positif terhadap citra madrasah?
A.M. Rosid, S.Pd	Ya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah memiliki dampak positif terhadap citra madrasah. Masyarakat semakin percaya dengan MTs Negeri 2 Cilacap karena mereka yakin bahwa madrasah ini berkomitmen untuk mencetak generasi muda yang cerdas dan berakhlak mulia.
Peneliti	Apa harapan MTs Negeri 2 Cilacap kedepannya terkait dengan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
A.M. Rosid, S.Pd	Kedepannya, kami berharap dapat terus meningkatkan kualitas rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah. Kami ingin memastikan bahwa guru-guru yang direkrut melalui proses ini adalah guru-guru terbaik yang dapat memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.
Peneliti	Terima kasih atas waktunya.
A.M. Rosid, S.Pd	Sama-sama, semoga wawancara ini bermanfaat untuk penelitian Anda.

5. Transkrip wawancara peneliti dengan wakil kepala kesiswaan MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : Ridho Anshori, S.Pd
 Jabatan : Wakil Kepala Kesiswaan
 Hari/Tanggal : Rabu, 10 Agustus 2023
 Pukul : 11.00-11.30 WIB
 Tempat : MTs Negeri 2 Cilacap

Peneliti	Bagaimana rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap berdampak pada proses belajar mengajar?
Ridho Anshori, S.Pd	Rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap memiliki dampak positif pada proses belajar mengajar. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini memiliki komitmen yang kuat dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan Islami. Hal ini membuat siswa merasa lebih nyaman dan fokus dalam belajar.
Peneliti	Bagaimana rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap berdampak pada karakter dan akhlak siswa?
Ridho Anshori, S.Pd	Rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap juga berdampak positif pada karakter dan akhlak siswa. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini menjadi teladan bagi siswa dalam mengamalkan nilai-nilai Islam. Hal ini membuat siswa lebih termotivasi untuk berakhlak mulia dan memiliki karakter yang baik.
Peneliti	Apakah rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap memiliki dampak positif terhadap prestasi siswa?
Ridho Anshori, S.Pd	Ya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap memiliki dampak positif terhadap prestasi siswa. Data menunjukkan bahwa prestasi siswa di MTs Negeri 2 Cilacap mengalami peningkatan setelah diterapkannya sistem rekrutmen ini.
Peneliti	Apakah rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap menimbulkan keraguan dari orang tua siswa?
Ridho Anshori, S.Pd	Pada awalnya, beberapa orang tua siswa memang sempat meragukan sistem rekrutmen ini. Mereka khawatir bahwa guru-guru yang direkrut berdasarkan praktek pengamalan ibadah tidak memiliki kompetensi yang cukup dalam bidang akademik. Namun, setelah melihat hasil belajar

	dan perkembangan karakter siswa, keraguan tersebut perlahan-lahan hilang.
Peneliti	Apa harapan MTs Negeri 2 Cilacap kedepannya terkait dengan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Ridho Anshori, S.Pd	Kedepannya, kami berharap dapat terus menyempurnakan sistem rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah ini. Kami ingin memastikan bahwa guru-guru yang direkrut melalui proses ini adalah guru-guru terbaik yang dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan MTs Negeri 2 Cilacap.
Peneliti	Terima kasih atas waktunya.
Ridho Anshori, S.Pd	Sama-sama, semoga wawancara ini bermanfaat



6. Transkrip wawancara peneliti dengan guru senior MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : Drs. Sarno
 Jabatan : Guru Senior
 Hari/Tanggal : Rabu, 10 Agustus 2023
 Pukul : 13.00-13.30 WIB
 Tempat : MTs Negeri 3 Cilacap

Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap?
Drs. Sarno	Saya sangat mendukung rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap. Menurut saya, sistem rekrutmen ini sangat penting untuk menghasilkan guru-guru yang berakhlak mulia dan mampu menjadi teladan bagi siswa.
Peneliti	Apakah rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap telah menghasilkan guru-guru yang berkualitas?
Drs. Sarno	Ya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap telah menghasilkan guru-guru yang berkualitas. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini memiliki komitmen yang kuat dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.
Peneliti	Bagaimana rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap berdampak pada proses belajar mengajar?
Drs. Sarno	Rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap memiliki dampak positif pada proses belajar mengajar. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan Islami. Hal ini membuat siswa merasa lebih nyaman dan fokus dalam belajar.
Peneliti	Bagaimana rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap berdampak pada karakter dan akhlak siswa?
Drs. Sarno	Rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap juga berdampak positif pada karakter dan akhlak siswa. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini menjadi teladan bagi siswa dalam mengamalkan nilai-nilai Islam. Hal ini membuat siswa lebih termotivasi untuk berakhlak mulia dan memiliki karakter yang baik.
Peneliti	Apa harapan Anda kedepannya terkait dengan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?

