

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN  
PENINGKATAN *CAPACITY BUILDING*  
di SMP MUHAMMADIYAH *BOARDING SCHOOL*  
PURWOKERTO**

---



**TESIS**

**Disusun dan diajukan kepada pascasarjana  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar  
Magister Manajemen Pendidikan**

**IAIN PURWOKERTO**

**Oleh**

**PURWANINGSIH**

**NIM. 181765006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
2020**



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553  
Website : [www.iainpurwokerto.ac.id](http://www.iainpurwokerto.ac.id), E-mail : [pps.iainpurwokerto@gmail.com](mailto:pps.iainpurwokerto@gmail.com)

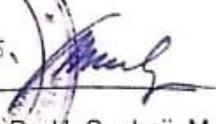
**PENGESAHAN**

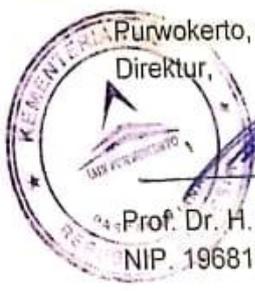
Nomor: 057 /In.17/D.Ps/PP.009/6/2020

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

- Nama : Purwaningsih
- NIM : 181765006
- Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
- Judul : Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Peningkatan Capacity Building di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto

Telah disidangkan pada tanggal 26 Mei 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 12 Juni 2020  
 Direktur,  
  
 Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.  
 NIP. 19681008 199403 1 001



## NOTA DINAS PEMBIMBING

*HAL : Pengajuan Ujian Tesis*

*Kepada Yth.  
Direktur Pascasarjana IAIN  
Purwokerto  
Di Purwokerto*

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

*Nama : Purwaningsih  
NIM : 181765006  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Strategi rekrutmen dan peningkatan Capacity Building Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto*

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

*Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian Bapak, kami ucapkan*

*terima kasih.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

*Purwokerto, November 2019*

*Pembimbing,*



**Prof. Dr. H Abdul Basit, M.Ag.**

**PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

Nama : PURWANINGSIH  
NIM : 181765006  
Judul : STRATEGI REKRUTMEN DAN PENINGKATAN *CAPACITY BUILDING* TENAGA PENDIDIK DI SMP MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL PURWOKERTO

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

Pembimbing,



**Prof. Dr. H. Sunhaji, M. Ag.**



**Prof. Dr. H. Abdul Basit, M. Ag.**

Tanggal: .....

Tanggal: .....

## PERNYATAAN KEASLIAN

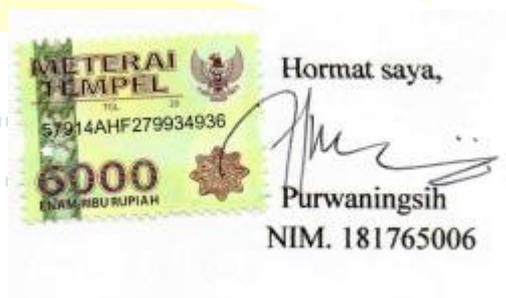
*Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis sayayng berjudul: “STRATEGI REKRUTMEN DAN PENINGKATAN CAPACITY BUILDING TENAGA PENDIDIK DI SMP MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL PURWOKERTO”, seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.*

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

*Apabila di kemudian 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, November 2019*



IAIN PU

## KATA PENGANTAR

*Al-Hamdulillâh*, segala puji syukur ke-Hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, shalawat serta salam semoga tetap

terlimpahkan kepada Nabi akhir zaman Muḥammad SAW, keluarga, sahabat dan kita

semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul: “Strategi Rekrutmen dan Peningkatan *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto”. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tesis ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada, yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Dr. H. Rohmat, M.Ag., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M. Ag., Penasehat Akademik dan dosen pembimbing Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto terimakasih atas bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.
4. Tarkum Azis S.HI, M.Pd., Kepala SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto, beserta tim manajemen dan dewan guru, terimakasih atas

bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis mudah untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.

5. Segenap dosen dan staf administrasi Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan Tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mohon kepada Allah SWT,

semoga jasa-jasa beliau akan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya.

Penulis juga memohon atas kritik dan saran terhadap segala kekurangan demi kesempurnaan tesis ini di masa mendatang.

Purwokerto,  
November 2019



**IAIN PURWOKERTO**  
**Purwaningsih**  
NIM. 181765006

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PENGESAHAN DIREKTUR</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	v
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRAC</b> .....	viii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	ix
<b>MOTTO</b> .....	xiv
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	xv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xxii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	
6	
E. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II STRATEGI REKRUTMEN DAN PENINGKATAN <i>CAPACITY BUILDING</i> TENAGA PENDIDIK</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
1. Pengertian .....	8
2. Tujuan .....	9
3. Fungsi .....	9
B. Strategi Rekrutmen .....	10
1. Definisi Strategi .....	10
2. Klasifikasi Strategi .....	12
3. Penertian Rekrutmen .....	13
4. Tujuan Rekrutmen .....	15
5. Prinsip Rekrutmen .....	15
6. Perencanaan Rekrutmen .....	16
7. Alasan Rekrutmen .....	19
8. Saluran Rekrutmen .....	20

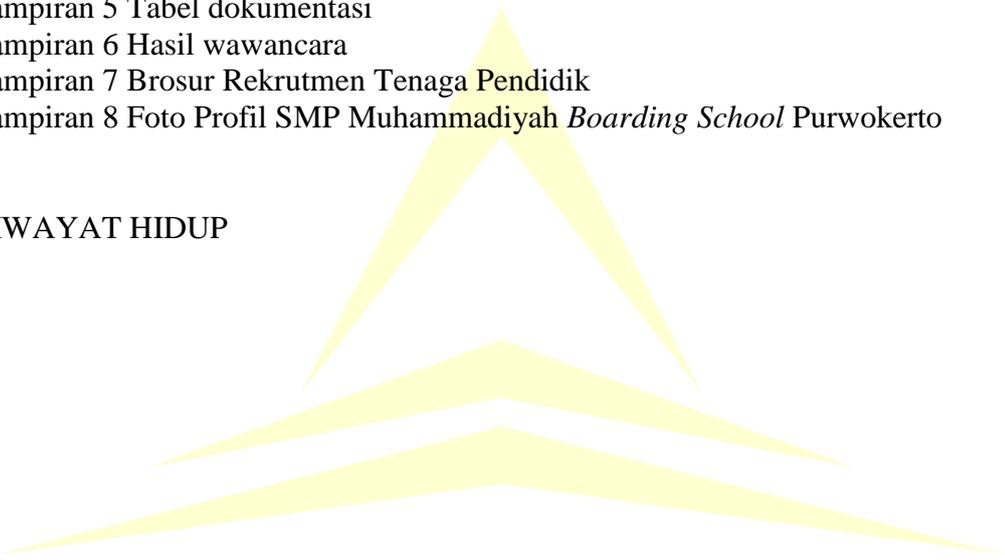
9. Kendala Rekrutmen.....	21
C. Capacity Building .....	24
1. Pengertian.....	24
2. Tujuan .....	28
D. Strategi Capacity Building .....	29
E. Tenaga Pendidik.....	31
1. Pengertian .....	31
2. Persyaratan .....	33
F. Telaah Pustaka .....	35
G. Kerangka Berfikir .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
C. Subjek dan Objek penelitian .....	44
D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	45
E. Prosedur Analisis Data.....	50
F. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum SMP Muhammadiyah <i>Boarding</i> <i>School Purwokerto</i> .....	59
1. Sejarah Berdiri dan Perkembangannya .....	59
2. Letak Geografis.....	61
3. Visi dan Misi .....	61
4. Kurikulum .....	62
5. Profil Tenaga Pendidik.....	65
6. Struktur Organisasi .....	71
B. Sajian dan analisis Data .....	76
1. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik .....	76
2. Peningkatan capacity Building.....	95
3. Tingkat Individu.....	98
4. Tingkat Organisasi .....	107
5. Tingkat Team .....	117
C. Peningkatan <i>Capacity Building</i> Tenaga Pendidik .....	104
1. Tingkat Individu.....	105
2. Tingkat Organisasi .....	114
3. Tingkat Sistem .....	119

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	121
B. Saran .....	122
DAFTAR PUSTAKA .....	124

#### LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi	
Lampiran 2 Instrumen dokumentasi	
Lampiran 3 Pedoman wawancara	
Lampiran 4 Hasil Observasi	
Lampiran 5 Tabel dokumentasi	
Lampiran 6 Hasil wawancara	
Lampiran 7 Brosur Rekrutmen Tenaga Pendidik	
Lampiran 8 Foto Profil SMP Muhammadiyah <i>Boarding School</i> Purwokerto	

#### RIWAYAT HIDUP



**IAIN PURWOKERTO**

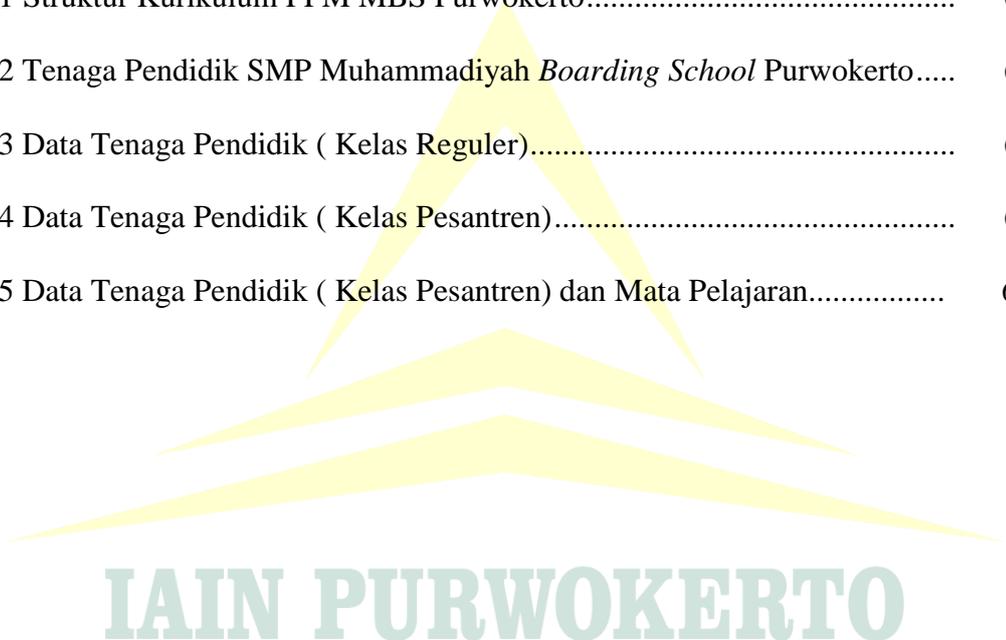
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka <i>Capacity Building</i> Menurut Riyadi .....	27
2.2. Kerangka Berfikir .....	41
3.1. Komponen Analisis Data Model Interaktif .....	52



## DAFTAR TABEL

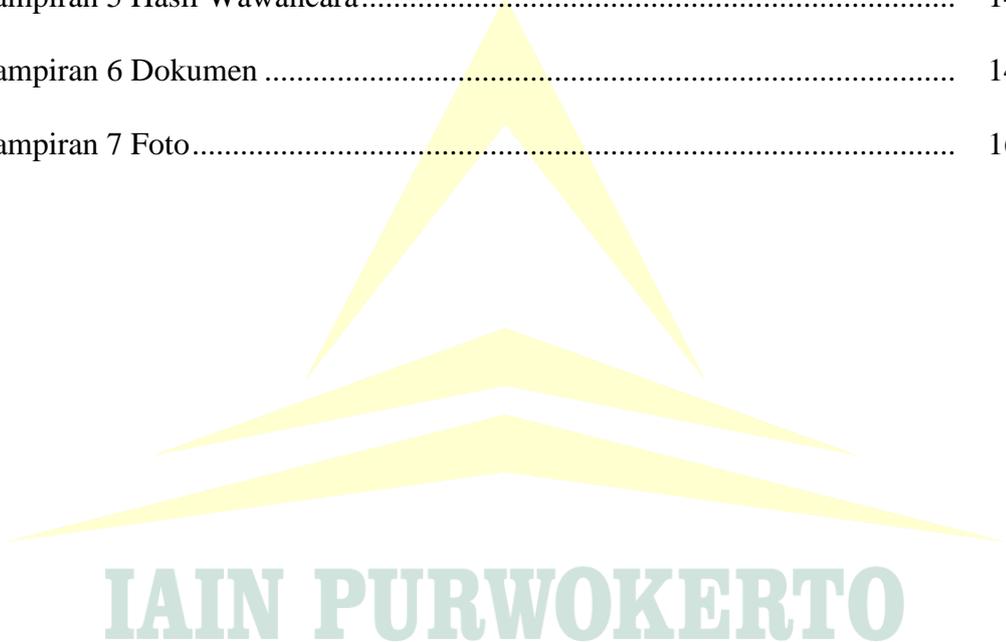
	Halaman
2.1 Strategi <i>Capacity Building</i> .....	31
3.1 Kisi-kisi Instrumen wawancara Strategi rekrutmen .....	47
3.2 Kisi-kisi Instrumen wawancara Peningkatan <i>Capacity Building</i> .....	47
3.3 Daftar Ceklis Studi Dokumen .....	49
4.1 Struktur Kurikulum PPM MBS Purwokerto.....	64
4.2 Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah <i>Boarding School</i> Purwokerto.....	66
4.3 Data Tenaga Pendidik ( Kelas Reguler).....	66
4.4 Data Tenaga Pendidik ( Kelas Pesantren).....	67
4.5 Data Tenaga Pendidik ( Kelas Pesantren) dan Mata Pelajaran.....	68



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Pedoman Observasi .....	135
Lampiran 2 Instrumen Dokumentasi.....	137
Lampiran 3 Pedoman Wawancara .....	138
Lampiran 4 Hasil Observasi.....	144
Lampiran 5 Hasil Wawancara.....	147
Lampiran 6 Dokumen .....	148
Lampiran 7 Foto.....	164



**IAIN PURWOKERTO**

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan pada umumnya harus mempunyai kualitas atau mutu, baik kualitas sarana prasarana, peserta didik, maupun pendidik/guru yang mana semuanya berkesinambungan antara yang satu dengan yang lainnya. Hakikat rekrutmen sangat di orientasikan paling depan karena akan sangat berdampak pada kinerja proses kedepannya yang menentukan maju mundurnya lembaga pendidikan di lihat dari hasil rekrutmen tenaga pendidiknyanya itu sendiri.

Mutu pendidikan yang masih rendah merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh dunia pendidikan di indonesia, salah satu usaha yang dilakukan pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Konsep sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan aspek kualitas berkaitan dengan mutu sumber daya manusia tersebut yang didalamnya terdapat kemampuan baik fisik maupun non fisik.

Pengembangan kapasitas ada kaitannya dengan mutu pendidikan dan sistem yang ada di sekitarnya. Kapasitas yang dapat pula diartikan sebagai kemampuan manusia, kemampuan institusi/lembaga, dan juga kemampuan system nya serta mencakup system manajemen, kebijakan, strategi, dan peraturan. Pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Dengan demikian dapat disampaikan bahwa upaya pengembangan kapasitas (*capacity building*) dilaksanakan di berbagai tingkatan yang mencakup berbagai macam aspek, mulai dari sumberdaya manusianya maupun juga sistem-sistem yang mengatur

proses kerja di dalamnya. Tujuan pengembangan kapasitas secara umum adalah agar individu, organisasi maupun juga sistem yang ada dapat dipergunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari individu maupun organisasi.

Tenaga pendidik merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Sedangkan pendidik merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.<sup>1</sup>

Tenaga pendidik merupakan penggerak utama dalam sebuah lembaga pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan dan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan di pengaruhi oleh kualitas dari tenaga pendidik didalam sebuah lembaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan Supardi bahwa tenaga pendidik sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara, peran strategis dan menentukan tenaga pendidik dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara.<sup>2</sup>

Melihat peran tenaga pendidik sangat penting maka perlu adanya strategi rekrutmen yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas. Rekrutmen pendidik merupakan seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan sekolah

---

<sup>1</sup>Pupuh Faturrohman, *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*,(jakarta : PT. Refika Aditama, 2007) ,113

<sup>2</sup> Supardi,M.Pd.,Ph.d, *Kinerja Guru*.(jakarta: PT. Rajagrafindo,2014),7

dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.<sup>3</sup>

Dalam kenyataannya masih terlihat beberapa institusi yang mengabaikan peran dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumberdaya manusia yang akan didayagunakan pada suatu instansi, khususnya instansi pendidikan sangat tergantung pada prosedur rekrutmen yang dilaksanakan.

Keberadaan suatu organisasi/sekolah sangat didukung adanya tiga pilar utama agar dapat berjalan dengan baik. Tiga pilar itu terdiri dari keberadaan Sumber Daya Manusia yang baik, sistem penataan organisasi yang baik, serta proses bisnis yang biasanya dianggap sebagai target capaian organisasi dalam visi-misi. Tentunya, aspek Sumber Daya Manusia baik dari sisi kuantitas maupun kualitas dapat dilihat dari sisi *knowledge, skill, dan attitude*.

Selain proses rekrutmen, peningkatan *capacity building* suatu organisasi atau sekolah melalui proses meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap dan perilaku sangat penting, agar suatu lembaga pendidikan tetap eksis di jaman milenia sekarang ini.

Salah satu institusi pendidikan yang melaksanakan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan *capacity building* tenaga pendidik adalah Sekolah menengah Pertama.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan penulis di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, yaitu dalam rekrutmen penempatan tenaga pendidik ada strategi – strategi tertentu. Selain berdasarkan latar belakang pendidikan akademik pelamar, ada hal – hal lain yang menjadi pedoman dan acuan bagi pimpinan dalam merekrut calon pendidik. Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya

---

<sup>3</sup>Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (jakarta : Rineka Cipta 2009), 111

manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan rekrutmen yang baik. Di mana dengan melalui proses rekrutmen ini dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan tersebut.