Drs. Sarno	Kedepannya, saya berharap sistem rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan. Saya yakin bahwa sistem rekrutmen ini akan menghasilkan guru-guru terbaik yang dapat membantu madrasah ini mencapai visi dan misinya.
Peneliti	Terima kasih atas waktunya.
Drs. Sarno	Sama-sama, semoga wawancara ini bermanfaat



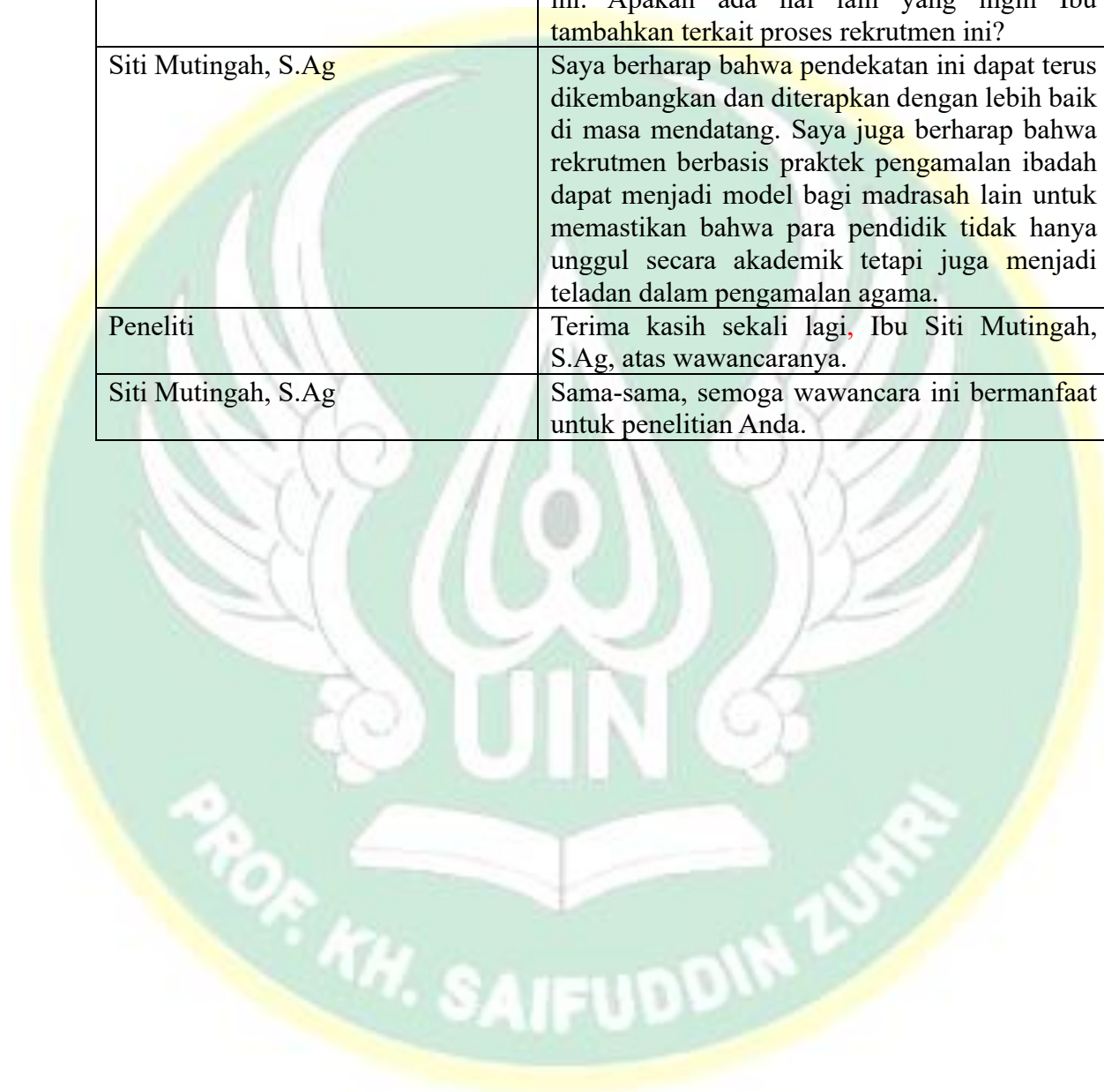
7. Transkrip wawancara peneliti dengan guru pembina keagamaan MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : Siti Mutingah, S.Ag
 Jabatan : Guru Pembina Keagamaan
 Hari/Tanggal : Rabu, 24 Agustus 2023
 Pukul : 13.00-13.30 WIB
 Tempat : MTs Negeri 2 Cilacap