SMP Muhammadiyah Kedungbanteng, merupakan sebuah sekolah swasta yang terletak di desa Beji kecamatan Kedungbanteng, kabupaten Banyumas. Dengan berjalanya waktu SMP Muhammadiyah Kedungbanteng membuka kelas pesantren. Dengan manajemen dan gedung berada di bawah naungan SMP Muhammadiyah Kedungbanteng, dengan diberi nama SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

Menginjak tahun kedua SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, masih melakukan peningkatan dalam berbagai bidang, terutama dalam bidang tenaga pendidik. Yang dalam hal ini pada peningkatan tenaga – tenaga pendidiknya.

Dalam prakteknya masih banyak tenaga pendidik yang mengampu tidak sesuai dengan mata pelajarannya, bahkan ada tenaga pendidik yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran. Padahal pada konsep *capacity Building* harus sesuai dengan kemampuan masing – masing individu. Karena proses *capacity building* secara teory ada hirarki dalam pelaksanaannya, *capacity building* pada tingkatan sistem, organisasi dan juga pada individu.

Selain itu proses rekrutmen tenaga pendidik masih ada ketimpangan – ketimpangan yang terjadi, dalam pengambilan keputusan penerimaan tenaga pendidik. Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidik terutama lembaga yang berada di bawah naungan yayasan, tidak lepas dari image nepotisme.

Berdasarkan uraian di atas dan pra penelitian, penulis tertarik untuk melakukan pengkajian dan penelitian yang lebih mendalam tentang “strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : ” Strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto?”. Sedangkan rumusan masalah khusus dari rumusan masalah umum tersebut sebagai berikut.

1. Bagaimana Strategi rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto?
2. Bagaimana peningkatan *capacity building* Tenaga Pendidik pada tingkatan individu, organisasi, team di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis ” Strategi Rekrutmen dan peningkatan *capacity building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto”. Sedangkan tujuan penelitian secara khususnya, sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.
2. Untuk menganalisis peningkatan *capacity building* Tenaga Pendidik pada tingkatan individu di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.
3. Untuk menganalisis peningkatan *capacity building* Tenaga Pendidik pada tingkatan organisasi di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.
4. Untuk menganalisis peningkatan *capacity building* Tenaga Pendidik pada tingkatan team di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai kontribusi pemikiran dalam meningkatkan pemahaman tentang manajemen pendidikan Islam terutama dalam Strategi Rekrutmen, serta pengembangan *capacity building* Tenaga Pendidik.
- b. Menambah ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu dalam manajemen pendidikan Islam.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan secara teoritis berguna bagi pengembangan wacana ilmu manajemen pendidikan, terutama yang berkaitan dengan Strategi Rekrutmen serta pengembangan *capacity building* Tenaga Pendidik.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Pengelola Pendidikan

- 1) Memberikan informasi tentang Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik.
- 2) Memberikan informasi tentang konsep *capacity Building*.
- 3) Penelitian ini dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam pelaksanaan rekrutmen Tenaga Pendidik.

#### b. Bagi SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto

- 1) sebagai upaya peningkatan kualitas rekrutmen tenaga pendidik melalui strategi – strategi yang bermutu.
- 2) Sebagai upaya untuk peningkatan *capacity building* tenaga pendidik.

#### c. Bagi mahasiswa

- 1) Untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang Strategi Rekrutmen dan *capacity building* Tenaga Pendidik
- 2) Sebagai penerapan ilmu tentang manajemen pendidikan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, penulis menguraikan sistematika penulisan menjadi lima bab. Bab – bab ini, terdiri dari beberapa sub bab dan seterusnya yang secara keseluruhan dapat dilihat dalam rincian sebagai berikut:

Bab Pertama Pendahuluan, yang meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka dan Sistematika Pembahasan.

Bab Dua Landasan Teori, Dalam bab ini Menguraikan tentang Strategi, Rekrutmen, Strategi Rekrutmen, Capacity Building, Strategi Capacity Building dan tenaga Pendidik.

Bab Tiga Metodologi Penelitian, Dalam bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan Prosedur Pengumpulan Data, Prosedur Analisis Data.

Bab Empat hasil Penelitian dan Pembahasan, Dalam bab ini menjelaskan tentang deskripsi data, pengujian persyaratan analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab Lima kesimpulan dan saran, pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran – saran.

Bagian Akhir, terdiri atas: Daftar Pustaka, lampiran – lampiran dan daftar riwayat hidup.

## BAB II

### STRATEGI REKRUTMEN DAN PENINGKATAN CAPACITY BUILDING TENAGA PENDIDIK

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.<sup>4</sup> Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.<sup>5</sup> Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan

---

<sup>4</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, cet. 5, h. 2

<sup>5</sup> Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hal 6

efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.<sup>6</sup>

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

*Menurut* Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno *tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut*: Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas.<sup>7</sup> Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

## 3. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

*Menurut* A. A. Anwar Prabu Mangkunegara *terdapat enam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut*:

a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis jabatan
- 3) Penarikan pegawai
- 4) Penempatan kerja
- 5) Orientasi kerja (**job orientation**)

---

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 10

<sup>7</sup> Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Hal. 2

**b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:**

- 1) **Pendidikan dan pelatihan** (training and development)
- 2) **Pengembangan** (karier)
- 3) **Penilaian prestasi kerja**

**c. Pemberian balas jasa mencakup:**

1) **Balas jasa langsung terdiri dari:**

- **Gaji/upah**
- **Insentif**

2) **Balas jasa tak langsung terdiri dari:**

- **Keuntungan** (benefit)
- **Pelayanan/kesejahteraan** (services)

**d. Integrasi mencakup:**

- 1) **Kebutuhan karyawan**
- 2) **Motivasi kerja**
- 3) **Kepuasan kerja**
- 4) **Disiplin kerja**
- 5) **Partisipasi kerja**<sup>8</sup>

**B. Strategi Rekrutmen**

**1. Definisi Strategi**

---

<sup>8</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, cet. 5, h. 2

Pengertian strategi ada beberapa macam sebagaimana dikemukakan oleh para ahli dalam buku karya mereka masing-masing.

Kata “*strategy*” berasal dari kata kerja bahasa Yunani, yakni “*Stratego*” yang berarti “merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber-sumber yang efektif.”<sup>9</sup> Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Menurut Crown Dirgantoro kata strategi berasal bahasa Yunani yang berarti “kepemimpinan dalam ketentaraan”.<sup>10</sup> Pengertian tersebut berlaku selama perang berlangsung yang kemudian berkembang menjadi manajemen ketentaraan dalam rangka mengelola para tentara bagaimana melakukan mobilisasi pasukan dalam jumlah yang besar, bagaimana mengkoordinasi komando yang jelas dan sebagainya. Lebih lanjut menurut Crown Dirgantoro menyatakan bahwa:

“Strategi adalah hal menetapkan arah kepada manajemen dalam arti orang tentang sumber daya di dalam bisnis dan tentang bagaimana mengidentifikasi kondisi yang memberikan keuntungan terbaik untuk membantu memenangkan persaingan di dalam pasar. Dengan kata lain, definisi strategi mengandung dua komponen yaitu; *future intentions* atau tujuan jangka panjang dan *competitive advantage* atau keunggulan bersaing”.<sup>11</sup>

Sedangkan menurut Lawrence dan William mengatakan bahwa strategi adalah:

“Rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.”<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup>Azhar Arsyad, 2002 *Pokok Mnaajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 26.

<sup>10</sup>Crown Dirgantoro, 2001 *Manajemen Strategik: Konsep, Kasus dan Implementasi*, Grasindo: Jakarta, 5.

<sup>11</sup>Crown Dirgantoro, *Manajemen...*, 5.

<sup>12</sup>Lawrence R Jouch & William F. Glucek, 1998 *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, terj. Oleh Murad & AR. Henry Sitanggang, Jakarta: Erlangga, hlm. 12.

Strategi adalah sekumpulan pilihan kritis untuk perencanaan dan penerapan serangkaian rencana tindakan dan alokasi sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan dasar dan sasaran dengan memperhatikan keunggulan komperatif dan sinergis yang ideal berkelanjutan, sebagai arah cakupan dan perspektif jangka panjang keseluruhan yang ideal dan individu atau organisasi.<sup>13</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan sarana atau media yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir atau sasaran. Namun strategi bukan sekedar suatu rencana. Strategi merupakan rencana yang disatukan dan mengikat semua bagian perusahaan menjadi satu. Di samping itu strategi menyeluruh meliputi seluruh aspek penting di dalam perusahaan, terpadu di mana semua bagian yang ada terencana serasi satu sama lain dan berkesesuaian.

Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai *a plan, method, or sevice ofactivities designed to achieves a particular educational goal*. Kemudian istilah tersebut diimplementasikan dalam konteks pembelajaran, pembelajaran yang diartikan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan tentang pengertian strategi dalam dunia pendidikan. *Pertama*, strategi merupakan rencana tindakan (rangkaiian kegiatan) termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumberdaya/kekuatan dalam sekolah. Ini berarti penyusunan suatu strategi baru sampai pada proses penyusunan rencana kerja belum sampai pada tindakan. *Kedua*, strategi disusun untuk mencapai tujuan tertentu.

## **2. Klasifikasi strategi**

Strategi perusahaan dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis perusahaan dan tingkatan tugas. Dilihat dari jenis perusahaan, ada

---

<sup>13</sup>Triton Prawira Budi, 2011 *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: tugu Plubisher, hal.17

strategi perusahaan konglomerasi yang memiliki beberapa Strategic Business Unit (SBU), dan strategi perusahaan kecil dan hanya memiliki satu SBU. Sedangkan dilihat dari tingkatan tugas, strategi dapat diklasifikasikan menjadi strategi generik (generic strategy), strategi utama/induk (grand strategy), dan strategi fungsional.

a. Strategi generik

Strategi generik menurut Wahyudi (1996:79) yang dikutip oleh Ujang Cepi Berlian adalah strategi-strategi yang sudah biasa atau sudah umum digunakan di perusahaan.<sup>14</sup>

b. Strategi Utama

Strategi utama merupakan strategi yang lebih operasional dan merupakan tindak lanjut dari strategi generik.

c. Strategi Fungsional

Strategi fungsional merupakan turunan strategi utama dan lebih bersifat spesifik serta terperinci tentang pengelolaan bidang-bidang fungsional tertentu, seperti bidang pemasaran, bidang keuangan, bidang Sumber Daya Manusia, bidang pelayanan, dan lain sebagainya.

### 3. Pengertian Rekrutmen

Fungsi manajemen tenaga kerja yang kedua adalah perekrutan (*recruiting*) yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja. perekrutan tenaga kerja merupakan suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.<sup>15</sup> Rekrutmen atau Penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut

---

<sup>14</sup> Ujang Cepi Berlian, *Manajemen Strategik Konsep dan Implementasi* (Bandung: Khalifa Insan Cendikia Press, 2015), hlm 297.

<sup>15</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksarah. 138

diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa “ Penarikan (rekrutmen) merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”.<sup>16</sup>

Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan.<sup>17</sup>

Wilson menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.<sup>18</sup> Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.<sup>19</sup>

Rekrutmen atau Penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa “ Penarikan (rekrutmen) merupakan proses pencarian dan pemikatan para

---

<sup>16</sup>T. Hani Handoko, 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, h. 69

<sup>17</sup>Malthis, 2003. *Pengertian Rekrutmen dan Seleksi*, Bandung : Bumi Aksara, h.49

<sup>18</sup>Bangun Wilson, 2012. *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Erlangga, h.140

<sup>19</sup>Bangun Wilson, 2012 *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Erlangga, h.53

calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan<sup>20</sup>.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber – sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.<sup>21</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan atau proses secara terarah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dan dibutuhkan suatu organisasi.

#### **4. Tujuan Rekrutmen**

Proses rekrutmen selalu dikaitkan dengan program yang sudah dirancang oleh pihak perencana tenaga kerja. dalam hal ini keselarasan antara pihak yang melakukan rekrutmen dengan kebutuhan tenaga kerja sangat berperan penting.. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam prakteknya pelaksanaan proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan yaitu :

- a. Memperoleh sumber tenaga yang potensial
- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang sesuai kualifikasi
- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
- d. Untuk keutuhan seleksi.<sup>22</sup>

#### **5. Prinsip-prinsip Rekrutmen**

---

<sup>20</sup>T. Hani Handoko,2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, cet. 15, h. 69

<sup>21</sup>A.A Anwar Prabu Mangkunegara,2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, cet. 5, h. 33

<sup>22</sup>Kasmir,2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (jakarta: Rajawali Pers , h 95

Untuk mendapatkan calon tenaga pendidik ( guru ) yang profesional memenuhi kualifikasi tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dijadikan pedoman dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik (guru), diantaranya:

- a. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- c. Supaya didapatkan calon yang professional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik.<sup>23</sup>

## **6. Perencanaan rekrutmen**

Kegiatan manajemen yang baik diawali dengan perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindari terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan.

Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.

Menurutnya juga bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Ibrahim Bafadal,2008.*Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta : Bumi Aksara, cet. 4, h. 22

<sup>24</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber....* h. 28-29

Dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*job spesifikasi*). Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya.

Spesifikasi pekerjaan merupakan uraian persyaratan kualitas minimal orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik. Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman. yaitu sebagai berikut:

a. **Persiapan rekrutmen tenaga pendidik**

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh tenaga pendidik yang baik.

Kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru ini meliputi: (a) Pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik baru; (b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah (c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi tenaga pendidik baru; (d)

Penetapan prosedur pendaftaran tenaga pendidik baru;(e) Penetapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik baru; (f) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru, seperti media pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima;(g) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran tenaga pendidik baru;(h) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan tenaga pendidik baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan tenaga pendidik baru itu, lalu masyarakat yangberminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran,seperti nama pelamar, alamat pelamar.

4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.<sup>25</sup>

**7. Alasan-alasan Rekrutmen**

Kegiatan rekrutmen dilakukan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*varancy*) dengan berbagai alasan, antara lain:<sup>26</sup>

- a. Berdirinya organisasi baru Berdirinya kelas baru atau penambahan kelas karena meningkatnya jumlah siswa, jadi membutuhkan guru baru pula.
- b. Adanya perluasan kegiatan Yang dimaksud perluasan kegiatan seperti halnya kegiatan les atau ekstrakurikuler baru.
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru Adanya rancangan program baru sehingga membutuhkan tenaga baru pula.

---

<sup>25</sup>Ibrahim Bafadal, Peningkatan Profesionalisme ... h. 30

<sup>26</sup>Faustino Cardoso Gomes, 2003. *Manjemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :C.V Andi Offset, h105-106.

- d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain Mutasi atau pekerja yang pindah ke organisasi lain biasanya dikarenakan pindah rumah atau ikut suami/istri ke daerah lain.
- e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive Pekerja yang berhenti karena cuti hamil atau karena telah melanggar peraturan sehingga diberhentikan oleh pihak lembaga/instansi yang terkait.
- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun Usia pensiun atau usia lanjut sudah tidak mungkin melakukan proses belajar mengajar.
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia

Berdasarkan uraian alasan-alasan dilakukannya kegiatan rekrutmen diatas, lembaga pendidikan melakukan rekrutmen tenaga pendidik baru karena berbagai alasan seperti halnya terciptanya kegiatan baru, tenaga yang pensiun, meninggal, cuti, dan ada pula yang pindah karena ikut pindah suami/istri. Sehingga lembaga pendidikan membutuhkan tenaga pendidik baru untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar sebagaimana biasanya.

## **8. Saluran – saluran Rekrutmen**

Menurut Henry Simamora saluran-saluran yang dapat digunakan dalam kegiatan rekrutmen diantaranya :<sup>27</sup>

- a. *Job Posting* (maklumat Pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.
- b. *Skills Inventory* (menemukan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.

---

<sup>27</sup>Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber ... h. 28-29

- c. *Referrals* (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.
- d. *Walks in*, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja.
- e. *Writes in*, adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.
- f. Perguruan Tinggi, rekrutmen dari Perguruan Tinggi merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, professional, dan teknis bagi organisasi.
- g. Lembaga Pendidikan, disamping Perguruan Tinggi, Lembaga Pendidikan juga menjadi saluran rekrutmen. Lembaga ini meliputi Sekolah Menengah Umum (SMU) dan lembaga pendidikan kejuruan.
- h. *Advertising* (pengiklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah dan lainlain.

Berdasarkan uraian – uraian berbagai macam metode atau saluran-saluran rekrutmen di atas, dapat disimpulkan bahwa informasi tentang lowongan pekerjaan bisa didapat dari berbagai macam saluran. Hal ini akan lebih mempermudah para pelamar untuk mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan.

## 9. Kendala-kendala Rekrutmen

Menurut Malayu S. P. Hasibuan agar proses perekrutan berhasil, maka perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi:

- a. Kebijakan-Kebijakan Organisasi

Berbagai kebijaksanaan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijaksanaan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan antara lain:

- 1) Kebijaksanaan kompetensi dan kesejahteraan
- 2) Kebijaksanaan promosi
- 3) Kebijaksanaan status Karyawan
- 4) Kebijaksanaan Sumber Tenaga Kerja

b. Persyaratan Jabatan

Persyaratan pada setiap jabatan merupakan salah satu kendala penarikan. Pengetahuan akan persyaratan-persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih jalan terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Dan apabila persyaratannya yang harus dimiliki sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

c. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio atau TV maka pelamar akan semakin banyak. Dan sebaliknya semakin tertutup penarikan maka pelamar sedikit.

Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktifitas manajemen sumber daya manusia lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilakukan. Adapun fungsi-fungsi tersebut meliputi penempatan, fungsi pengembangan, fungsi kontrol dan adaptasi. Sedangkan aktivitas yang melengkapi kegiatan rekrutmen adalah seleksi, orientasi dan promosi. Rekrutmen diadakan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

**Metode dan teknik rekrutmen**

#### a. Metode rekrutmen

Metode yang biasa digunakan oleh organisasi dalam merekrut pegawai meliputi yaitu :

- 1) Metode teori deret yaitu menentukan jumlah pegawai yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Misalnya, berapa jumlah pewawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur atau tidak dapat dipastikan.
- 2) Metode sample yaitu metode pengontrolan daftar inventaris pembukukuan.
- 3) Metode program linier yaitu metode menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan dalam suatu organisasi.
- 4) Metode teori keputusan yaitu metode badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.
- 5) Model inventori yaitu model yang menentukan pegawai dihubungkan dengan investaris organisasi.
- 6) Metode ontegrasi produksi yaitu metode mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi, dan inventaris.<sup>28</sup>

#### b. Teknik Rekrutmen

Teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan asas desentralisasi, tergantung keadaan suatu organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pegawai yang hendak direkrut.<sup>29</sup> Teknik sentralisasi umumnya dilakukan secara terpusat di kantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi yang bervariasi. Sedangkan, teknik rekrutmen desentralisasi jika terjadi pada organisasi yang relatif kecil, kebutuhan rekrutmen yang terbatas dan dalam organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini

---

<sup>28</sup>Donni Juni Priansa, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung : Alfabeta,, h. 99-100

<sup>29</sup>Donni Juni Priansa, 2014 *Perencanaan dan Pengembangan...* h.101

dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu organisasi.