Peneliti	Terima kasih, ibu Siti Mutingah, S.Ag, atas waktu yang Ibu berikan. Kami ingin mendengar pandangan Ibu tentang proses rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap. Bisakah Ibu menjelaskan bagaimana proses ini diterapkan?
Siti Mutingah, S.Ag	Tentu, dengan senang hati. Proses rekrutmen guru di MTs Negeri 2 Cilacap berbasis praktek pengamalan ibadah bertujuan untuk memastikan bahwa guru-guru yang bergabung dengan kami tidak hanya memiliki kompetensi akademik yang baik tetapi juga memiliki pengamalan ibadah yang kuat. Kami percaya bahwa seorang guru di madrasah harus menjadi teladan dalam praktik keagamaan sehari-hari.
Peneliti	Bagaimana tahap-tahap dalam proses rekrutmen ini dilaksanakan?
Siti Mutingah, S.Ag	Prosesnya terdiri dari beberapa tahap utama. Pertama, kami mengumumkan lowongan dan mengundang calon guru untuk mendaftar. Selanjutnya, ada proses seleksi administrasi untuk menilai kelengkapan berkas dan kualifikasi akademik. Setelah itu, kami melaksanakan tes tertulis yang mencakup pengetahuan agama dan pendidikan. Tahap berikutnya adalah tes praktek pengamalan ibadah, di mana calon guru diminta untuk melaksanakan praktek ibadah seperti shalat, membaca Al-Qur'an, dan memberikan ceramah atau pengajian. Terakhir, ada wawancara untuk menilai integritas dan komitmen keagamaan calon guru.
Peneliti	Bisakah Ibu menjelaskan lebih rinci mengenai tes praktek pengamalan ibadah?
Siti Mutingah, S.Ag	Tentu. Tes praktek pengamalan ibadah melibatkan beberapa kegiatan utama. Calon guru diminta untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam melaksanakan shalat dengan tata cara yang benar, membaca Al-Qur'an dengan tajwid yang baik, dan memberikan ceramah singkat tentang topik keagamaan. Kami menilai mereka berdasarkan ketepatan, kefasihan, dan kedalaman pemahaman mereka tentang materi

	ibadah. Proses ini biasanya diawasi oleh tim penilai yang terdiri dari guru-guru senior dan ahli keagamaan di madrasah.
Peneliti	Apa yang menjadi dasar penilaian dalam tes praktek pengamalan ibadah ini?
Siti Mutingah, S.Ag	Penilaian didasarkan pada beberapa kriteria utama, yaitu ketepatan pelaksanaan ibadah sesuai dengan syariat Islam, kefasihan dan keindahan dalam membaca Al-Qur'an, kemampuan dalam menyampaikan ceramah dengan baik, serta penguasaan materi keagamaan. Kami juga memperhatikan sikap dan keikhlasan dalam melaksanakan ibadah, karena ini mencerminkan karakter dan integritas calon guru sebagai pendidik.
Peneliti	Bagaimana respons calon guru terhadap proses rekrutmen yang berbasis praktek pengamalan ibadah ini?
Siti Mutingah, S.Ag	Sebagian besar calon guru menyambut baik proses ini karena mereka melihatnya sebagai cara yang adil untuk menilai kesiapan mereka sebagai pendidik di madrasah. Proses ini juga memberikan kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan komitmen keagamaan mereka secara praktis, bukan hanya melalui pengetahuan teoritis. Ada juga beberapa yang merasa tertantang, terutama jika mereka belum terbiasa dengan format penilaian yang kami terapkan, tetapi secara umum, responsnya sangat positif.
Peneliti	Apa tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan rekrutmen berbasis praktek pengamalan ibadah ini?
Siti Mutingah, S.Ag	Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa tes praktek dilakukan dengan objektif dan adil. Kami harus memastikan bahwa penilaian dilakukan berdasarkan kriteria yang jelas dan transparan. Selain itu, ada juga tantangan dalam menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan tes ini dengan baik, mengingat bahwa proses ini memerlukan persiapan yang cukup matang.
Peneliti	Bagaimana menurut Ibu dampak dari pendekatan ini terhadap kualitas guru yang direkrut di MTs Negeri 2 Cilacap?
Siti Mutingah, S.Ag	Pendekatan ini memiliki dampak yang sangat positif. Guru-guru yang kami rekrut melalui proses ini biasanya memiliki komitmen yang kuat terhadap pengamalan ibadah dan integritas keagamaan yang tinggi. Hal ini tercermin dalam pengajaran mereka dan memberikan contoh

	yang baik bagi siswa. Dengan adanya tes praktek ibadah, kami dapat memastikan bahwa guru yang bergabung dengan kami tidak hanya kompeten secara akademik tetapi juga memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan ajaran Islam.
Peneliti	Terima kasih banyak, Ibu Siti Mutingah, S.Ag, atas waktu dan penjelasan yang sangat informatif ini. Apakah ada hal lain yang ingin Ibu tambahkan terkait proses rekrutmen ini?
Siti Mutingah, S.Ag	Saya berharap bahwa pendekatan ini dapat terus dikembangkan dan diterapkan dengan lebih baik di masa mendatang. Saya juga berharap bahwa rekrutmen berbasis praktek pengamalan ibadah dapat menjadi model bagi madrasah lain untuk memastikan bahwa para pendidik tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga menjadi teladan dalam pengamalan agama.
Peneliti	Terima kasih sekali lagi, Ibu Siti Mutingah, S.Ag, atas wawancaranya.
Siti Mutingah, S.Ag	Sama-sama, semoga wawancara ini bermanfaat untuk penelitian Anda.



8. Transkrip wawancara peneliti dengan kepala tata usaha MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : Slamet Riyadi, S.Kom
 Jabatan : Kepala Tata Usaha
 Hari/Tanggal : Rabu, 24 Agustus 2023
 Pukul : 13.45-14.30 WIB
 Tempat : MTs Negeri 2 Cilacap

Peneliti	Bagaimana proses administrasi rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap?
Slamet Riyadi, S.Kom	Proses administrasi rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh MTs Negeri 2 Cilacap melalui surat keputusan tentang rekrutmen guru. Calon guru harus melengkapi semua berkas yang diperlukan dan mengikuti semua tahapan seleksi.
Peneliti	Apakah rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap memiliki kendala dalam hal administrasi?
Slamet Riyadi, S.Kom	Pada awal penerapannya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap memang sempat mengalami beberapa kendala dalam hal administrasi. Hal ini karena sistem rekrutmen ini masih baru dan belum banyak yang mengetahuinya. Namun, seiring dengan berjalannya waktu, kendala-kendala tersebut dapat diatasi.
Peneliti	Bagaimana rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap berdampak pada beban kerja Tata Usaha?
Slamet Riyadi, S.Kom	Rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap memang menambah beban kerja Tata Usaha. Hal ini karena Tata Usaha harus mengurus berbagai hal terkait dengan proses seleksi, seperti penerimaan berkas, verifikasi data, dan penyiapan tempat seleksi.
Peneliti	Apakah rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap sepadan dengan beban kerja tambahan bagi Tata Usaha?
Slamet Riyadi, S.Kom	Ya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap sepadan dengan beban kerja tambahan bagi Tata Usaha. Hal ini karena sistem rekrutmen ini menghasilkan guru-guru yang berkualitas dan berakhlak mulia. Guru-guru tersebut dapat memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa dan membantu meningkatkan citra madrasah.

Peneliti	Apa harapan Kepala Tata Usaha kedepannya terkait dengan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Slamet Riyadi, S.Kom	Kedepannya, saya berharap sistem rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap dapat terus diperbaiki dan disempurnakan. Saya ingin sistem rekrutmen ini menjadi lebih efisien dan efektif, sehingga dapat menghasilkan guru-guru terbaik bagi madrasah ini.
Peneliti	Terima kasih atas waktunya.
Slamet Riyadi, S.Kom	Sama-sama, semoga wawancara ini bermanfaat untuk penelitian