Jadi strategi rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan atau menggunakan strategi ( media atau sarana) untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien.

## C. Capacity Building

### 1. Pengertian Capacity Building

<sup>30</sup>Menurut Merilee S.Grindle (1997:6-22), *Capacity Building* adalah :

*“Capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance.”*

*Capacity Building* ( Pengembangan kapasitas) adalah proses dimana individu dan organisasi memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan, pengetahuan, peralatan, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara kompeten atau untuk kapasitas yang lebih besar ( skala yang lebih besar, audiens yang lebih besar, dampak yang lebih besar, dll)

Menurut Brown menjelaskan pengembangan kapasitas sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi, atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang akan dicapai.<sup>31</sup>

Capacity Building merupakan sebuah pengembangan yang akan menuntut kegiatan sebuah organisasi mencapai tujuannya hal tersebut seperti yang dijelaskan CIDA (Matachi, 2006: 21) yang mengatakan bahwa *“Capacity Building, Capacity Building is a*

---

<sup>30</sup> Asih Widi Lestari, Dhika Bagus Wicaksono.2019. Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Capacity Building) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/Kppn Kudus). *Jurnal*. ISSN 2088-7469 (Paper) ISSN 2407-6864 (Online) .Volume 9 Nomor 1

<sup>31</sup>Haryanto, 2014. *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institutional Capacity Development) (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: AP21 Nasional.h.17

*process by which individuals, groups, institutions, organizations and societies enhance their abilities to identify and meet development challenges in a sustainable manner”*<sup>32</sup> Maksud dari pernyataan ini merupakan pengertian dari pengembangan kapasitas yang dapat diartikan sebagai proses untuk meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sebuah institusi untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan yang berkelanjutan.

Dari pernyataan tersebut di atas pengembangan kapasitas mengacu kepada proses dimana individu, kelompok, organisasi, kelembagaan, dan masyarakat mengembangkan kemampuannya baik secara individual maupun kolektif untuk melaksanakan fungsi mereka, menyelesaikan masalah mereka, mencapai tujuan-tujuan mereka secara mandiri. Dengan demikian yang dimaksud pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam meningkatkan mutu pendidikan di sini mengacu kepada proses membangun kapasitas lembaga sebagai dasar pengembangan (*capacity building*) di lembaga pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menjalankan fungsi, menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain kemampuan lembaga dalam menjalankan pengembangan kelembagaannya.

*Capacity Building* merupakan strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsivitas dalam rangka kinerja organisasi, dengan memusatkan perhatian kepada dimensi:

- a. Pengembangan sumberdaya manusia
- b. Penguatan organisasi
- c. Reformasi kelembagaan

Dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personel yang

---

<sup>32</sup> Matachi. (2006). *Capacity Building Framework UNESCO-IICBA*. Addis Ababa: United Nations Economic Commission for Africa, hal 21

profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan diantaranya sistem rekrutmen yang tepat.

Menurut World Bank *capacity building* fokus pada :<sup>33</sup>

- 1) Pengembangan sumberdaya manusia, khususnya training, rekrutmen, pemanfaatan dan pemberhentian tenaga kerja profesional, manajerial dan teknis.
- 2) Organisasi, yaitu pengaturan struktur, proses, sumberdaya, dan gaya manajemen
- 3) Jaringan kerja interaksi organisasi, yaitu koordinasi kegiatan – kegiatan organisasi, fungsi jaringan kerja, dan interaksi formal dan informal
- 4) Lingkungan organisasi, yaitu aturan dan perundang – undangan yang mengatur pelayanan publik, tanggungjawab dan kekuasaan antar lembaga, kebijakan yang menghambat tugas- tugas pembangunan, dan dukungan keuangan dan anggaran.
- 5) Lingkungan yang luas, yaitu mencakup faktor politik, ekonomi, dan kondisi – kondisi yang berpengaruh terhadap kinerja.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, *capacity building* menjadi serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas, maka *capacity building* tersebut harus memusatkan perhatian kepada dimensi: Pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personel yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan antara lain pendidikan dan latihan (*training*), pemberian gaji/upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistim rekrutmen yang tepat. Dalam kaitannya dengan penguatan organisasi, pusat perhatian ditujukan kepada sistim manajemen untuk memperbaiki kinerja

---

<sup>33</sup>Haryanto, 2014. *Pengembangan Kapasitas...* h.19

dari fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada dan pengaturan struktur mikro.

Selanjutnya menurut Riyadi, Upaya pengembangan kapasitas dilaksanakan dalam berbagai tingkatan yaitu sebagaimana diilustrasikan melalui gambar berikut:<sup>34</sup>

Gambar 2.1

Kerangka *capacity Building* Menurut Riyadi



Dari beberapa uraian mengenai capacity building tersebut di atas, akan dapat dikemukakan tingkatan-tingkatan dalam penembangan kapasitas yang harus dilaksanakan secara berkesinambungan yang terdiri dari 3 (tiga) tingkatan menurut Mowbray, terdiri dari:

- a) Tingkatan dan Dimensi Individu, adalah tingkatan dalam sistem yang paling kecil, dalam tingkatan ini. Aktivitas capacity building yang ditekankan ada aspek memberi pembelajaran kepada individu dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam ruang lingkup

<sup>34</sup>Erawati Tuti.2018. Capacity Building Organisasi..Tesis Universitas Lampung

penciptaan peningkatan ketrampilan-ketrampilan dalam diri individu, penambahan pengetahuan dan teknologi yang berkembang saat ini, peningkatan tingkah laku untuk memberikan tauladan dan motivasi.

- b) Tingkatan dan Dimensi pengembangan kapasitas pada kelembagaan atau organisasi terdiri dari atas sumber daya organisasi, budaya organisasi, ketatalaksanaan, struktur organisasi atau sistem pengambilan keputusan.
- c) Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas pada sistem merupakan tingkatan yang paling tinggi dimana seluruh komponen masuk didalamnya. Tingkatan sistem, seperti kerangka kerja yang berhubungan dengan pengaturan, kebijakan-kebijakan dan kondisi dasar yang mendukung pencapaian obyektivitas kebijakan tertentu.<sup>35</sup>

## 2. Tujuan *capacity Building*

Tujuan dari *Capacity Building* dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

### a. Secara Umum

Diidentikan pada perwujudan *sustainability* (berkelanjutan) suatu sistem.

### b. Secara Khusus

Ditujukan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dilihat dari aspek :

- 1) Efisiensi dalam hal waktu (*time*) dan sumberdaya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu outcome.
- 2) Efektifitas berupa kepatantasan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan.
- 3) Responsifitas yakni bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tertentu.

---

<sup>35</sup> Annisa Mustika Rachmawati, Capacity Building Organisasi dalam Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Pucang Sewu Kota Surabaya. Kebijakan dan Manajemen Publik. (ISSN 2303 - 341X. Volume 5, Nomor 1), Januari-April 2017

- 4) Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi dan sistem.

### 3. Karakteristik *Capacity Building*

*Capacity Building* mempunyai karakteristik sebagai berikut

.<sup>36</sup>

- a. Merupakan sebuah proses yang berkelanjutan.
- b. Memiliki Esensi sebagai sebuah proses internal.
- c. Dibangun dari potensi yang telah ada.
- d. Memiliki nilai instrinsik tersendiri.
- e. Menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistik.

Dari instrumen – instrumen tersebut di atas dapat diuraikan bahwa *capacity building* merupakan suatu proses yang berlangsung secara berkelanjutan, bukan berangkat dari pencapaian hasil semata. karena *capacity building* merupakan proses pembelajaran yang akan terjadi secara berkesinambungan agar tetap bertahan dengan perkembangan jaman.

Jadi pengembangan kapasitas (*capacity building*) adalah suatu proses/usaha untuk dapat meningkatkan kemampuan atau mengembangkan diri pada diri seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan sejak awal.

#### D. Strategi *Capacity Building*

Secara umum pengembangan kapasitas merupakan upaya yang dapat dilaksanakan diberbagai tingkatan dan mencakup berbagai aspek mulai dari sumberdaya manusia, sistem dan prosedur kerja serta struktur organisasi. Tujuan pengembangan kapasitas adalah agar organisasi, sistem dan prosedur serta individu yang ada dapat

---

<sup>36</sup>Rida Gandara, 2008. *CapacityBuilding Dosen pada Jurusan diPerguruan Tinggi Badan Hukum Miliki Negara.Fakultas Ilmu Pendidikan UPI*. Bandung, hlm. 16

dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut.

Upaya pengembangan kapasitas dilaksanakan dalam berbagai tingkatan yaitu tingkatan organisasi, tingkatan sistem, dan tingkatan individual. Pengembangan kapasitas dilakukan dengan berbagai cara dan mencakup berbagai macam aspek sebagai berikut:<sup>37</sup>

1. Tingkatan Organisasi, yaitu dilakukan dengan pengembangan struktur organisasi, kepemimpinan, manajemen, pengembangan sumberdaya manusia, serta pengembangan jaringan organisasi.
2. Tingkatan Sistem, yaitu dilakukan baik melalui pengembangan kebijakan, peraturan (regulasi dan deregulasi) agar sistem yang ada dapat berjalan secara efektif dan efisien untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi.
3. Tingkatan Individu, yaitu dilakukan dengan pendidikan, pengajaran dan pembelajaran kepada individu dengan berbagai jalur baik pendidikan formal atau non formal, dengan berbagai pendekatan baik pedagogi maupun andragogi.

Setelah diuraikan beberapa tingkatan yang ada dalam capacity building yang terdiri dari tingkatan individu, tingkatan organisasi, dan tingkatan sistem, maka ketiganya diharapkan dapat dilaksanakan secara efektif dan berkesinambungan. Apabila pada masing-masing tingkatan yakni individu akan mendapatkan aspek pembelajaran dalam mendapatkan sumber daya yang berkualitas guna terciptanya ketrampilan di dalam diri masing-masing individu tersebut, mendapatkan penambahan pengetahuan dan teknologi serta meningkatnya nilai tingkah laku.

---

<sup>37</sup> Riyadi Soeprapto, MS. (2010), *The Capacity Building For Local Government Toward Good Governance*, Word bankSasmita, Ivhan, *Penerapan Metode Pembelajaran Orang Dewasa di dalam Pelatihan*, Performance Execution, PT Lutan Edukasi, Kompas 24 Oktober 2015.

Kemudian pada tingkatan organisasi yang berhubungan dengan sumber daya organisasi, budaya organisasi, tatalaksana, struktur organisasi dan pengambilan keputusan. Tingkatan selanjutnya adalah pada ruang lingkup sistem/team, dimana merupakan lingkup yang terpenting dalam pembahasan ini, meliputi kerangka kerja yang berkaitan dengan regulasi, kebijakan-kebijakan dan kondisi dasar yang mendukung tercapainya obyektivitas.

Strategi dan hasil akhir yang diharapkan dalam pengembangan kapasitas tenaga pendidik dapat dilakukan sebagai berikut.

Tabel 2.1  
Strategi Capacity Building

TINGKATAN	STRATEGI	HASIL
Organisasi	Penataan Sistem Informasi Manajemen, Sumberdaya, Struktur dan Pengambilan Keputusan	Mutu capacity building Tenaga pendidik
Sistem	Penyusunan Kerangka dan Sistem Prosedur Kerja, Kebijakan dan Program	
Individu	Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan, Kompetensi, dan Etika Profesi	

## **E. Tenaga pendidik**

### **1. Pengertian Tenaga pendidik**

Sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah semua orang yang bekerja di/untuk penyelenggaraan pendidikan.<sup>38</sup> Pada dunia pendidikan, sumber daya manusia lebih dekanal dengan istilah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Menurut Undang – Undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003, Bab XI pasal 39:

- a) Tenaga kependidikan bertugas untuk melaksanakan kegiatan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan.
- b) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan mengabdikan kepada masyarakat khususnya untuk pendidikan perguruan tinggi.
- c) Pendidik pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru, dan pendidik yang mengajar pada perguruan tinggi disebut dosen.
- d) Ketentuan untuk guru pada ayat diatur undang – undang sendiri.<sup>39</sup>

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, kualifikasi akademik yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dimiliki oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan atau sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia” tenaga artinya orang yang bekerja atau pekerja”<sup>40</sup> sedangkan pendidik adalah guru atau orang yang

---

<sup>38</sup>Ulfatin Nurul & Triwiyanto Teguh.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.Jakarta: Rajawali Pers.h.8

<sup>39</sup>Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003, h.30.

berpendidikan.<sup>41</sup> Guru adalah orang yang mengajari orang lain baik di sekolah ataupun diluar sekolah tentang ilmu pengetahuan atau ketrampilan.<sup>42</sup>

Dalam kehidupan di masyarakat, guru baik formal ataupun non formal masih menjadi panutan bagi anggota masyarakat. Pada konteks agama islam , guru dianggap sebagai panutan dan merupakan orang yang sangat di hormati.

## **2. Persyaratan menjadi tenaga pendidik**

Tenaga pendidik (Guru) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>43</sup>

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>44</sup> Kompetensi tenaga pendidik merupakan faktor internal tenaga pendidik yang harus dimiliki guru

---

<sup>40</sup>JS Badudu, Dkk, kamus besar bahasa indonesia,h.1478

<sup>41</sup>JS Badudu, Dkk, kamus besar bahasa indonesia, h. 342

<sup>42</sup>JS Badudu, Dkk, kamus besar bahasa indonesia h. 478

<sup>43</sup>Undang-Undang Ri Nomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Pemerintah Ri Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2009), cet. 2, h. 2

<sup>44</sup> Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen, h. 7-8.

sebagai modal utama dalam melakukan unjuk kerjanya sebagai pengajar di kelas dan pembimbing siswa serta pengarah siswa dan juga pengembang siswa. Jika kompetensi tenaga pendidik rendah maka akan berpengaruh pada kinerja mengajar yang kurang baik juga. Penjabaran masing – masing kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik terdiri dari (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP; (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD); (3) merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, efektif dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir; dan (8) mengembangkan profesionalisme diri sebagai tenaga pendidik.

Dari uraian di atas, maka kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan tenaga pendidik dalam proses kegiatan belajar mengajar, yakni dari perencanaan sampai dengan mengevaluasi.

b. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai tenaga pendidik memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang tenaga pendidik harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya tenaga pendidik harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus

melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

c. Kompetensi Sosial

Kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya. Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan tenaga pendidik sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial tenaga pendidik berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain.

d. Kompetensi Profesional

Meningkatkan mutu tenaga pendidik bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya. Sebagai seorang profesional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai tenaga pendidik, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

## **F. Telaah Pustaka**

Sebagai sebuah karya ilmiah, maka telaah pustaka merupakan sesuatu yang sangat penting untuk mencari sumber data yang bisa memberikan penjelasan terhadap permasalahan yang diangkat sehingga menjamin otentitas dan obyektifitas pembahasan.

Dalam telaah pustaka ini peneliti akan mendeskripsikan beberapa penelitian yang dilakukan terdahulu yang memiliki relevansi dengan judul penelitian ini. Adapun karya – karya yang dijadikan rujukan antara lain :

Pertama, penelitian dengan judul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan empiris. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga dan kependidikan yang berjumlah 33 orang dan semuanya dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari aspek penelitian strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor sebesar 73,265% dan berkategori cukup baik.<sup>45</sup>

Kedua, Penelitian ini memiliki 4 tujuan yaitu untuk mendeskripsikan: 1) perencanaan (*planning*) pengembangan kapasitas (*capacity building*) melalui sistem Satu Atap dalam meningkatkan mutu pendidikan, 2) pengorganisasian (*organizing*) pengembangan kapasitas (*capacity building*) melalui sistem Satu Atap dalam meningkatkan mutu, 3) pelaksanaan (*actuating*) pengembangan kapasitas (*capacity building*) melalui sistem Satu Atap dalam meningkatkan mutu pendidikan dan 4) evaluasi (*evaluating*) pengembangan kapasitas (*capacity building*) melalui sistem Satu Atap dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 4 Satu Atap Tengar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan desain etnografi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisis Milles dan Huberman, yaitu reduksi data, sajian data dan verifikasi. Hasil penelitian manajemen *capacity building* dalam sistem satu atap untuk peningkatan mutu pendidikan (studi Kasus di smp negeri 4 satu atap tengaran) menyimpulkan bahwa (1) perencanaan dilakukan dengan melakukan

---

<sup>45</sup> Putri amalia., 2010. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor. *Tesis*. UIN Syarif Hidayatulloh. Jakarta.

mengembangkan kapasitas struktur organisasi, melihat kapasitas keuangan sekolah, merencanakan sarana prasarana serta dalam merencanakan sumber daya manusia (2) pengorganisasian dilakukan dengan proses koordinasi, prosedur dan mekanisme pekerjaan dan sumber daya yang terlibat dalam pengembangan kapasitas, (3) pelaksanaan dilakukan dengan strukturisasi organisasi, pengadaan sarana prasana sekolah, pelatihan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru), proses belajar mengajar yang baik dan siswa yang berprestasi dan (4) evaluasi dilakukan dengan dilakukan evaluasi tentang pencapaian tujuan awal, kinerja tenaga pendidik dan kependidikan untuk yang terakhir kewajiban sekolah mencapai standar pendidikan.<sup>46</sup> Perbedaan penelitian diatas, dengan peneliti dalam penelitian ini adalah *capacitybuilding* hanya dalam tahapan individu yaitu fokus pada pengembangan SDM

*Ketiga*, penelitian Manajemen Pendidikan Islam dengan judul “Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (penelitian di Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau Mandau bergkalis)”. Isi pokok dari tesis tersebut adalah Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan.<sup>47</sup> Kajian Pustaka yang di pakai yaitu : Perencanaan Rekrutmen dan Tenaga Kependidikan. Perbedaan Tesis dengan Penelitian yang dilakukan peneliti yaitu: Isi Pokok yang di teliti oleh Peneliti Lebih Menunjukkan Pada Proses Rekrutmen dan *capacity building* tenaga pendidik.