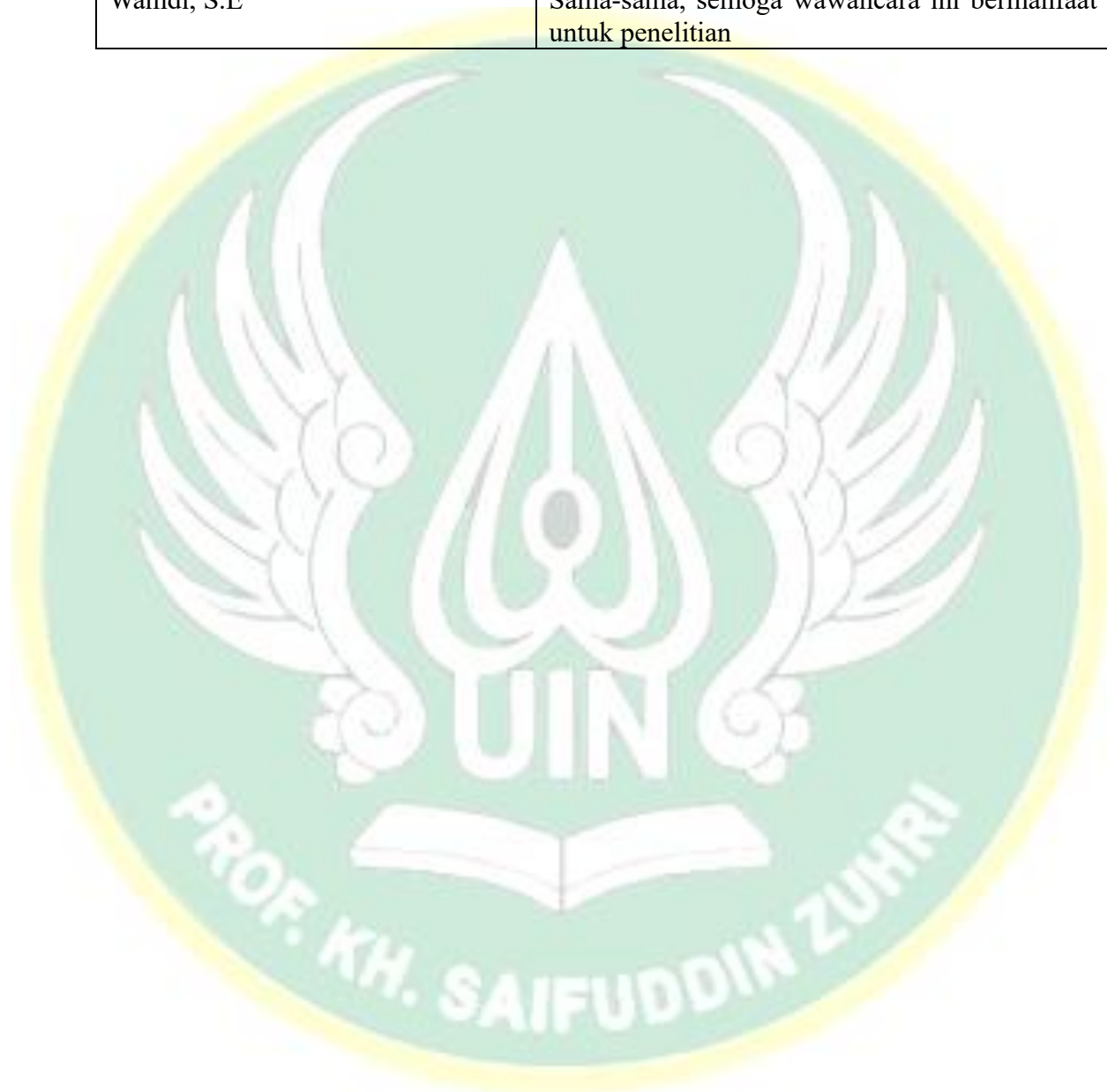


9. Transkrip wawancara peneliti dengan komite madrasah MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : Wamdi, S.E
 Jabatan : Komite Madrasah
 Hari/Tanggal : Senin, 5 September 2023
 Pukul : 10.00-10.30 WIB
 Tempat : MTs Negeri 2 Cilacap

Peneliti	Bagaimana pendapat Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap tentang rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Wamdi, S.E	Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap sangat mendukung rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah. Kami yakin bahwa sistem rekrutmen ini akan menghasilkan guru-guru yang berakhlak mulia dan mampu menjadi teladan bagi siswa.
Peneliti	Apakah Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap dilibatkan dalam proses rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Wamdi, S.E	Ya, Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap dilibatkan dalam proses rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah. Kami memberikan masukan dan saran kepada madrasah dalam menyusun kriteria seleksi dan proses seleksi.
Peneliti	Bagaimana Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap menilai hasil rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Wamdi, S.E	Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap menilai hasil rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah cukup positif. Guru-guru yang direkrut melalui proses ini umumnya memiliki komitmen yang kuat dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.
Peneliti	Apakah Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap menerima keluhan dari orang tua siswa terkait dengan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Wamdi, S.E	Sejauh ini, Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap belum menerima keluhan dari orang tua siswa terkait dengan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah. Orang tua siswa umumnya mendukung sistem rekrutmen ini dan berharap madrasah dapat terus mempertahankan sistem ini.
Peneliti	Apa harapan Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap kedepannya terkait dengan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?

Wamdi, S.E	Kedepannya, Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap berharap sistem rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah dapat terus disempurnakan. Kami ingin sistem rekrutmen ini menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan guru-guru terbaik bagi madrasah ini.
Peneliti	Terima kasih atas waktunya.
Wamdi, S.E	Sama-sama, semoga wawancara ini bermanfaat untuk penelitian