*Keempat*, Jurnal Ekonomi Islam dengan judul’ Peran Capacity Building terhadap Peningkatan Intellectual Capital Auditor Internal PTKIN di Indonesia dengan Audit Quality sebagai Variabel Intervening”

---

<sup>46</sup> Taqwimah Siti. *Manajemen Capacity Building Dalam Sistem Satu Atap Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan* (Studi Kasus di SMP Negeri 4 Satu Atap Tenganan.. *Tesis*.UMS

<sup>47</sup> <sup>47</sup>Minol Imeng.2013.Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (penelitian di Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau Mandau bergkalis. *Tesis*.UINSULTAN SYARIF KASIM RIAU.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengembangan kapasitas auditor PTKIN di Indonesia terhadap Intellectual Capital (IC) dengan menggunakan Audit Quality (AQ) sebagai variabel intervening. Resource Based Theory (RBT) digunakan sebagai dasar pengembangan IC yang akan memengaruhi akuntabilitas PTKIN. Teori stakeholder digunakan sebagai dasar PTKIN dalam mengelola implementasi Anggaran. Metodologi penelitian ini menggunakan pengujian pada 28 auditor PTKIN dengan kuesioner dan WarpPLS 5.0 sebagai alat ukur. Dari pengujian sampel diketahui hubungan antara Capacity Building (CB) Audit Quality (AQ) memiliki koefisien 53%, Capacity Building (CB) terhadap Intellectual Capital (IC) memiliki koefisien 93%, Audit Quality (AQ) signifikan terhadap Intellectual Capital (IC) dengan koefisien -16% dan tidak signifikan, dan Capacity Building (CB) terhadap Intellectual Capital (IC) dengan Audit Quality (AQ) sebagai variabel intervening memiliki koefisien - 80% dan tidak berpengaruh pada VAF 10%. Tidak ada faktor yang berpengaruh terhadap Intellectual Capital (IC) dengan Audit Quality (AQ) sebagai variabel intervening terhadap Capacity Building (CB). Intellectual Capital (IC) sangat dipengaruhi oleh Audit Quality (AQ) dengan latar belakang pendidikan yang sesuai.<sup>48</sup>

*Kelima*, Jurnal dengan judul” Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau” Studi tentang proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat di badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau dan juga untuk mengetahui

---

<sup>48</sup> Setyo Budi Hartono, Peran Capacity Building terhadap Peningkatan Intellectual Capital Auditor Internal PTKIN di Indonesia dengan Audit Quality sebagai Variabel Intervening, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* – Volume 8, Nomor 2 (2017): 205 - 236

kendala yang dihadapi. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui penelitian kepustakaan, penelitian lapangan berupa observasi, wawancara mendalam dan penelitian dokumen. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan analisis data model interaktif. Dengan n arasumber yang ditentukan melalui teknik Purposive Sampling yaitu Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat sebagai Key informan, dan informan lain adalah Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat dan Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa, Proses rekrutmen tenaga Linmas sudah berjalan dengan baik. Proses rekrutmen yang dilakukan adalah pengumuman, pendaftaran, proses seleksi dan penempatan. Hal tersebut dilakukan agar dapat menjangkau sumber daya manusia yang berkualitas dan siap mengisi serta menjalankan tugas tenaga kerja Linmas dengan baik.<sup>49</sup>

Melihat penelitian-penelitian dan literatur di atas, penelitian ini memiliki titik tekan yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Pada penelitian *pertama* yang diungkap adalah tentang rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pada penelitian *kedua* adalah tentang manajemen *capacity building*. Penelitian *ketiga* adalah tentang perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pada penelitian *keempat* membahas tentang mengukur pengembangan kapasitas. pada penelitian kelima membahas tentang proses rekrutmen.

Berdasarkan penelusuran pustaka di atas, peneliti belum menemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji mengenai strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto. Oleh karena itulah, penelitian ini menjadi penting.

---

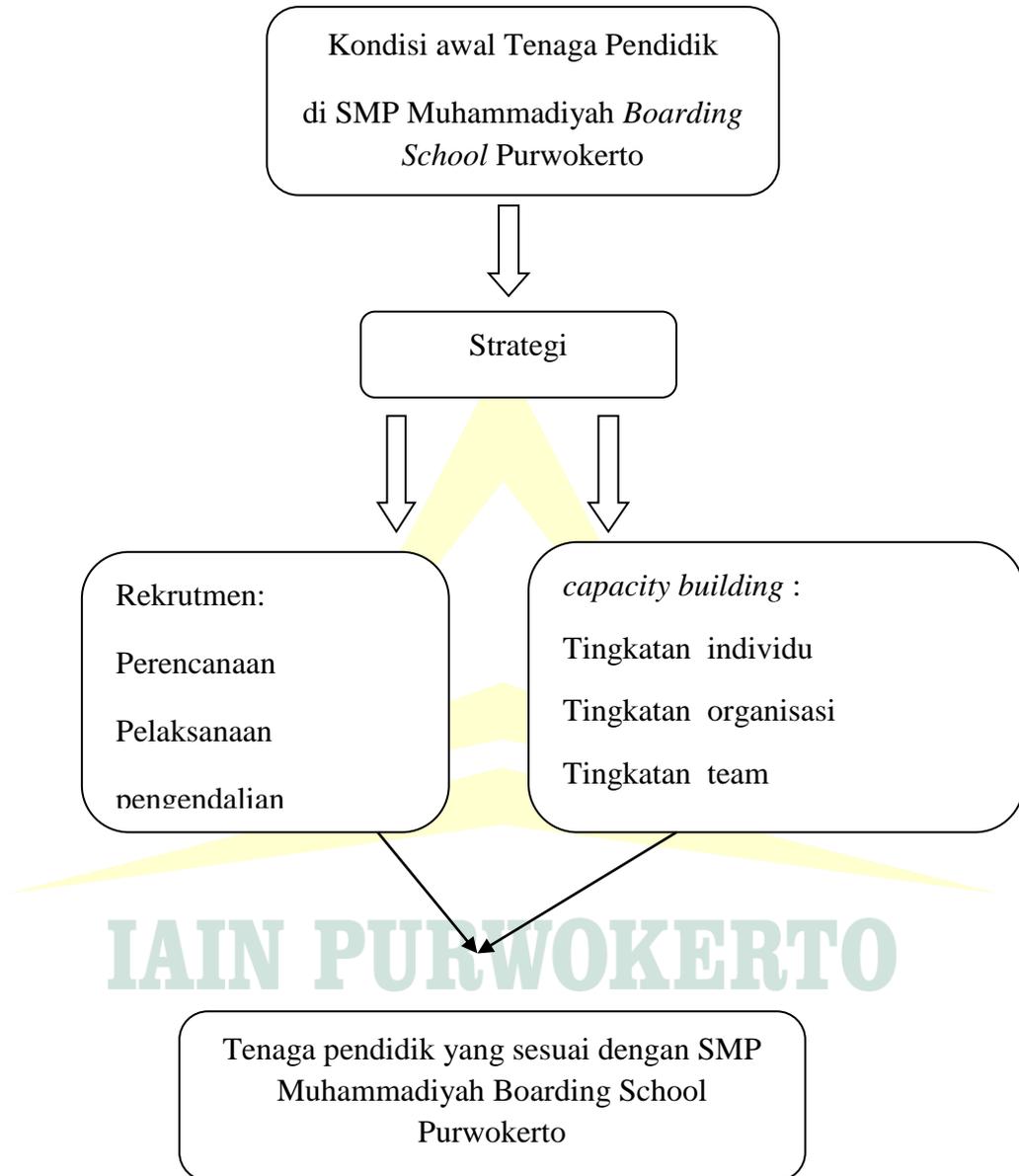
<sup>49</sup> Desi Ratnasari. Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2013, 1 (1): 75-90

## G. Kerangka Berfikir

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini tentang pelaksanaan strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* terhadap tenaga pendidik yang meliputi tahapan-tahapan.

Untuk dapat melihat dan menggambarkan bagaimana kerangka berpikir serta mengetahui hubungan atau alur pemikiran dalam penelitian ini, yaitu Strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik di SMP *Boarding School* Muhammadiyah Purwokerto, dengan menggunakan strategi strategi yang didasarkan pada kajian pustaka kemudian di sajikan dengan yang diaplikasikan di SMP *Boarding School* Muhammadiyah Purwokerto, dalam peningkatan *capacity building* tenaga pendidik dilakukan secara hirarki dimulai dari tingkatan paling kecil, sedang hingga tingkatan paling besar yang memfokuskan pada aspek strategi rekrutmen tenaga pendidik, Peningkatan *capacity building* tenaga pendidik pada tingkat individu, Peningkatan *capacity building* tenaga pendidik pada tingkat organisasi dan Peningkatan *capacity building* tenaga pendidik pada tingkat team/sistem yang dilakukan di SMP *Boarding School* Muhammadiyah Purwokerto. maka kerangka berpikir yang mendasari penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.2  
Kerangka Berfikir



IAIN PURWOKERTO

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian dalam rangka mengumpulkan informasi-informasi dalam situasi sewajarnya, untuk dirumuskan menjadi suatu generalisasi yang dapat diterima oleh akal sehat manusia. Pendekatan kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Data-data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar-gambar dan bukan angka-angka. Penelitian memberikan gambaran yang terperinci mengenai proses atau urutan-urutan suatu kejadian.<sup>50</sup> Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena obyek yang diteliti berlangsung dalam latar yang wajar dan bertujuan untuk mengetahui, memahami, dan menghayati dengan seksama dan secara lebih mendalam tentang proses rekrutmen dan peningkatan capacity building tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

Pendekatan yang digunakan adalah study kasus dalam arti peneliti mencoba mempelajari suatu fenomena dalam konteks yang nyata (*real*). Tujuan dari studi kasus adalah untuk menyelidiki secara mendalam dan menganalisis secara intensif aneka fenomena yang merupakan siklus hidup dari unit/kasus dengan maksud untuk membangun generalisasi tentang populasi yang lebih luas.<sup>51</sup>

Data yang dikumpulkan ini Jenis penelitian kualitatif yang penulis pilih menggunakan studi kasus dalam pendekatannya. Studi kasus merupakan salah satu strategi dan metode analisis data

---

<sup>50</sup>Lexy J. Moleong, 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: Remaja Rosdakarya. hlm. 4.

<sup>51</sup>Yin K R, 2002. *Studi kasus*. Jakarta:Raja Grafindo.

kualitatif yang menekankan pada kasus-kasus khusus yang terjadi pada objek analisis.<sup>52</sup>

Studi kasus dapat dilakukan pada penelitian dengan sumber data yang sangat kecil seperti satu orang, satu keluarga, satu RT, satu desa, satu kecamatan, satu kabupaten, sampai wilayah yang luas seperti satu provinsi, satu negara bahkan sangat luas mencapai satu benua. Model analisis studi kasus adalah: 1) menemukan domain-domain analisis; 2) domain analisis dipetakan sebagai domain tunggal atau ganda; 3) apabila domain tunggal, maka studi kasus dapat dilakukan dengan mendeskripsikan domain itu berdasarkan fenomena vertikal (seperti sejarah, perkembangan fenomena, struktur fenomena), maupun fenomena horizontal; seperti dinamika dan perubahan fenomena, perpindahan antar status yang terjadi dari orang-orang dalam studi kasus ini; 4) apabila domain ganda maka studi kasus dapat dilakukan selain menjelaskan fenomena tunggal, juga menjelaskan hubungan-hubungan antar domain itu, seperti bagaimana hubungan antara struktur fenomena dengan dinamika dan perubahan fenomena dan sebagainya.<sup>53</sup>

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto. Yang terletak di Jl R. Soepeno Desa Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.

Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan September 2019. Selama penelitian penulis berada di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto untuk mengumpulkan data.

---

<sup>52</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif; Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Vagam Kontemporer*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006). hlm. 237.

<sup>53</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif; ....* hlm. 238.

### C. Subjek dan Objek Penelitian

Ada dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen, meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya.<sup>54</sup>

#### 1. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini, adalah:

- a. Kepala SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, sebagai sumber informasi data secara menyeluruh mengenai kebijakan yang diterapkan dalam rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik.
- b. Wakil Kepala SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, sebagai sumber informasi data secara menyeluruh mengenai kebijakan yang dirumuskan dalam rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik.
- c. Guru SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, sebagai sumber informasi data secara menyeluruh

---

<sup>54</sup>Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & DB* Bandung: Alfabeta, hlm. 305

mengenai rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik.

- d. Kepala Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah, Sebagai sumber informasi data secara menyeluruh mengenai rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik pada yayasan Muhammadiyah.

## 2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini merupakan fokus permasalahan yang akan diteliti yaitu strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* di SMP *Boarding School* Muhammadiyah Purwokerto. Adapun permasalahan tersebut difokuskan pada beberapa hal sebagai berikut:

- a. Strategi rekrutmen tenaga pendidik;
- b. Peningkatan *capacity building* tenaga pendidik pada tingkat individu;
- c. Peningkatan *capacity building* tenaga pendidik pada tingkat organisasi;
- d. Peningkatan *capacity building* tenaga pendidik pada tingkat team.

## D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut dipergunakan untuk memperoleh data dan informasi yang saling menunjang dan melengkapi tentang strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

### 1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung yang dilakukan oleh dua pihak dengan satu tujuan yang telah ditetapkan. Metode wawancara identik dengan interview, secara sederhana dapat

dimaknai sebagai dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.<sup>55</sup>

Metode wawancara dilakukan dengan melalui percakapan oleh 2 (dua) pihak, yaitu pewawancara (*interview*) orang yang mengajukan pertanyaan dan diwawancarai (*interviewer*) orang yang memberikan jawaban dari pertanyaan. Wawancara dilakukan tidak menggunakan struktur yang ketat, tetapi dengan pertanyaan yang makin memfokus pada masalah agar informasi yang dikumpulkan cukup mendalam sesuai karakteristik penilaian kualitatif, yaitu peneliti alat pengumpul data. Informan yang diwawancarai adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta guru. Informan tersebut adalah orang yang paling esensial untuk dimintai keterangan atau informasi tentang permasalahan yang akan dikaji. Selain itu, informan lebih mengetahui berbagai informasi tentang strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building*, karena terlibat secara langsung dalam proses rekrutmen dan peningkatan kapasitas tenaga pendidik sehingga informasinya lebih akurat dan terpercaya. Data yang ingin diperoleh dari wawancara mengenai strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* di SMP Boarding School Muhammadiyah Purwokerto.

Secara teknis wawancara dilakukan secara terbuka. Pada pelaksanaan wawancara dilakukan juga dengan cara mengisi pedoman wawancara yang sudah disusun oleh peneliti agar mendapatkan data kongkrit sehingga memudahkan untuk menganalisis. Hal ini dilakukan karena melalui observasi awal, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta tenaga pendidik lebih menyukai menuliskan pendapat yang diinginkan daripada dengan wawancara yang menggunakan perangkat audio. Selain wawancara dengan cara tersebut, pelaksanaan wawancara juga

---

<sup>55</sup>S. Nasution, 1996. *Metode Research*, Jakarta : Bumi Aksara, h. 135.

dilakukan secara tertutup agar yang diwawancarai lebih leluasa untuk menjawab. Wawancara secara tertutup yang dilakukan kepada para pendidik difokuskan tentang strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam proses rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik. Teknik ini digunakan untuk mengetahui secara mendalam tentang berbagai informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

**Tabel 3.1**  
**Kisi-kisi Instrumen wawancara Strategi rekrutmen tenaga pendidik**  
**SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto**  
**(Pimpinan yayasan dan Kepala Sekolah)**

Proses Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persiapan rekrutmen</li> <li>• Penyebaran Pengumuman rekrutmen</li> <li>• Penerimaan lamaran</li> <li>• Seleksi</li> <li>• Pengumuman kelulusan</li> </ul>	Pimpinan yayasan, Direktur, kepala sekolah
Kendala Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kendala Rekrutmen</li> </ul>	Pimpinan yayasan, Direktur, kepala sekolah

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Strategi rekrutmen tenaga pendidik SMP**  
**Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto**  
**(Pimpinan yayasan dan Kepala Sekolah)**

Proses Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyebaran Pengumuman rekrutmen</li> <li>• Penerimaan Lamaran</li> <li>• Seleksi</li> <li>• Pengumuman Kelulusan</li> </ul>	Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik
------------------	--	---------------------------------

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen wawancara Peningkatan *Capacity Building* tenaga**  
**pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto**  
**(Pimpinan yayasan dan Kepala Sekolah)**

Pelaksanaan <i>Capacity Building</i> Tenaga Pendidik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Capacity Building</i> Tenaga Pendidik pada level individu</li> <li>• <i>Capacity Building</i> Tenaga Pendidik Pada level organisasi</li> <li>• <i>Capacity Building</i> Tenaga Pendidik</li> </ul>	Pimpinan yayasan, Direktur, kepala sekolah
--	--	--

	pada level team	
Kendala Capacity Building Tenaga Pendidik	• Kendala Capacity Building Tenaga Pendidik	Pimpinan yayasan, Direktur, kepala sekolah

## 2. Observasi

Observasi yang dilakukan adalah jenis observasi partisipan, karenanya dalam studi ini peneliti bertindak tidak hanya sebagai pengamat, tetapi sekaligus sebagai instrument penelitian dengan tujuan berusaha menstimulus yang diteliti agar mengetahui realitas masalah yang sebenarnya sehingga data dapat diperoleh secara obyektif dan akurat.<sup>56</sup>

Dalam penelitian ini observasi yang digunakan adalah observasi non partisipan. Penulis berlaku sebagai pengamat dan tidak mengambil bagian kehidupan yang diobservasi dengan tujuan agar diperoleh keterangan yang obyektif. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk melihat strategi rekrutmen dan peningkatan *Capacity Building* di SMP *Boarding School* Muhammadiyah Purwokerto, serta data-data pendukung lain yang diperlukan, yaitu tentang profil sekolah. Data secara riil dan terinci akan didapatkan oleh peneliti selama kegiatan pengamatan berlangsung. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di madrasah tersebut dilakukan dengan selalu berinteraksi dengan semua stakeholder sekolah. Melalui keterlibatan peneliti secara langsung maka data-data dan informasi yang diperlukan akan mudah didapatkan dan lebih akurat.

---

<sup>56</sup>Reason dalam Norman K, 1994. *Hand book of Quality Research*, London : New Delhi, h. 325-337.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang mengandung arti barang-barang tertulis,<sup>57</sup>maka metode dokumentasi berarti mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya,<sup>58</sup>yang berkaitan dengan strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building*.

Dokumentasi merupakan bahan yang sangat penting dalam sebuah penelitian, hal ini disebabkan karena dokumentasi berfungsi sebagai bagian dari metode lapangan (*field method*) yang dibutuhkan peneliti untuk menelaah, menafsirkan dan mengambil kesimpulan dari sumber-sumber sekunder empiris.

Metode dokumentasi ini, peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang keadaan tenaga pendidik, dan data yang bersifat dokumentasi. Selain itu digunakan untuk mempelajari proses rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto

**Tabel 3.3**  
**Daftar Ceklis Studi Dokumen**

NO	DOKUMEN
1.	Profil SMP Muhammadiyah <i>Boarding School</i> Purwokerto
2.	Struktur organisasi sekolah
3.	Data tenaga pendidik
4.	Pedoman rekrutmen tenaga pendidik

<sup>57</sup>Sutrisno Hadi, 1986. *Statistik II*, Yogyakarta : UGM Press, h. 131.

<sup>58</sup>Suharsimi Arikunto, 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta : Rineka Cipta. h. 202.

## E. Prosedur Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara melalui tahapan-tahapan tertentu sehingga menghasilkan kesimpulan yang mudah untuk dipahami. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan metode Analisis Isi (Content Analysis). Analisis Isi berhubungan dengan komunikasi atau isi komunikasi. Hal ini diasumikan bahwa sebenarnya komunikasi itu berisi pesan dalam sinyal komunikasi tersebut, maka isi pesan tersebut harus dimaknai.

Secara prinsip penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang dilaksanakan untuk menemukan teori dari data atau menguji teori yang sedang berlaku. Data yang terkumpul membutuhkan penganalisaan secara cermat dan interpretasi terhadap suatu data sangatlah menentukan keberadaan penelitian itu sendiri. Dalam menganalisis data, penulis menggunakan model interaktif, yaitu pengumpulan data, reduksi, display, dan konklusi.<sup>59</sup> Adapun cara menganalisis datanya adalah penulis mengumpulkan data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian mereduksi memilih hal yang pokok dan membuang yang tidak perlu, kemudian melakukan penyajian data dan penarikan kesimpulan. Adapun langkah-langkah dalam analisis data, yaitu:

### 1. Pengumpulan Data

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya.

---

<sup>59</sup> Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* Bandung: Alfabeta. h. 338.

## 2. Reduksi Data

Tahapan awal setelah mendapatkan berbagai data yang dilapangan, kemudian semua data akan peneliti analisis kembali dengan memilah- milah data yang diperlukan dan membuang data yang tidak diperlukan, sehingga data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan lebih terfokus. Dalam penelitian ini untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga simpulan final dapat ditarik dan diverifikasi perlu adanya reduksi data. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Setelah pengumpulan data selesai maka catatan dibaca, dipahami dan dibuat ringkasan kotak yang berisi uraian hasil penelitian terhadap catatan lapangan, pemfokusan dan penjawaban terhadap masalah yang diteliti. Peneliti perlu memilih data tersebut mana yang relevan dan penting serta yang berkaitan dengan strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

## 3. Penyajian Data

Setelah melakukan tahapan reduksi data dilakukan penyajian data untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan serta memberikan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menemukan makna dari data-data yang sudah diperoleh kemudian disusun secara sistematis dari bentuk yang kompleks menjadi lebih sederhana namun selektif. Data hasil penelitian disajikan juga dalam bentuk gambar, tabel dan skema.

## 4. Penarikan Kesimpulan

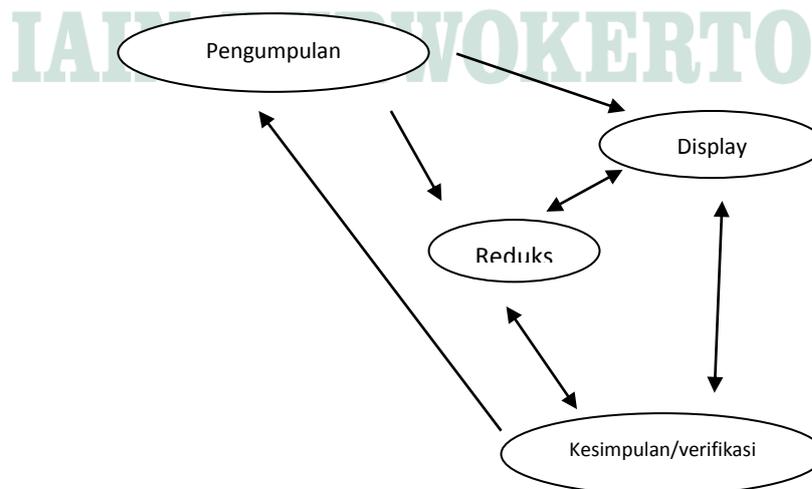
Tahapan terakhir setelah penyajian data, peneliti akan menyimpulkan dan memverifikasi. Data yang telah

dideskripsikan secara naratif, kemudian disimpulkan secara sistematis, sehingga diperoleh makna data dalam bentuk tafsiran dan argumentasi. Dalam hal ini kesimpulan awal peneliti dapat berubah sesuai data yang diperoleh setelah analisis lapangan. Semua data yang dipilih disusun untuk selanjutnya dibuat kesimpulan. Ketiga langkah dalam menganalisis data uraian yang sistematis, akurat dan jelas. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dan variabel yang diteliti secara tepat. Ketiga komponen berinteraksi sampai diperoleh suatu kesimpulan yang benar. Analisis data tersebut merupakan proses interaksi antara ketiga komponen analisis dengan pengumpulan data, dan merupakan suatu proses siklus sampai dengan aktivitas penelitian selesai. Ketiga tahap tersebut dapat digambarkan sebagaimana terlihat pada gambar berikut.

Gambar 3.1

Komponen Analisis Data Model Interaktif

Sumber: Miles and Huberman dalam Emzir (2010).



## F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data kualitatif dapat dilakukan melalui strategi tertentu, yaitu (1) *Triangulation* yaitu teknik menggunakan multi investigasi, multi sumber atau data, atau multi metode untuk mengkonfirmasi temuan yang muncul; (2) *member check* yaitu proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data; (3) *long term observation*, melakukan perpanjangan pengamatan dimana peneliti berada di lapangan sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai; (4) *peer examination*, Teknik dilakukan melalui berdiskusi dengan teman sejawat tentang hasil sementara atau hasil akhir yang dilakukan peneliti; (5) *participatory of collaborative modes of research*, tehnik ini menekankan pada partisipasi dalam keseluruhan fase penelitian mulai dari konseptual studinya, menulisnya hingga menghasilkan temuan; (6) *researcher's biases*, menekankan kemampuan peneliti mengklarifikasi asumsi-asumsinya dan orientasinya terhadap sebuah teori; (7) analisis kasus *negative*, yaitu teknik dengan melihat kasus *negative*, yaitu teknik dengan melihat kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga ada saat tertentu; (8) *thick description*, teknik ini digunakan untuk menguji keteralihan (*validasi ekstrenal*) dimana seorang peneliti dituntut melaporkan hasil penelitian dengan menguraikannya seteliti mungkin; (9) *Auditing*, melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Teknik ini digunakan untuk menguji *dependability* (*reliabilitas*).<sup>60</sup>

Untuk mengecek atau memeriksa keabsahan data mengenai strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik, berdasarkan data yang terkumpul, selanjutnya ditempuh beberapa teknik keabsahan data, meliputi: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas. Keabsahan dan kesahihan data mutlak diperlukan dalam studi kualitatif. Oleh karena itu,

---

<sup>60</sup>Lexy J. Moleong,, 2001. *Metodologi Penelitian*... . h. 1

dilakukan pengecekan keabsahan data. Adapun perincian dari teknik di atas adalah sebagai berikut.

1. Keterpercayaan (*Credibilitas*)

Kriteria ini dipergunakan untuk membuktikan, bahwa data seputar strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik yang diperoleh dari beberapa data di lapangan benar-benar mengandung nilai kebenaran (*truth value*) selanjutnya merujuk pada pendapat Lincoln dan Guba. Pengecekan kredibilitas derajat kepercayaan data perlu dilakukan untuk membuktikan apakah yang diamati oleh peneliti benar-benar telah sesuai dengan apa yang sesungguhnya terjadi secara wajar di lapangan. Derajat kepercayaan data (kesahihan data) dalam penelitian kualitatif digunakan untuk memenuhi kriteria (nilai) kebenaran yang bersifat emik, baik bagi pembaca maupun bagi subjek yang diteliti.

Verifikasi terhadap data tentang strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengoreksi metode yang digunakan untuk memperoleh data. Dalam hal ini peneliti telah melakukan cek ulang terhadap metode yang digunakan untuk menjangkau data metode yang dimaksud adalah observation, interview dan dokumentasi.
- b. Mengecek kembali hasil laporan penelitian yang berupa uraian data dan hasil interpretasi peneliti. Peneliti telah mengulang-ulang hasil laporan yang merupakan produk dari analisis data diteruskan dengan *cross check* terhadap subyek penelitian.
- c. Triangulasi untuk menjamin obyektifitas dalam memahami dan menerima informasi, sehingga hasil penelitian akan lebih obyektif dengan didukung *cross check* dengan demikian hasil dari

penelitian ini benar-benar dapat dipertanggung jawabkan. Yang dimaksud dengan triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Denzin yang dikutip oleh Moleong, membedakan 4 (empat) macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi dengan sumber dan triangulasi metode.

*Pertama*, penulis menerapkan triangulasi dengan sumber, penulis membandingkan dan mengecek balik informasi yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang berbeda. Hal ini dapat dicapai dengan jalan: (1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara; (2) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, (3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, (4) Membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, dan (5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Dalam hal ini penulis membandingkan data hasil wawancara antara informan yang satu dengan informan yang lain, atau dengan membandingkan data hasil pengamatan (*observasi*) dengan data hasil wawancara.

*Kedua*, peneliti menggunakan triangulasi metode, yaitu untuk mencari data yang sama digunakan beberapa metode yang berupa wawancara, observasi, dokumentasi, dan sebagainya. Dalam hal peneliti hasil wawancara dengan masing-masing kepala sekolah dikroscekkkan dengan para guru, data dengan teknik wawancara dikroscekkkan dengan observasi/dokumentasi.

Teknik pengecekan data selanjutnya yaitu pembahasan sejawat (*peer reviewing*). Pemeriksaan sejawat menurut Moleong adalah teknik yang dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat.

*Ketiga*, Teknik pengecekan data selanjutnya yang terakhir memperpanjang keikutsertaan. Seperti yang telah dikemukakan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen kunci, maka keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan pengamatan dan wawancara tentunya tidak dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan dalam penelitian.

## 2. Keteralihan (*Transferability*)

Standar transferability ini merupakan pertanyaan empirik yang tidak dapat dijawab oleh peneliti kualitatif sendiri, melainkan dijawab dan dinilai oleh pembaca laporan penelitian. Hasil penelitian kualitatif memiliki standar transferability yang tinggi bilamana para pembaca laporan penelitian ini memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks dan fokus penelitian. Dalam prakteknya peneliti meminta kepada beberapa rekan akademisi dan praktisi pendidikan mengenai arah hasil penelitian. Pada dasarnya penerapan keteralihan merupakan suatu upaya berupa uraian rinci, penggambaran konteks tempat penelitian, hasil yang ditemukan sehingga dapat dipahami oleh orang lain.

## 3. Kebergantungan (*Dependability*)

Teknik ini dimaksudkan untuk membuktikan hasil penelitian ini mencerminkan kemantapan dan konsistensi dalam keseluruhan proses penelitian, baik dalam kegiatan pengumpulan data, interpretasi temuan maupun dalam

melaporkan hasil penelitian. Salah satu upaya untuk menilai dependabilitas adalah melakukan audit dependabilitas itu sendiri. Ini dapat dilakukan oleh auditor, dengan melakukan review terhadap seluruh hasil penelitian. Dalam teknik ini peneliti meminta beberapa ekspert untuk mereview atau mengkritisi hasil penelitian ini. Untuk itu diperlukan dependent auditor atau para ahli di bidang pokok persoalan penelitian ini. Sebagai dependent auditor dalam penelitian ini adalah para promoter.

#### 4. Kepastian (*Confirmability*)

Konfirmabilitas atau kepastian diperlukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh obyektif atau tidak. Hal ini tergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan pendapat dan temuan seseorang. Untuk menentukan kepastian data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkonfirmasi data dengan para informan atau para ahli. Kegiatan ini dilakukan bersama-sama dengan pengauditan dependabilitas. Perbedaannya jika pengauditan dependabilitas ditujukan pada penilaian proses yang dilalui selama penelitian, sedangkan pengauditan konfirmabilitas adalah untuk menjamin keterkaitan antara data, informasi, dan interpretasi yang dituangkan dalam laporan serta didukung oleh bahan-bahan yang tersedia. Teknik triangulasi dilakukan untuk efektifitas proses dan hasil yang diinginkan peneliti. Proses ini dilakukan secara terus menerus sepanjang proses mengumpulkan data dan analisis data, sampai peneliti yakin bahwa tidak ada lagi perbedaan-perbedaan, dan tidak ada lagi yang harus dikonfirmasi kepada informan. Triangulasi dapat digunakan untuk mencegah kesalahan dalam analisis data dengan membandingkan teknik pengambilan data yang berbeda. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan

suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda melalui metode kualitatif.<sup>61</sup> Pada penelitian ini triangulasi data membandingkan studi dokumen atau observasi dan wawancara.



---

<sup>61</sup> Lexy J. Moleong, , 2001. *Metodologi Penelitian....* h. 178

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto

##### 1. Sejarah Berdiri dan Perkembangannya

Memperhatikan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang semakin canggih, dengan diikuti langkanya kader – kader Umat dan Muhammadiyah maka sebagai salah satu bentuk usaha riil dari segenap pengurus bertekad bulat untuk mendirikan lembaga pengkaderan yang mampu mencetak kader yang paham terhadap perkembangan zaman dan teknologi serta mempunyai kedalaman ilmu pengetahuan agama. Maka di dirikan SMP Muhammadiyah Kedungbanteng pada tahun 1979. Dengan Surat keputusan dari Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah No. E.2/II/114/JTG/80/79 tanggal 18 Agustus 1979 dan surat keputusan Kanwil Depdikbud Jawa Tengah No. 06/103/I.83 tanggal 4 April 1983.

. Dari tahun ke tahun SMP Muhammadiyah Kedungbanteng masih belum memiliki brand khusus yang membedakan dengan SMP Muhammadiyah lainnya di wilayah kabupaten Banyumas. Dari kondisi tersebut maka pada tahun 2018 membuka kelas pesantren sebagai brand icon SMP Muhammadiyah Kedungbanteng. Untuk mewujudkan cita-cita mulia ini, maka Pimpinan Muhammadiyah Cabang Kedungbanteng Kabupaten Banyumas mendirikan SMP Muhammadiyah *Boarding School* atau Pondok Pesantren Modern yang diberinama Muhammadiyah *Boarding School* (MBS) Purwokerto. SMP Muhammadiyah Kedungbanteng yang mengadopsi sistem pondok pesantren Modern *Boarding school* (PPM MBS) tingkat SMP merupakan sekolah yang dirancang dengan sistem yang khusus dalam

pelaksanaan kegiatan belajar mengajarnya maka ada beberapa program – program khusus dilaksanakan, antara lain:

- a. Mengembangkan kurikulum dan bahan ajar pendidikan Nasional, Al Islam, Kemuhammadiyah dan bahasa Arab (ISMUBA) dan Non ISMUBA yang terpadu.
- b. Menyelenggarakan mentoring ke-Islaman dan Al Qur'an sebagai pendalaman kurikulum ISMUBA dan sarana Tahfidzul Qur'an yang lebih efektif guna implementasi nilai – nilai moral, aqidah dan akhlak yang didasari Al Qur'an dan Sunnah.
- c. Menyelenggarakan berbagai ketrampilan (Life skill) yang dapat menunjang kemandirian dan jiwa kewirausahaan anak didik dengan harapan bahwa semua bekal keterampilan – keterampilan tersebut kelak dikemudian hari dapat dikembangkan secara profesional.
- d. Memberikan keterampilan Bahasa Arab dan Inggris (arabic-English Daily Conversation) yang integral dengan pembinaan pesantren yang menekankan pada penguasaan nahwu/sharaf (grammer/tata bahasa) dan muhadatsah ( conversation/percakapan ), sehingga peserta didik mampu berkomunikasi dengan menggunakan bahasa asing dengan baik.
- e. Memberikan berbagai macam ekstrakurikuler, seperti tapak suci, HW (pramuka), memanah, food Cooking, Enterpreneurship, elektronika (Robotik), murotal, Arabic-English Club, dan lain sebagainya untuk mengasah bakat minat peserta didik.
- f. Menyiapkan staf pengajar yang mempunyai akidah yang lurus, berakhlakul karimah, mempunyai loyalitas terhadap persyarikatan yang profesional sesuai dengan kompetensi di bidangnya.
- g. Menerapkan sistem tata kelola pesantren yang baik serta mengimplementasikan manajemen mutu, sehingga pesantren bisa berjalan dengan dukungan sistem dan kualitas yang baik.
- h. Membangun kultur ke-Islaman yang sesuai dengan Al-Qur'an dan sunnah dalam aktifitas di sekolah, tata cara berpakaian yang Islami,

membiasakan sholat malam, sholat dhuha, sholat berjama'ah, Amal Bakti Santri (ABS), kuliah tujuh menit setiap habis sholat fardlu dan sebagainya. Sehingga harapan kedepan dapat bermunculan kader – kader umat dan persyarikatan yang mampu dan siap meneruskan kelangsungan umat dan organisasi.