10. Transkrip wawancara peneliti dengan guru tidak tetap/honorar MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd

Jabatan : Guru Tidak Tetap/Honorar

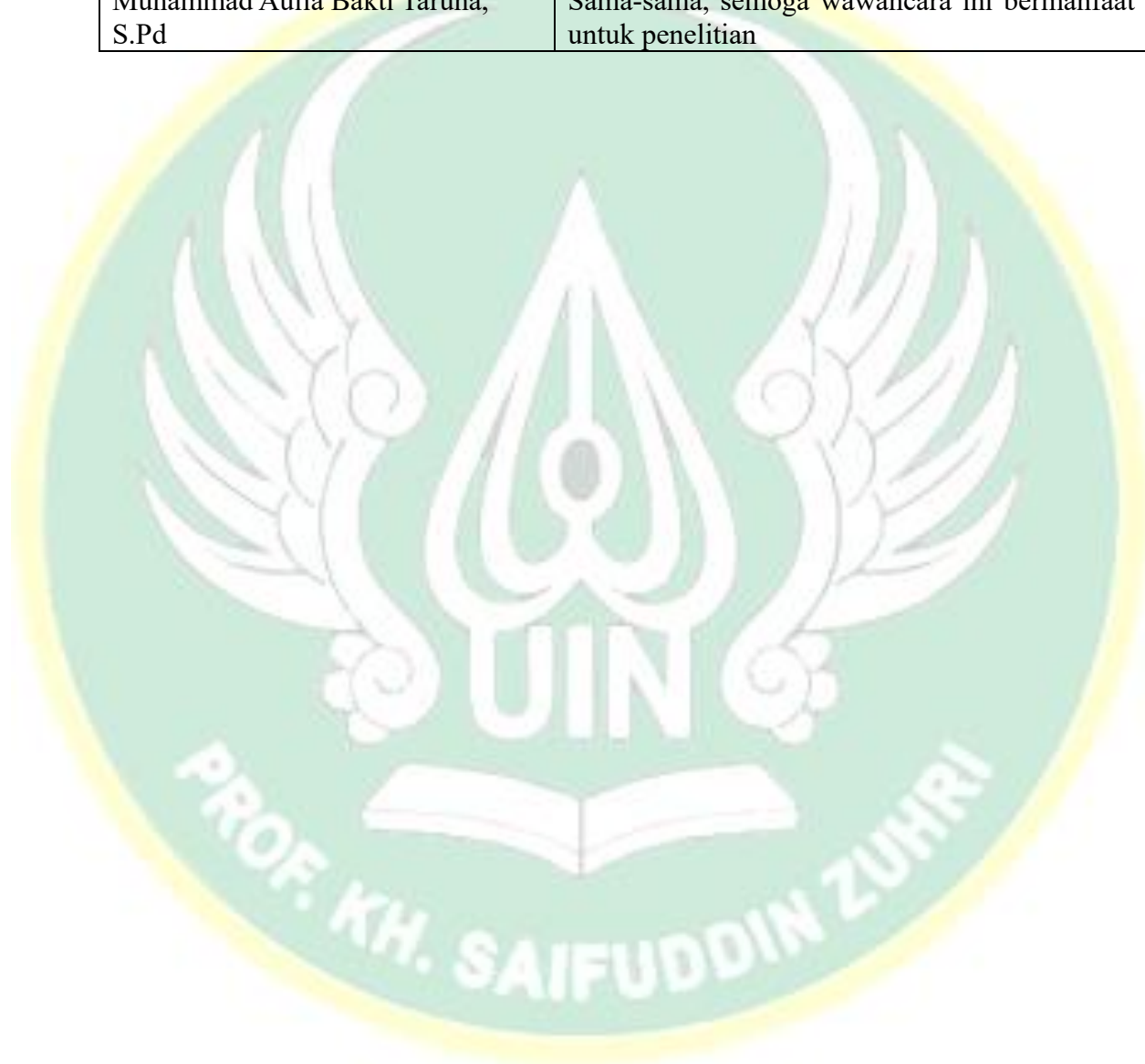
Hari/Tanggal : Senin, 5 September 2023

Pukul : 11.00-11.30 WIB

Tempat : MTs Negeri 2 Cilacap

Peneliti	Bagaimana Anda mengetahui tentang rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap?
Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd	Saya mengetahui rekrutmen guru melalui media elektronik, yaitu media sosial.
Peneliti	Bagaimana pendapat Anda tentang rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap?
Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd	Menurut saya, rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap adalah sebuah langkah yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa madrasah ini berkomitmen untuk menghasilkan guru-guru yang berakhlak mulia dan mampu menjadi teladan bagi siswa.
Peneliti	Apakah Anda merasa dirugikan dengan adanya rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd	Tidak, saya tidak merasa dirugikan. Saya memahami bahwa madrasah ingin memiliki guru-guru yang terbaik dan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah adalah salah satu cara untuk mewujudkannya.
Peneliti	Apakah Anda merasa termotivasi untuk meningkatkan praktek pengamalan ibadah Anda setelah adanya rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd	Ya, saya merasa termotivasi untuk meningkatkan praktek pengamalan ibadah saya. Saya ingin menjadi teladan bagi siswa dan menunjukkan kepada mereka bahwa menjadi guru madrasah tidak hanya tentang mengajar mata pelajaran, tetapi juga tentang mengamalkan nilai-nilai Islam.
Peneliti	Apakah Anda memiliki saran untuk madrasah terkait dengan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd	Saran saya, madrasah perlu terus melakukan sosialisasi tentang sistem rekrutmen ini kepada masyarakat, termasuk kepada guru-guru honorar seperti saya. Hal ini agar tidak ada kesalahpahaman dan semua pihak dapat memahami tujuan mulia dari sistem rekrutmen ini.

Peneliti	Apa harapan Anda kedepannya terkait dengan rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd	Saya berharap sistem rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah ini dapat terus diterapkan di MTs Negeri 2 Cilacap. Saya yakin bahwa sistem rekrutmen ini akan menghasilkan guru-guru terbaik yang dapat membantu madrasah ini mencapai visi dan misinya.
Peneliti	Terima kasih atas waktunya.
Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd	Sama-sama, semoga wawancara ini bermanfaat untuk penelitian



11. Transkrip wawancara peneliti dengan Guru Tidak Tetap/Honorar MTs Negeri 2 Cilacap

Nama : Novantya Kartikawati, S.Pd
 Jabatan : Guru Tidak Tetap/Honorar
 Hari/Tanggal : Kamis, 8 September 2023
 Pukul : 13.00-13.30 WIB
 Tempat : MTs Negeri 2 Cilacap