## 2. Letak Geografis

SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto adalah sebuah lembaga pendidikan sekolah menengah pertama yang berdiri dibawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas dan berbasis pesantren. Secara geografis SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto sangat strategis memiliki dua tempat pembelajaran dan asrama santri:

- a. Kampus I: Jl. R. Soepeno Beji No 3, desa Beji Rt 04/VI Kecamatan Kedungbanteng, telp.(0281) 6840926 Kabupaten Banyumas, Purwokerto Provinsi Jawa Tengah 53152
- b. Kampus II: Jl. R. Soepeno Beji No 73, desa Beji Rt 06/VI telp. 081367247233 Kecamatan Kedungbanteng, telp. Banyumas, Purwokerto Provinsi Jawa Tengah 53152

## 3. Visi dan Misi SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto

### a. Visi SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto

“Terbentuknya kader Muhammadiyah yang beriman, berilmu, berkarakter, dan berjiwa usaha”

### b. Misi SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto

- 1) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan dan pelatihan kader Muhammadiyah sehingga mempunyai kemampuan dibidang organisasi dan perjuangan Muhammadiyah

- 2) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan keislaman yang selaras dengan Muhammadiyah untuk membentuk aqidah islamiyah
- 3) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan Islam guna membangun kompetensi dan keunggulan siswa di bidang ilmu-ilmu dasar keislaman, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya sehingga terbentuk insan ulil albab
- 4) Menyelenggarakan proses pendidikan yang menguatkan karakter sehingga terbentuk generasi islami yang unggul
- 5) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan keterampilan guna membangun kompetensi dan keunggulan siswa di bidang Wirausaha
- 6) Menyelenggarakan pendidikan Al-Qur'an yang menghasilkan penghafal Al-Qur'an
- 7) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan bahasa Arab dan bahasa Inggris sebagai alat komunikasi untuk mendalami agama dan ilmu pengetahuan
- 8) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan kepemimpinan guna membangun kompetensi dan keunggulan siswa di bidang akhlak dan kepribadian.

c. Moto: Berkarakter, Islami, Mandiri.

#### 4. Kurikulum

Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang

demokratis serta bertanggung jawab (UU Sisdiknas bab II pasal 3). Untuk mengemban fungsi tersebut pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang – Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional. Pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi serta efisiensi manajemen pendidikan. Pemerataan kesempatan pendidikan diwujudkan dalam program wajib belajar 9 tahun. Peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya melalui olah hati, olah pikir, olah rasa, dan olah raga agar memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan global. Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan berbasis potensi sumber daya alam Indonesia. Peningkatan efisiensi manajemen pendidikan dilakukan melalui penerapan manajemen berbasis sekolah dan pembaharuan pengelolaan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat 1 menyatakan bahwa kurikulum untuk jenis pendidikan umum, kejuruan, dan khusus pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas:

1. Kelompok Mata Pelajaran Agama dan Akhlak Mulia;
2. Kelompok Mata Pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian;
3. Kelompok Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
4. Kelompok Mata Pelajaran Estetika;
5. Kelompok Mata Pelajaran Jasmani, Olahraga dan Kesehatan.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Dokumen Profil SMP Muhammadiyah *Boarding School* P2urwokerto( Purwokerto: Arsip. Tahun Pelajaran 2018/2019)

Tabel 4.1  
Struktur Kurikulum PPM MBS Purwokerto<sup>63</sup>

NO	BIDANG STUDI	ALOKASI WAKTU MATA PELAJARAN		
		VII	VIII	IX
Kurikulum Diknas				
1.	Pendidikan Kewarganegaraan	3	3	3
2.	Bahasa Indonesia	6	6	6
3.	Matematika	5	5	5
4.	Ilmu Pengetahuan Alam	5	5	5
5.	Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4	4
6.	Bahasa Inggris	4	4	4
7.	Seni Budaya	3	3	3
8.	Pendidikan jasmani, olah raga dan Kesehatan	3	3	3
9.	Prakarya	2	2	2
Muatan lokal				
1.	Bahasa Jawa	2	2	2
Kurikulum ciri khusus				
1.	kemuhammadiyah	2	2	2
2.	Al -Qur'an	1	1	1
3.	Hadist	1	1	1
4.	Ibadah	2	2	2
5.	Aqidah	1	1	1
6.	Akhlaq	1	1	1
7.	Sejarah Kebudayaan Islam/Tarikh	1	1	1
8.	Bahasa Arab	2	2	2
Kurikulum Pesantren				
1.	Tamrin Lughoh	2	2	2
2.	Nahwu	1	1	2
3.	Sharaf	1	1	1
4.	Qira'atul Kutub	1	1	1
5.	Imla'	1	1	1
6.	Khot	1	1	1
7.	Insya'	0	1	1
8.	Muthola'ah	2	1	2
9.	Hadist Arbain	1	1	1
10.	Tahfidzul Qur'an	0	2	2
11.	Tahsinul Qur'an/BTQ	2	0	0
12.	Mahfuzhot	1	1	1
13.	Arabic Conversation Daily	3	2	2

<sup>63</sup> Dokumen Profil SMP MuOhammadiyah *Boarding School* Purwokerto( Purwokerto: Arsip. Tahun Pelajran 2018/2019)

14.	English Conversation Daily	2	2	2
15.	Bimbingan Belajar Intensif	1	1	2
<b>Pengembangan Diri</b>				
1.	Muhadhoroh 3 Bahasa (Wajib)	2	2	2
2.	Tapak Suci (Wajib)	2	2	2
3.	Hizbul Wathon & Pramuka (Wajib)	2	2	1
4.	Berenang (Wajib)	2	2	1
5.	Panahan (Wajib)	2	2	1
6.	Kaligrafi (Pilihan)	2	2	1
7.	Murotal/Tilawah (Pilihan)	2	1	2
8.	Menembak (Pilihan)	1	1	0
9.	Cooking Food (Pilihan)	1	1	1
10.	Agro Bisnis (Pilihan)	2	2	2
11.	Teater (Pilihan)	2	2	0
12.	Nasyid (Pilihan)	1	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>

Pengembangan diri yang diselenggarakan oleh PPM SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto diramu dalam berbagai macam ekstrakurikuler, seperti tapak suci, HW (pramuka), teater, Nasyid, Arabic-English Club, dan lain sebagainya untuk mengasah bakat minat peserta didik serta bimbingan belajar mata pelajaran UN secara intensif.

#### 5. Profil Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto

Tenaga Pendidik merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan proses pendidikan. secanggih ataupun sehebat apapun sebuah teknologi, tenaga pendidik akan sulit tergantikan oleh apapun juga. Mengingat begitu pentingnya peran tenaga pendidik di sekolah, maka tenaga pendidikan setidaknya harus memenuhi empat kompetensi utama menurut UU guru dan dosen No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Keempat kompetensi tersebut yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Komposisi guru di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto terdiri dari 32 tenaga pendidik. Yang terdiri dari S1

sebanyak 28 tenaga pendidik, 4 tenaga pendidik berpendidikan S2 , berdasarkan status kepegawaian terdiri dari 1 tenaga pendidik berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 31 tenaga pendidik berstatus Non PNS. Data lengkap tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto tahun ajaran 2019/2020 lebih lengkap, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2  
Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School*  
Purwokerto<sup>64</sup>

Tenaga Pendidik						
Status Kepegawaian		Pendidikan			GTT	GTY
PNS	Non PNS	S1	S2	S3		
1	31	28	4			

Tabel 4.3  
Data Tenaga Pendidik( Kelas Reguler) di SMP Muhammadiyah  
*Boarding School* Purwokerto<sup>65</sup>

No	Nama Tenaga Pendidik	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Tarkum azis,S.Hi.,M.Pd.	Laki - laki	S2	Kepala Sekolah
2	Latif,S.Ag.	Laki - laki	S1	Tenaga Pendidik
3	NurLela rahmawati,S.Si	Perempuan	S1	Tenaga Pendidik
4	Sihabuddin,S.Pd.	Laki - laki	S1	Tenaga

<sup>64</sup> Tarkum,Arsip data tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto(Purwokerto: 24 Juli 2019)

<sup>65</sup> Arsip data tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto(Purwokerto: 24 Juli 2019)

				Pendidik
5	IdaNuraeni,S.H.,S.Pd	Perempuan	S1	Tenaga Pendidik
6	Sulastri,S.Pd.	Perempuan	S1	Tenaga Pendidik
7	Singgih,Purbani,S.Pd.	Laki - laki	S1	Tenaga Pendidik
8	Mey Abdulah,S.Pd.	Laki - laki	S1	Tenaga Pendidik
9	Kusyanti, S.Pd.	Perempuan	S1	Tenaga Pendidik
10	Ali Sodikin.,S.Pd.	Laki - laki	S1	Tenaga Pendidik
11	Iskak, S.Pd.	Laki - laki	S1	Tenaga Pendidik
12	Soleh Susanto, S.Sos.I	Laki - laki	S1	Tenaga Pendidik

Tabel 4.4

Data Tenaga Pendidik Kelas reguler) dan Mata Pelajaran di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto<sup>66</sup>

No	Nama Tenaga Pendidik	Mata Pelajaran
1	Nurlela Rahmawati,S.Si	IPA
2	Latif,S.Ag.	Qur'an Hadist, Tarikh
3	NurLela rahmawati,S.Si	Prakarya
4	Sihabuddin,S.Pd.	Akhlak, Aqidah, Fiqh
5	IdaNuraeni,S.H.,S.Pd	Bahasa Jawa
6	Sulastri,S.Pd.	Bahasa Indonesia
7	Singgih,Purbani,S.Pd.	IPS, Kemuhammadiyah, Senibudaya

<sup>66</sup> Arsip data tenaga pendidik SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto (Purwokerto: 24 Juli 2019)

8	Mey Abdulah,S.Pd.	Matematika
9	Kusyanti, S.Pd.	Bahasa Inggris
10	Ali Sodikin.,S.Pd.	Bahasa Arab
11	Iskak, S.Pd.	PPkn, Olahraga
12	Soleh Susanto, S.Sos.I	BK

Tabel 4.5  
Data Tenaga Pendidik (kelas Pesantren) di SMP Muhammadiyah  
Boarding School Purwokerto<sup>67</sup>

No	Nama Tenaga Pendidik	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Isnawati Miladiyah, M.Pd.	Perempuan	S2	Kepala Sekolah
2	Afifah Intan F., M.Pd.	Perempuan	S2	Tenaga pendidik
3	Junianto, S.Pd.I,M.Pd.	Laki - laki	S2	Tenaga pendidik
4	Sarif Hidayat, SE.	Laki - laki	S1	Tenaga pendidik
5	Nur Hamadiyah, S.Ag.	Perempuan	S1	Tenaga pendidik
6	Tegar Wahyu P	Laki - laki	S1	Tenaga pendidik
7	Abdurahman, Lc	Laki - laki	S1	Tenaga pendidik
8	Abdulah Irfan,S.Sos.I	Laki - laki	S1	Tenaga pendidik
9	Hisyam Ad- Dauli, S.Si	Laki - laki	S1	Tenaga pendidik
10	Ghinna Jannati R	Perempuan	S1	Tenaga pendidik
11	Citra Asri Melati,S.Pd.	Perempuan	S1	Tenaga pendidik
12	Nuraeni Dewi A,S.Pd.	Perempuan	S1	Tenaga pendidik

<sup>67</sup> Arsip data tenaga pendidik SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto (Purwokerto: 24 Juli 2019)

13	Destia Puspamingrum,S.Pd.	Perempuan	S1	Tenaga pendidik
14	Farah Hilmy D,S.Pd.	Perempuan	S1	Tenaga pendidik
15	Vaisal Ma'mun Amrulloh,S.Pd.	Laki - laki	S1	Tenaga pendidik
16	Rifki fadila Rahmawati, S.Pd.	Perempuan	S1	Tenaga pendidik
17	Khakim Setiawan,S.Pd.	Laki - laki	S1	Tenaga pendidik
18	Saeful Amin,S.Pd.	Laki - laki	S1	Tenaga pendidik
19	Wega Setya Pambugar,S.Pd.	Laki - laki	S1	Tenaga pendidik
20	Septi Ratna Pratiwi, S.Pd.	Perempuan	S1	Tenaga pendidik
21	Soleh Susanto, S.Sos.I	Laki - laki	S1	Tenaga pendidik

Tabel 4.6  
Data Tenaga Pendidik (kelas Pesantren) di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto<sup>68</sup>

NO	Mata Pelajaran	Nama Tenaga Pendidik
1.	Kemuhammadiyah	Isnawati Miladiyah,M.Pd.
2.	Bahasa Arab	Afifah Intan Fadila, M.Pd.
3.	Nahwu	Junianto,S.Pd.I,M.Pd.
4.	Sharaf	Sarif Hidayat,SE
5.	Imla'	Nurhamdiyah,S.Ag.
6.	Insyah	Tegar wahyu pamungkas
7.	Muthola'ah	Junianto,S.Pd.I,M.Pd.
8.	Khot	Sarif Hidayat,SE

<sup>68</sup> Dokumen. data tenaga pendidik SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto (Purwokerto: 24 Juli 2019)

9.	Qiroatul Kutub	Abdurahman Lc
10.	Tahsin Al Qur'an	Abdullah Irfan, S.Sos.I
11.	Tahfish Al Qur'an	Hisyam Ad – Dauli,S.Si
12.	Mahfuzhot	Tegar Wahyu Pamungkas
13.	Tamrin Lughoh	Sarif Hidayat,SE
14.	Muhadatsah	Ghina Jannati Ridloka
15.	English Conversation	Citra Asri melati,S.Pd
16.	Kaligrafi	Sarif Hidayat,SE
17.	Seni Baca Qur'an	Nur Hamdiyah,S.Ag.
18.	Sirah Nabawi	Abdurahman Lc
19.	Aqidah / tauhid	Junianto,S.Pd.I,M.Pd.
20.	Akhlak	Nuraini Dewi A.S.Pd.
21.	Fiqh/Ibadah	Isnawati Miladiyah,M.Pd.
22.	Hadist	Nuraini Dewi A.S.Pd.
23.	Bahasa Indonesia	Destia Puspaningrum,S.Pd.
24.	Matematika	Farah Hilmy Dwijayanti,S.Pd
25.	IPA	VaisalMa'mun Amrullah,S.Pd.
26.	IPS	Rifqi fadila Rahmawati,S.Pd.
27.	Penjas	Khakim setiawan,S.Pd
28.	Prakarya	VaisalMa'mun Amrullah,S.Pd.
29.	Seni Budaya	Citra Asri melati,S.Pd
30.	Bahasa Jawa	Saeful Amin,S.Pd.

31.	PKn	Wega Setya Pambugar,S.Pd.
32.	Bahasa Inggris	Septi ratna Pratiwi,S.Pd.
33.	BK	Soleh Susanto,S.Sos.I

6. Struktur Organisasi SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto

Struktur Organisasi dalam suatu perkumpulan atau lembaga sangat penting karena keberadaan struktur organisasi tersebut akan memberikan informasi mengenai sejumlah personil yang menempati jabatan tertentu dalam lembaga tersebut , struktur organisasi SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto bersifat fungsional dan pemetaan setiap personil berkewajiban melaksanakan tugas menurut fungsinya dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah. Penentuan struktur ini berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab supaya memperoleh mekanisme kerja yang lancar serta memperoleh efisiensi kerja yang optimal sehingga mekanisme proses kegiatan di sekolah berjalan sesuai target. Kejelasan mengenai uraian tugas didalam struktur organisasi akan sangat membantu pihak atasan atau pimpinan untuk dapat melakukan pengawasan maupun pengendalian, dan juga bagi bawahan akan dapat lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan karena uraian yang jelas.

Pada sebuah struktur organisasi yang baik haruslah bisa menjelaskan mengenai hubungan antara wewenang siapa melapor dan yang bertanggung jawab terhadap siapa, jadi adanya suatu pertanggungjawaban apa yang akan di lakukan.Struktur organisasi secara jelas mampu memisahkan tanggung jawab dan wewenang anggotanya. Sehingga tidak terjadi peran ganda para personil dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabkan, sehingga dapat lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya. Susunan organisasi yang

proporsional akan membantu pelaksanaan proses dalam semua program yang sudah di rencanakan oleh manajemen sekolah. Dengan adanya struktur organisasi maka kita bisa melihat pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda bisa dikoordinasikan dengan baik. Adapun susunan organisasi di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto sebagai berikut:

### 1. Pelaksana Pesantren

Direktur	: Ricky Giantoro
Wakil Direktur Kemahadan	: tegar wahyu Pamungkas
Wakil Direktur Tarbiyah	: Tarkum, S.HI., M.Pd.
Wakil direktur Sarpras	: Soleh Susanto, S. Sos. I
Wakil direktur Litbang	: Tarkum, S.HI., M.Pd.
Kabag Keuangan	: Farah Hilmy D., S.Pd.
Kabag Kesantrian	: Sarif hidayat, S.E
a. Kepala asrama Putra	: Fatihatul Himam, S.Psi.
b. Kepala Asrama Putri	: Nabila Basalamah, S.Psi.
c. Kasi Keamanan Putra	: Tegar wahyu Pamungkas
d. Kasi Keamanan Putri	: Ghina Jannati Ridloka
e. Kasi Ketertiban	
Kabag Bahasa dan Pengajaran	: Nur Hamdiah, s.Ag.
a. Kasi Bahasa Arab	: Affifah Intan fadila S.Pd. M.Pd
b. Kasi Bahasa Inggris	: Citra Asri melati, S.Pd.
c. Kasi Tahfizh	: Abdurrahman Bachtiar, Lc
d. Kasi Khot/Kaligrafi	: Sarif Hidayat, S.E
e. Kasi Bimbingan belajar	: Rifki fadila R.S.Pd
f. Kasi Olympiade Sains	: Vaisal Ma'mun Amrulah, S.Pd
Kabag Tata Usaha	: Samyo, M.Pd.
Kepala dapur	: Amin Sumadi
	: Endang Restu Rianti

## 2. Pelaksana Reguler

Kepala Sekolah	: Tarkum,SH.I,M.Pd.
Wakil Kepala Sekolah	: Nurlaela Rahmawati, S.Si
Kepala Perpustakaan	: Tofik Abidin,S.I.
Pusat Kepala Lab. Bahasa	: Afifah Intan Fadila,S.Pd., M.pd.
Kepala Lab. MIPA	: Vaisal ma'mun Amrullah, S.Pd.
Kepala Lab. Komputer	: Ali Sodikin, S.Kom, S.Pd.I.
Kabag Tata Usaha	: Retno Yekti Lumintuningsih, SE
Wali Kelas :	
Wali Kelas VII A (Pesantren)	: Wega Setya Pambugar, S.Pd
Wali Kelas VII B (Pesantren)	: Septi Ratna Pratiwi, S.Pd
Wali Kelas VII C (Reguler )	: Sihabuddin, S.Pd
Wali Kelas VIII A (Pesantren)	: Vaisal Ma'mun Amrullah, S.Pd
Wali Kelas VIII B (Pesantren)	: Destia Puspaningrum, S.Pd
Wali Kelas IX A (Pesantren)	: Soleh Susanto, S.Sos.I
Wali Kelas IX B (Reguler)	: Singgih Purbani, S.Pd
Wali Kelas IX C (Reguler)	: Kusyanti, S.Pd
Security	: Ni'am Amrullah
Pesuruh	: M. Sirun
Staf TU Bidang Umum	: Endang Restu Riati
Staf TU Bidang Kesantrian	: Sumadi
Staf TU Bidang akademik	: Nuraini Dewi Agustina,S.Pd
Pembina Organisasi Siswa	:
a. IPM (OSIS)	: Sihabudin,S.Pd.I
b. HW (pramuka)	: 1. Tegar Wahyu Pamungkas 2. Ghina Ridloka Jannati
c. Renang	: Dede Rahmawati,S.Pd.
d. Panahan	: Ridwan Amin
e. Agro Bisnis	: Medi Herdiyanto,S.Si
f. Fun Cooking	: Farah Hilmy Dwijayanti,S.Pd
g. Outbond	: Daryanto,S.Pd.

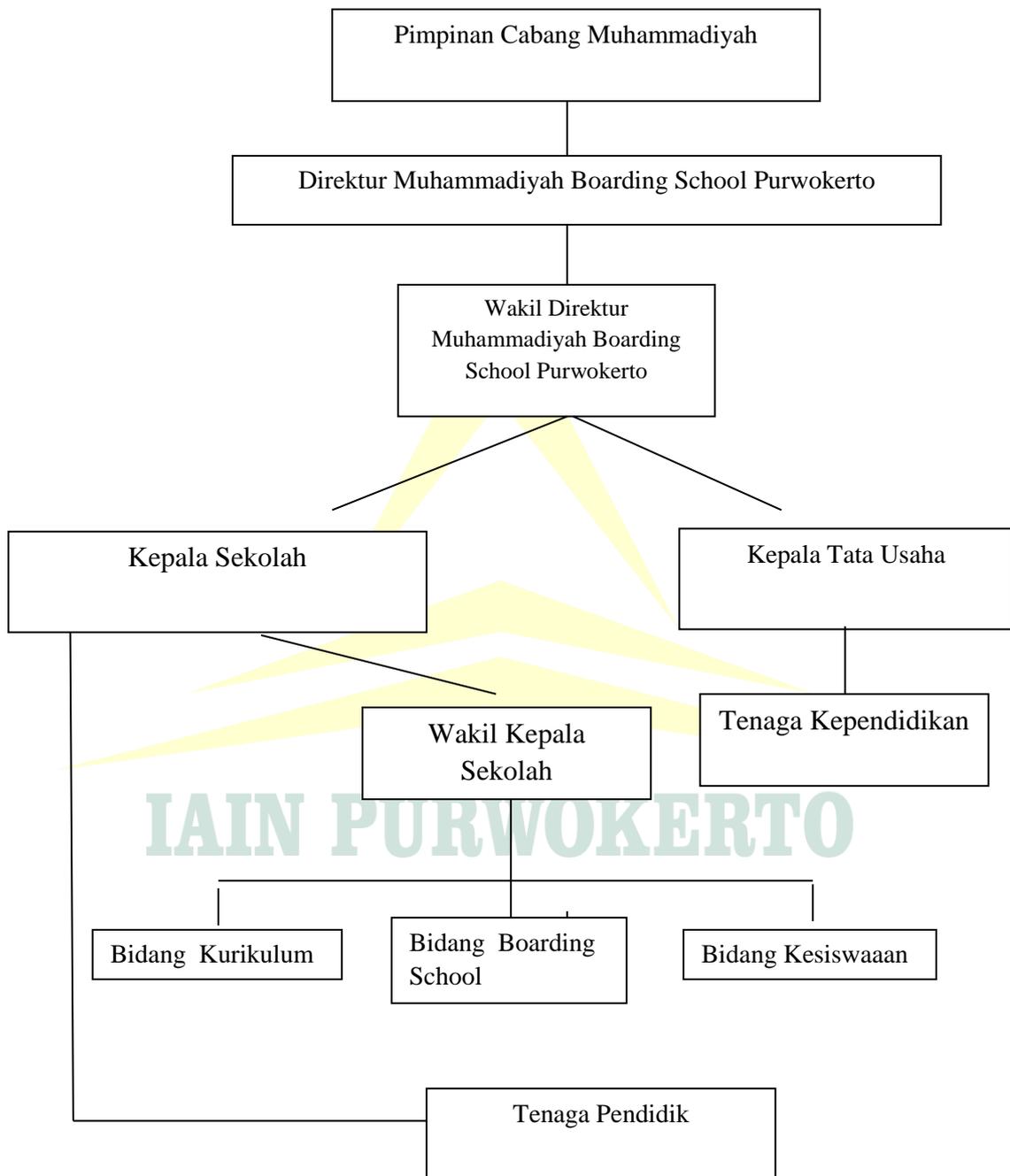
- |                 |                                    |
|-----------------|------------------------------------|
| h. Tapak Suci   | : Hakhim Setiawan,S.Pd.I           |
| i. Arabic Club  | : Abdurrahman Bachtiar, Lc.        |
| j. English Club | : Sarif Hidayat, SE. <sup>69</sup> |



---

<sup>69</sup> Dokumen Kepegawaian SMP Muahmmadiyah Boarding School Purwokerto  
(Purwokerto: Tahun Pelajaran 2018/2019)

Tabel 4.3. Struktur Organisasi SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto<sup>70</sup>



<sup>70</sup> Tarkum, Arsip Data Struktur Organisasi SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, (Purwokerto:6 Agustus 2019)

## B. Sajian data dan analisis

### 1. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik

Sebagai sekolah yang sedang melakukan perubahan dari sekolah reguler ke sekolah berbasis pesantren, SMP Muhammadiyah *Boarding School* (MBS) membutuhkan perombakan dari segala bidang. Salah satunya dari segi tenaga pendidik, karena tenaga pendidik merupakan ujung tombak dari keberhasilan proses dalam sebuah lembaga pendidikan. Sehingga diperlukan strategi yang tepat dalam pengadaan atau perekrutan tenaga pendidik. Strategi merupakan bagian pokok dari suatu perencanaan yang matang. dimana dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ini menyusun strategi merupakan bagian penting untuk dilakukan.

Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto sebagai berikut:

#### a. Perencanaan

**Sebelum melakukan perekrutan calon tenaga pendidik, biasanya sekolah melakukan persiapan rekrutmen. Kegiatan ini meliputi pembentukan panitia rekrutmen, menganalisis kebutuhan untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, pada mata pelajaran apa, penetapan jadwal dan lainnya.** dilakukan agar sekolah mengetahui berapa jumlah kekurangan guru, pada mata pelajaran apa, dan bagaimana proses rekrutmennya. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Tarkum sebagai Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto bahwa :

“ Persiapan yang dilakukan dalam merekrut tenaga pendidik baru diawali dengan melihat tingkat kebutuhan yang diperlukan sekolah, antara lain menganalisis jabatan apa saja yang kosong, jumlah posisi tenaga pendidik yang kosong, mutasi pegawai yang keluar atau pindah, sakit atau meninggal dunia, penentuan spesifikasi jurusan, dan menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Dalam menyusun strategi rekrutmen biasanya terdiri dari

kepala sekolah, wakil kepala sekolah, standar proses, standar tenaga pendidik dan kependidikan”.<sup>71</sup>

#### 1) Pedoman Rekrutmen

Dari hasil observasi pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, berdasarkan atas kebutuhan tenaga pendidik dan untuk pedoman Rekrutmen di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto selama ini menggunakan buku pedoman rekrutmen. Tetapi tetap mengikuti alur rekrutmen yang sudah menjadi kebiasaan dalam proses rekrutmen. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh Bapak Tarkum bahwa:

Selama ini proses rekrutmen tidak memakai panduan rekrutmen berjalan sesuai dengan alur rekrutmen pada umumnya di instansi yang lain, karena proses rekrutmen selalu begitu terus dari dulu sampai saat ini.<sup>72</sup>

Dari Hasil observasi dan diperkuat oleh pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto berpedoman menggunakan buku pedoman khusus.

#### 2) Pembentukan Panitia Rekrutmen

**Dalam setiap kegiatan rekrutmen, biasanya terdapat panitia yang bertugas untuk melakukan rekrutmen. Di dalam sekolah, biasanya yang berperan besar adalah kepala sekolah. Seperti halnya**

**yang di katakan Bapak Tarkum “biasanya yang melakukan rekrutmen yaitu Pimpinan yayasan, kepala sekolah beserta wakil kepala dan dibantu dengan guru yang ada”.**<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto*(Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>72</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto*(Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>73</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto*(Purwokerto :24 juli 2019)

Seperti yang disampaikan kepala sekolah “rekrutmen tenaga pendidik dilakukan sesuai kebutuhan apakah dengan sumber internal atau sumber eksternal.”<sup>74</sup> Supaya pelaksanaan rekrutmen berjalan dengan lancar sekolah harus melakukan apa saja yang dibutuhkan dalam melakukan perencanaan, misalnya pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik, sarana prasarana rekrutmen tenaga pendidik, media dan berbagai alat untuk tes tenaga pendidik agar bisa dilaksanakan sesuai dengan tujuan sekolah.

Untuk menguatkan pernyataan tersebut, berikut penjelasan lanjutan dari para narasumber yang ikut serta dalam merancang strategi rekrutmen di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yaitu : Kepala Sekolah, Wakil kepala sekolah, standar proses, standar tenaga pendidik di dalam penyusunan strategi meliputi :

Menurut Bapak Ricky dalam membuat perencanaan strategi rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto bahwa :

“Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, yang dilibatkan yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, standar proses, standar tenaga kependidikan, sedangkan tenaga pendidik hanya sekedar mendapatkan informasi dan memberikan tes seleksi *Microteaching* tentang kegiatan rekrutmen tenaga pendidik baru, karena tugas mereka hanya fokus pada kegiatan pembelajaran agar tidak tumpang tindih dengan kegiatan lainnya.”<sup>75</sup>

Kedisiplinan panitia rekrutmen harus dijaga dengan baik supaya kegiatan rekrutmen berjalan dengan lancar. Dari pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa sebelum melakukan serangkaian proses rekrutmen tenaga pendidik pihak manajemen sekolah beserta kepala sekolah membuat susunan panitia rekrutmen.

---

<sup>74</sup>Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto*(Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>75</sup> Ricky, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto*(Purwokerto :24 juli 2019)

### 3) Identifikasi Kebutuhan

Sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik, hal yang dilakukan adalah melihat dari kebutuhan, seperti yang dipaparkan oleh Bapak Tarkum selaku kepala sekolah:

Untuk melakukan rekrutmen, kami melihat dari kebutuhan yang ada di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, karena melihat dari tenaga pendidik yang ada yaitu tenaga pendidik tetap, pendidik yang mengajar disekolah. Sangat penting, karena melihat kebutuhan dari SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto sendiri untuk mencapai visi misi, dan terus melakukan evaluasi tenaga pengajar dikarenakan setiap tahun terjadi perubahan dan kemajuan global pasti masalah dan keadaan juga berubah, kami ingin mendapatkan tenaga pengajar yang kompeten di bidangnya dan mampu mengikuti jaman.<sup>76</sup>

Cara menganalisis dalam melakukan rekrutmen untuk menentukan suatu jabatan yang diperlukan dengan melihat kebutuhan dan mempunyai waktu penuh untuk bekerja, seperti yang di paparkan oleh bapak Tarkum:

SMP Muhammadiyah *Boarding School Purwokerto* melakukan rekrutmen melihat atau menyesuaikan dengan kebutuhan kami dan melihat juga dari bidang studi yang di ampunya.<sup>77</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas oleh kepala sekolah, Bapak Ricky selaku Direktur menambahkan:

Cara menganalisis jabatan sebelum melakukan rekrutmen di SMP Muhammadiyah *Boarding School Purwokerto* ini dengan melihat dahulu tenaga pendidik mata pelajaran yang kosong kemudian dilihat kualifikasinya apa dan membutuhkan berapa untuk di jabatan itu, jika suatu bagian dirasa masih kurang dan membutuhkan tenaga baru baru kita bisa buka rekrutmen tenaga pendidik itu.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>77</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>78</sup> Ricky, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

Dapat di simpulkan bahwa dalam menganalisis kebutuhan tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto ini dengan menganalisis dan melihat dari kebutuhan yang ada.

Dari pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa persiapan atau sebelum melakukan rekrutmen di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto ini dengan membuat perencanaan rekrutmen dan menentukan kebutuhan melihat dari posisi dan standar yang sesuai dengan posisi tersebut.

#### 4) Sosialisasi

**Setelah melakukan persiapan rekrutmen, kegiatan selanjutnya yaitu penyebaran pengumuman atau sosialisasi penerimaan tenaga pendidik, kegiatan ini bertujuan untuk menyampaikan informasi lowongan seluas luasnya dan mendapatkan pelamar yang banyak. Jangka waktu yang dibutuhkan untuk menginformasikan adanya lowongan sekitar 3 minggu - 1bulan.**

Menurut Bapak Ricky selaku Direktur SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, bahwa :

Selanjutnya menentukan media yang akan dipakai dalam rekrutmen tenaga pendidik kepada masyarakat. informasi lowongan kerja biasanya dilakukan oleh wakil kepala sekolah. Media informasi yang digunakan dengan menggunakan media cetak seperti brosur, koran dan famplet, sedangkan dengan media elektronik dengan menggunakan web site sekolah.<sup>79</sup>

**Bapak Untung Pimpinan Muhammadiyah Cabang kedungbanteng menjelaskan bahwa cara menginformasikan adanya lowongan di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yaitu:**

**Biasanya lamaran yang sudah masuk/ada, apabila sesuai dengan kebutuhan sekolah maka akan di panggil untuk mengikuti**

---

<sup>79</sup>Tarkum,wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto*(Purwokerto :24 juli 2019)

seleksi, dengan cara menginformasikan melalui surat pemberitahuan, dan melalui iklan di media sosial.<sup>80</sup>

Dijelaskan juga oleh Bapak Tegar yaitu “Menginfokan ke komunitas guru mata pelajaran melalui MGMP, sosial media.”<sup>81</sup>

Sejalan dengan kalimat di atas, para tenaga pendidik pun memberikan penjelasannya. Menurut ibu Citra, guru Bahasa Inggris yang baru saja direkrut pada bulan juli lalu, mengatakan bahwa “saya mengetahui ada lowongan di sekolah ini, dari guru yang ada di sini”.<sup>82</sup>

Berdasarkan pernyataan para narasumber diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sekolah mendapatkan kandidat melalui berbagai cara, yaitu melalui informasi dari media - media, guru-guru, perguruan tinggi sekitar seperti UMP dan Unsoed, STAIN melalui sosial media.

Sejalan dengan kalimat diatas, para tenaga pendidik pun memberikan penjelasannya. Menurut Ibu Citra, guru Bahasa Inggris yang baru saja direkrut pada bulan juli lalu, mengatakan bahwa “saya mengetahui ada lowongan di sekolah ini, dari guru yang ada disini”.<sup>83</sup> Ada juga yang mengetahui adanya lowongan dari grup Whatshaap Kampus, seperti yang dikatakan Ibu Septi, guru Bahasa Inggris yang baru saja direkrut pada awal Juli lalu “diinfokan dari kepala sekolah, awal bulan Maret sedang mencari guru Bahasa Inggris. Saya menggantikan guru yang keluar”.<sup>84</sup> Selanjutnya ada

---

<sup>80</sup> Untung,wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto(Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>81</sup> Tegar,wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto(Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>82</sup> Citra,wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto(Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>83</sup> Citra,wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto(Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>84</sup> Septi,wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto(Purwokerto :24 juli 2019)

juga yang mengetahui melalui sosial media, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Sarif, selaku bidang bahasa “saya mengetahui ada lowongan tenaga pendidik dari kepala sekolah”.<sup>85</sup>

Berdasarkan pernyataan para nara sumber diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sekolah mendapatkan kandidat melalui berbagai cara yaitu melalui informasi- informasi, guru – guru, perguruan tinggi sekitar UMP,Unsoed, dan STAIN melalui sosial media. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber dan metode yang digunakan sekolah dalam penyampaian informasi atau sosialisasi rekrutmen yaitu melalui internal dan eksternal. Keduanya hampir seimbang, dilihat dari penjelasan beberapa tenaga pendidik yang mengetahui informasi lowongan baik dari orang dalam, pengumuman yang dibuat di sekolah serta sosial media. Dari sumber internal ada kemungkinan untuk terjadinya nepotisme.

#### **b. Pelaksanaan**

##### **1) Waktu rekrutmen dilaksanakan**

Pelaksanaan waktu rekrutmen yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dilakukan pada setiap akhir tahun atau pada tahun ajaran baru. Seperti yang di kemukakan oleh Bapak Tarkum

SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto melakukan rekrutmen tenaga pendidik di akhir tahun untuk menghadapi tahun ajaran baru.

Dapat ditarik kesimpulan waktu pelaksanaan kegiatan rekrutmen di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto ini yaitu saat akhir tahun atau pergantian tahun ajaran baru.