Peneliti	Bagaimana perasaan Anda setelah mengetahui bahwa Anda diterima dalam rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap?
Novantya Kartikawati,S.Pd	Saya sangat senang dan bersyukur atas kesempatan ini. Saya sudah lama bercita-cita untuk menjadi guru di MTs Negeri 2 Cilacap dan saya merasa bersyukur bahwa mimpi saya akhirnya terwujud.
Peneliti	Apakah Anda merasa sistem rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah adil bagi Anda?
Novantya Kartikawati,S.Pd	Saya yakin bahwa sistem rekrutmen ini adil dan transparan. Saya mengikuti semua tahapan seleksi dengan lancar dan saya merasa bahwa semua calon guru diperlakukan dengan adil.
Peneliti	Apa yang menurut Anda menjadi kunci sukses Anda dalam rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah?
Novantya Kartikawati,S.Pd	Saya rasa saya berhasil dalam rekrutmen ini karena saya memiliki komitmen yang kuat untuk mengamalkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Saya juga memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh madrasah dan saya menunjukkan performa yang baik dalam semua tahapan seleksi.
Peneliti	Apa yang Anda harapkan dari diri Anda sebagai guru di MTs Negeri 2 Cilacap?
Novantya Kartikawati,S.Pd	Saya ingin menjadi guru yang berdedikasi dan inspiratif bagi siswa. Saya ingin membantu siswa untuk belajar dan berkembang tidak hanya dalam hal akademik, tetapi juga dalam hal moral dan spiritual.
Peneliti	Apa pesan Anda untuk calon guru lain yang ingin mengikuti rekrutmen guru berbasis praktek pengamalan ibadah di MTs Negeri 2 Cilacap?
Novantya Kartikawati,S.Pd	Pesan saya untuk calon guru lain adalah, persiapkan diri Anda dengan sebaik-baiknya. Pelajari tentang nilai-nilai Islam dan bagaimana mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari. Tunjukkan kepada madrasah bahwa Anda adalah

	guru yang berkomitmen untuk mendidik siswa dengan nilai-nilai Islam yang mulia.
Peneliti	Terima kasih atas waktunya.
Novantya Kartikawati,S.Pd	Sama-sama, semoga wawancara ini bermanfaat untuk penelitian



FOTO HASIL WAWANCARA



Kegiatan wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap Bapak Drs. H. Muhammad Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I pada hari Rabu tanggal 20 Juli 2023 pukul 13.00-13.30 WIB tempat di Kantor Kepala Madrasah



Kegiatan wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Kurikulum MTs Negeri 2 Cilacap Bapak Sayono, S.Pd pada hari Rabu tanggal 20 Juli 2023 pukul 13.45-14.30 WIB tempat di ruang tamu



Kegiatan wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sarana dan Prasarana MTs Negeri 2 Cilacap Bapak Amirudin, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 3 Agustus 2023 pukul 11.00-11.30 WIB tempat di ruang tamu



Kegiatan wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Hubungan Masyarakat MTs Negeri 2 Cilacap Bapak A.M. Rosid, S.Pd pada hari Rabu tanggal 3 Agustus 2023 pukul 12.30-13.00 WIB tempat di ruang tamu

Kegiatan wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Kesiswaan MTs Negeri 2 Cilacap Bapak Ridho Anshori, S.Pd pada hari Rabu tanggal 10 Agustus 2023 pukul 11.00-11.30 WIB tempat di ruang tamu

Kegiatan wawancara peneliti dengan Guru Senior MTs Negeri 2 Cilacap Bapak Drs. Sarno pada hari Rabu tanggal 10 Agustus 2023 pukul 13.00-13.30 WIB tempat di ruang tamu

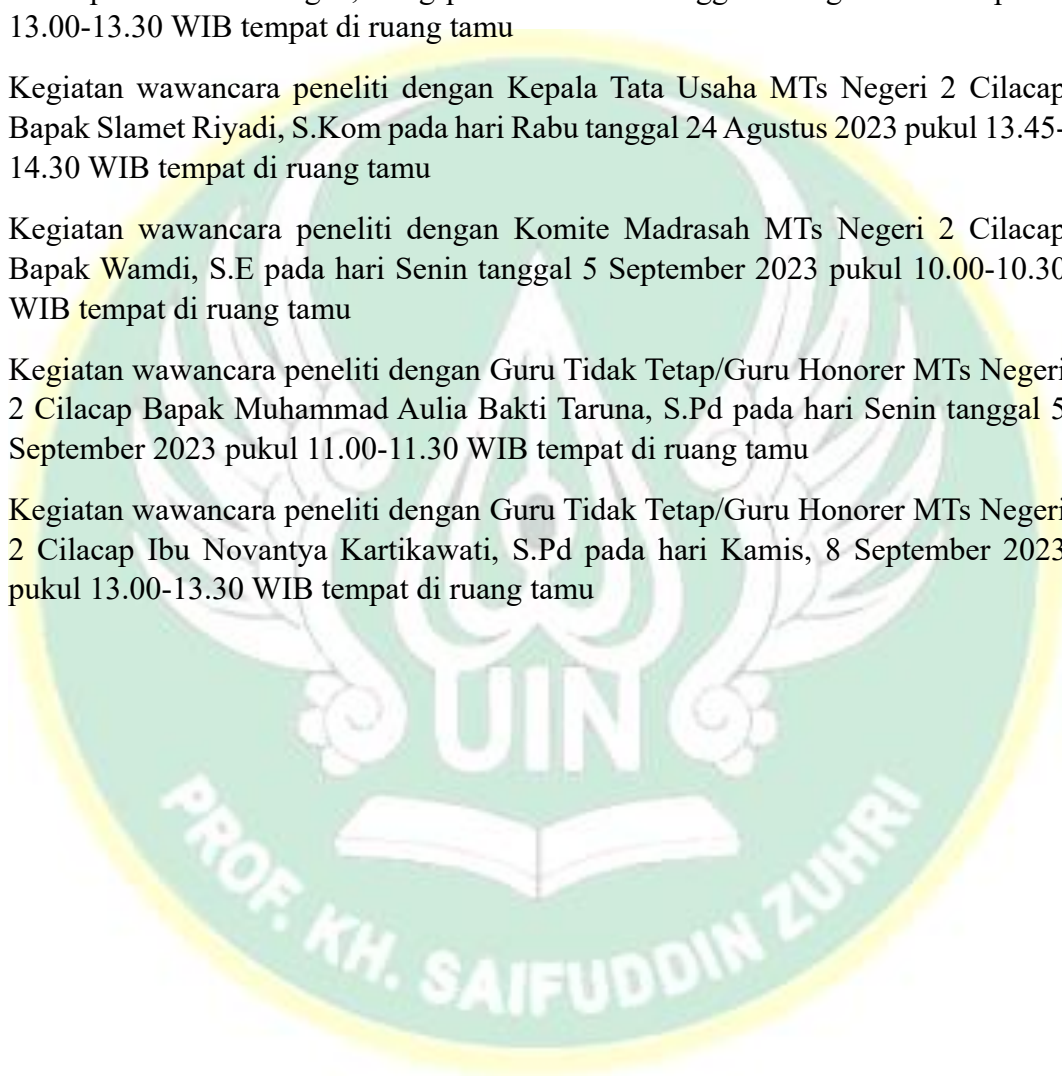
Kegiatan wawancara peneliti dengan Guru Pembina Keagamaan MTs Negeri 2 Cilacap Ibu Siti Mutingah, S.Ag pada hari Rabu tanggal 24 Agustus 2023 pukul 13.00-13.30 WIB tempat di ruang tamu

Kegiatan wawancara peneliti dengan Kepala Tata Usaha MTs Negeri 2 Cilacap Bapak Slamet Riyadi, S.Kom pada hari Rabu tanggal 24 Agustus 2023 pukul 13.45-14.30 WIB tempat di ruang tamu

Kegiatan wawancara peneliti dengan Komite Madrasah MTs Negeri 2 Cilacap Bapak Wamdi, S.E pada hari Senin tanggal 5 September 2023 pukul 10.00-10.30 WIB tempat di ruang tamu

Kegiatan wawancara peneliti dengan Guru Tidak Tetap/Guru Honorer MTs Negeri 2 Cilacap Bapak Muhammad Aulia Bakti Taruna, S.Pd pada hari Senin tanggal 5 September 2023 pukul 11.00-11.30 WIB tempat di ruang tamu


Kegiatan wawancara peneliti dengan Guru Tidak Tetap/Guru Honorer MTs Negeri 2 Cilacap Ibu Novantya Kartikawati, S.Pd pada hari Kamis, 8 September 2023 pukul 13.00-13.30 WIB tempat di ruang tamu



BIODATA LULUSAN

A. IDENTITAS DIRI	
Nama	HERI SYAEFUDIN
Tempat, Tanggal Lahir	Cilacap, 24 Maret 1979
Alamat	Tambaksari RT 3 RW 7, Desa Binangun, Kecamatan Bantarsari, Kabupaten Cilacap 53258 Jawa Tengah
Email	syaefudin.heri2@gmail.com
Kontak dan Whatsapp	+62 81287077196
NIM	224120500032
Program Studi	Manajemen Pendidikan Islam
B. PENDIDIKAN	
Sekolah Dasar	SDN Cilibang 2 Lulus Tahun 1991
Sekolah Menengah Pertama	SMPN 1 Wangon Lulus Tahun 1994
Sekolah Menengah Atas	MAN Cilacap Lulus Tahun 1997
Pendidikan S1	UNNES Semarang Lulus Tahun 2004
C. PEKERJAAN	
Pekerjaan	PNS (2005-Sekarang)
Tempat Kerja	MTsN 3 Cilacap



Tertanda

Heri Syaefudin