##### **2) Tata cara dan prosedur penerimaan tenaga pendidik.**

---

<sup>85</sup> Sarif,wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto*(Purwokerto :24 juli 2019)

Tata cara dan prosedur yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto untuk menerima tenaga pendidik yaitu sesuai dengan standar proses rekrutmen yang sudah di tentukan sekolah sebelumnya, seperti yang di paparkan oleh Bapak Tarkum:

Tata cara dan prosedurnya juga standar pada umumnya seorang yang jadi tenaga pendidik, yaitu ada tes tulis sesuai dengan bidang studi, microteaching, dan wawancara dan tes hafalan Al-Qur'an, serta tes tentang kemuhamadiyah.<sup>86</sup>

Seperti pernyataan Bapak Tarkum di atas, Bapak Tegar menambahkan:

Cara atau prosedur rekrutmen dari awal sampai akhir yaitu tahap pertama membuka lowongan tenaga pendidik sesuai dengan keahlian atau ilmu bidang studi apa saja, kemudian tahap kedua yaitu pemanggilan untuk melaksanakan test, ada 3 test yaitu : 1. Wawancara 2. Psikotest dan 3. Mikro teaching/mengajar, 4. Tes hafalan Al-Qur'an serta tes kemuhamadiyah. Kemudian tahap terakhir pengumuman penerimaan.<sup>87</sup>

**Setelah membuka lowongan di berbagai sumber, maka selanjutnya yaitu penerimaan lamaran. Biasanya sekolah menerima lamaran yang masuk, baik dari calon yang datang sendiri ke sekolah atau berkas yang dititipkan ke sekolah tidak begitu lama setelah lowongan dibuka. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Tegar “semua lamaran calon tenaga pendidik masuk ke sekolah dan di proses.”<sup>88</sup> Dan juga diperkuat oleh**

---

<sup>86</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>87</sup> Tegar, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>88</sup> Tegar, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

salah satu guru yaitu Ibu Citra “saya menitipkan lamaran di sekolah, lalu 2 bulan berikutnya saya d panggil untuk tes.”<sup>89</sup>

Dalam penerimaan berkas lamaran, terdapat beberapa syarat yang

harus dipenuhi oleh pelamar. Menurut Bapak Tarkum, persyaratan yang

diberikan yaitu “Ijazah sesuai dengan mata pelajaran yang akan diampu,

data diri, identitas seperti ktp, pas foto, sertifikat apabila punya”.<sup>90</sup>

Hal ini

diperkuat oleh pernyataan Bapak Ricky:

Persyaratan tergantung formasi, untuk guru persyaratan umum harus linier dengan ilmu yang dimiliki. Membuat surat lamaran, identitas diri. Sama seperti sekolah sekolah lain. Karena kita ini Muhammadiyah ada persyaratan pendukung yaitu diutamakan kader muhammadiyah tetapi bukan syarat utama, Karena hasil seleksi tetap berdasarkan skor nilai dan banyak yang diterima bukan dari kader Muhammadiyah.<sup>91</sup>

Dalam penerimaan lamaran, yang dilihat adalah kelengkapan berkas dan ijazah yang dimiliki. Biasanya untuk mata pelajaran tertentu, pihak sekolah tidak melihat dari ijazah yang dimiliki.

Seperti yang dikatakan Bapak Tegar:

....Namun, ada beberapa mata pelajaran yang sulit, seperti seni budaya, prakarya maka kami menerima dari berbagai jurusan, tetapi tetap dilihat dari kemampuannya, apabila sekiranya mampu, maka akan kami terima.<sup>92</sup>

---

<sup>89</sup> Citra, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>90</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>91</sup> Ricky, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>92</sup> Tegar, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto (Purwokerto :24 juli 2019)

Setelah pihak sekolah menerima lamaran yang masuk, maka selanjutnya pemanggilan kandidat untuk di seleksi. Seperti yang dikatakan

Bapak Tarkum menjelaskan bahwa “pemanggilan kandidat untuk mengikuti seleksi biasanya dilakukan melalui telepon”.<sup>93</sup> Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Ibu Citra, bahwa “pihak sekolah memanggil untuk mengikuti seleksi melalui telepon”.<sup>94</sup> Sama seperti Ibu Citra, Ibu Septi juga mengatakan hal yang sama, seperti yang dikatakan beliau bahwa “Saya dihubungi untuk mengikuti seleksi melalui telepon oleh pihak sekolah”.<sup>95</sup>

Kegiatan selanjutnya adalah seleksi. Seleksi merupakan proses pemilihan pelamar melalui tes. Menurut Ibrahim Bafadal, ada beberapa

seleksi yang dilakukan dalam bidang pendidikan, terutama di sekolah, yaitu:

- a) Tes Tertulis
- b) Tes *Micro Teaching* (bagi calon tenaga pendidik)
- c) Tes Psikotes
- d) Tes Wawancara

Menurut penjelasan Bapak Tarkum, menjelaskan bahwa: Seleksi untuk tenaga pendidik meliputi Seleksi administrasi, tes tertulis TPA, *microteaching*, psikotes, wawancara. Wawancara meliputi ideologis yang kandidat punya, kompetensi, keorganisasian. Diwawancara lebih mendalam.<sup>96</sup>

---

<sup>93</sup> Tegar, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>94</sup> Tegar, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>95</sup> Tegar, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>96</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto (Purwokerto :24 juli 2019)

Menurut Bapak Tarkum juga, mengatakan bahwa “seleksi untuk tenaga pendidik “Tes potensi akademik, *micro teaching*, psikotes, wawancara dan tes Al Quran”.<sup>97</sup>

Dan menurut tenaga pendidik yang sudah direkrut, seperti yang dijelaskan oleh Ibu Citra , guru Bahasa Inggris mengatakan bahwa :

“Tes yang diberikan adalah tes tertulis yaitu tes bidang studi yang akan diampu, setelah tes dilihat hasilnya, lalu di hari berikutnya dikabarkan untuk tes *microteaching*, setelah itu wawancara mengenai keislaman. Tes dilakukan di sekolah. Tes wawancara itu meliputi tentang pengetahuan Muhammadiyah dan tes membaca Al-qur’an.”<sup>98</sup>

Berbeda dengan Ibu Citra, Ibu Septi sebagai guru Bahasa Inggris yang baru mengajar sekitar 2 bulan di sekolah ini mengatakan bahwa:

“Tes wawancara Bahasa Inggris aktif maupun pasif karena saya akan menjadi guru Bahasa Inggris, tes psikotes, dan wawancara. Tes seleksi dilakukan disekolah. Tes nya mengenai Bahasa Inggris”.<sup>99</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa seleksi yang dilakukan SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto untuk tenaga pendidik. Aspek yang di seleksi yaitu tes tertulis pengetahuan kompetensi profesi yang dilamar, praktek mengajar/*microteaching*, praktek membaca Alqur’an, psikotes dan wawancara mengenai ke-muhammadiyah-an.

Setelah melakukan seleksi, kegiatan selanjutnya adalah pengumuman kelulusan. Untuk pengumuman kelulusan ini ditentukan oleh

---

<sup>97</sup> Tarkum,wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto*(Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>98</sup> Citra,wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto*(Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>99</sup> Septi,wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto*(Purwokerto :24 juli 2019)

panitia rekrutmen beserta kepala sekolah melalui hasil musyawarah. Dari hasil seleksi, maka skor akan dilihat dan selanjutnya di musyawarahkan oleh panitia rekrutmen beserta kepala sekolah. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Ricky “Ada, musyawarah dilakukan dengan kepala sekolah.”<sup>100</sup> Senada dengan Bapak Ricky, Bapak Tarkum selaku kepala sekolah mengatakan, “Ada, kami melakukan musyawarah bersama pimpinan yaitu wakil kepala sekolah dan panitia rekrutmen. Hak penerimaan diserahkan ke saya selaku kepala sekolah.”<sup>101</sup> Maka dapat disimpulkan bahwa lulus atau tidaknya seorang kandidat, tergantung hasil dari musyawarah panitia rekrutmen beserta kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Setelah seorang kandidat dinyatakan lulus seleksi, maka pihak sekolah menghubungi kandidat melalui telepon personal dan juga ada surat resmi. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Untung “Pengumuman hasil rekrutmen diinformasikan secara personal yaitu melalui telepon.”<sup>102</sup> Dan diperkuat oleh Bapak Tarkum “Secara personal yaitu melalui telepon.”<sup>103</sup> Maka dapat disimpulkan bahwa cara pihak sekolah memberitahukan bahwa kandidat diterima yaitu melalui sambungan telepon.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan tata cara dan prosedur penerimaan tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto ini seperti prosedur rekrutmen pada umumnya ada 5 tahapan yaitu proses awal melamar posisi yang sesuai dengan kualifikasi calon pelamar proses kedua yaitu pemanggilan calon pelamar, proses ketiga melaksanakan test yang telah ditetapkan lembaga primagama test wawancara, test psikotest, test mikroteaching, test hafalan Al-Qur’an kemudian proses keempat

---

<sup>100</sup> Ricky, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>101</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>102</sup> Untung. wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>103</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

menginformasikan diterima atau tidak dan proses kelima penempatan tenaga pendidik sesuai latar belakang bidang studi yang di lamar.

### 3) Metode dan teknik rekrutmen

Metode merupakan cara untuk menentukan banyak atau tidaknya jumlah pelamar yang di butuhkan, misalnya menggunakan metode terbuka karena membutuhkan banyak tenaga pendidik dan sebaliknya jika menggunakan metode tertutup apabila tenaga pendidik baru sedikit. Metode dan teknik rekrutmen yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yaitu dengan cara sosial media dan browser, seperti yang dikatakan dalam wawancara dengan bapak Tarkum

SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto mengoptimalkan apa aja yang bisa mempromosikan lowongan tenaga kerja di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto seperti sosial media, browser, atau bahkan dari mulut ke mulut misalnya orang yang sudah menjadi tenaga pengajar di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto akan menyampaikan langsung kepada temannya bahwa di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto lagi membutuhkan tenaga kerja.

Seperti pernyataan di atas metode yang digunakan bisa terbuka dan tertutup sesuai dengan kebutuhan sekolah itu sendiri, di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto ini menggunakan metode terbuka dikarenakan ingin menarik tenaga pendidik sebanyak mungkin sehingga bisa menyeleksi lebih banyak calon tenaga pendidik.

### c. Evaluasi/kendala

Kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan rekrutmen yaitu sulit menemukan pengajar yang berkualitas dan belum berpengalaman dikarenakan persaingan yang terjadi.

Seperti yang dikatakan oleh bapak Tarkum:

Ya, terkadang kami menemukan berbagai kendala, seperti sulit menemukan pengajar-pengajar berkualitas. dalam hal ini yang sesuai dengan kriteria di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto selain sesuai dengan kualifikasi pendidikan

tetapi juga mampu menghafal Al-Qur'an dan juga persaingan dengan sekolah – sekolah yang lain.<sup>104</sup>

Kendala-kendala yang di alami saat rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto sebagian besar dikarenakan faktor eksternal yaitu dengan semakin berkembangnya dunia pendidikan maka semakin banyak sekolah – sekolah lain ingin mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas untuk membuat lembaga tersebut sanggup mengikuti perkembangan dalam dunia pendidikan, hal ini yang dirasa cukup menjadi kendala dalam rekrutmen tenaga pendidik sudah sulit mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dikarenakan tenaga pendidik tersebut sudah diambil oleh sekolah yang lain.

#### **d. Pengendalian Pelaksanaan Rekrutmen**

Kegiatan pengendalian proses rekrutmen ketika rekrutmen sedang berjalan dan setelah kegiatan rekrutmen selesai. Pengawasan dan evaluasi pada saat kegiatan rekrutmen berjalan dilakukan oleh seluruh tim rekrutmen. Sedangkan pengawasan dan evaluasi pasca rekrutmen dilakukan oleh Direktur SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dengan melibatkan ketua cabang Muhammadiyah, hal ini senada dengan Bapak Tarkum selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto menjelaskan:

Yang diawasi dan evaluasi adalah seluruh kegiatan pada saat seleksi, misalnya dari micro teachingnya, wawancaranya. Pernah ada calon guru wawancaranya bagus tapi tidak bisa mengaji yasudah tidak kita luluskan. Ada juga pada saat seleksi guru yang bicaranya tidak sopan, tidak kita luluskan karena akan bahaya nanti untuk para peserta didik.<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>105</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

Tim rekrutmen melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap proses rekrutmen lebih menekankan pada kegiatan seleksi dengan memilih calon tenaga pendidik yang berkualitas dan bermoral untuk menjamin keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran para peserta didik. Sedangkan pengawasan dan evaluasi pasca rekrutmen dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan memonitoring kinerja tenaga pendidik yang telah direkrut. Bapak Tarkum sebagai kepala *SMP Muhammadiyah Boarding school* purwokerto menjelaskan:

Yang kita lakukan pertama review kinerja tenaga pendidik yang direkrut. Setelah kita review kita sampaikan hasilnya. Selanjutnya dari hasil pengawasan dan evaluasi tersebut kita bisa menindaklanjuti kira-kira apa yang perlu diperbaiki dalam proses rekrutmen.<sup>106</sup>

Kemudian Bapak Ricky sebagai Direktur *SMP Muhammadiyah Boarding School* Purwokerto menambahkan:

Tenaga pendidik yang telah lulus statusnya masih tenaga pendidik magang atau masa percobaan. Karena perlu kita awasi kerjanya selama 6 bulan atau masa uji coba. Jika tidak ada perubahan bahkan menurun nanti Kepala Sekolah akan menyampaikan ke Direktur, kemudian akan memanggil tenaga pendidik tersebut untuk berkonsultasi apa yang menyebabkan kinerjanya menurun selanjutnya dapat ditindak lanjuti. Sekolah juga memberlakukan adanya Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2, dan Surat Peringatan 3 dari direktur *SMP Muhammadiyah Boarding School* Purwokerto dengan status sudah dikeluarkan apabila mendapati tenaga pendidik melakukan pelanggaran berat.<sup>107</sup>

Jadi dalam melakukan pengawasan mulai dari seleksi sampai tenaga pendidik tersebut mengajar di Sekolah. Hal-hal yang perlu diawasi dan evaluasi dari tenaga pendidik adalah kualitas mengajarnya, perilakunya, pelayanan terhadap peserta didik dsb. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Tarkum sebagai Kepala Sekolah bahwa:

---

<sup>106</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di *SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>107</sup> Ricky, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di *SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto* (Purwokerto :24 juli 2019)

Yang diawasi adalah motivasi dalam mengajar atau melaksanakan tugas di unit masing-masing, ketepatan waktu, pelayanan terhadap kebutuhan peserta didik apakah mengayomi peserta didik, memberikan bimbingan kepada peserta didik dengan baik, kemudian kedisiplinan sehari-hari, dan kesesuaian perilakunya dengan norma-norma sekolah.<sup>108</sup>

Dengan adanya pengawasan dan evaluasi ini bisa memantau perkembangan tenaga pendidik baru apakah bekerja sesuai standar atau tidak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tindak lanjut rekrutmen dilakukan pada saat rekrutmen berjalan dan setelah rekrutmen selesai. Pengawasan dan evaluasi ketika kegiatan rekrutmen berlangsung dilakukan oleh seluruh tim rekrutmen dengan menekankan pada tes seleksi karena pada tahap ini sangat menentukan hasil tenaga pendidik yang direkrut. Sedangkan pengawasan dan evaluasi pasca rekrutmen dilakukan oleh Direktur SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dan Kepala Sekolah dengan memonitoring dan menilai kualitas kerja tenaga pendidik. Penilaian dilakukan persemester dan secara menyeluruh menyangkut:

kesiapan administrasi Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), penyajian Proses Belajar Mengajar (PBM), kualitas kinerja lini kerjanya, pelaksanaan program secara sistematis, kehadiran yang disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku, hubungan yang harmonis dengan tenaga pendidik, orangtua tenaga pendidik dan sesama rekan kerja.<sup>109</sup>

Dari hasil penelitian baik melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi pada fokus masalah strategi rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Purwokerto, dapat dianalisis bahwa strategi merupakan bagian pokok dalam membuat suatu perencanaan yang matang. Dimana dalam pelaksanaan rekrutmen ini menyusun strategi merupakan bagian penting untuk dilakukan. Sebelum melakukan rekrutmen selalu ada

---

<sup>108</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto (Purwokerto :24 juli 2019)

<sup>109</sup> Tarkum, wawancara mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto (Purwokerto :24 juli 2019)

perencanaan sebagai tahapan awal yaitu tahap menganalisis kebutuhan, analisis dilakukan supaya SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto mengetahui berapa jumlah kekurangan Tenaga Pendidik, pada mata pelajaran apa, dan bagaimana proses rekrutmennya.

Pelaksanaan strategi rekrutmen dipengaruhi beberapa faktor yaitu :

- a. Kebutuhan tenaga pendidik merupakan salah satu yang mendasari SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto untuk melakukan rekrutmen. Kebutuhan tersebut bertujuan untuk menambah jumlah tenaga pendidik atau mengisi posisi yang kosong.
- b. Sumber daya SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yang ada terkait fasilitas, SDM, dan financial menjadi bagian yang harus diperhatikan SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dalam pelaksanaan rekrutmen.
- c. Persyaratan posisi terkait spesifikasi dan kualifikasi yang harus ditentukan SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto sesuai dengan kebutuhan sebelum melakukan rekrutmen.
- d. Pengaruh visi dan misi yang dimiliki SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto mempengaruhi pelaksanaan rekrutmen. SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto membutuhkan tenaga pendidik yang lebih berkualitas untuk mencapai visi, misi, dan tujuan Sekolah.
- e. Kebijakan yang dimiliki SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto. Hal ini berhubungan dengan aturan rekrutmen yang dimiliki SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto. Strategi rekrutmen didasari oleh kebutuhan tenaga pendidik. Rekrutmen tenaga pendidik dilakukan SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto apabila bagian tersebut membutuhkan tenaga pendidik tambahan atau adanya kekosongan.

Rekrutmen tidak akan memberikan dampak positif apabila tidak didasari karena kebutuhan tenaga pendidik. Faktor Visi dan misi sekolah

menjadi prioritas yang perlu diperhatikan agar rekrutmen memiliki pengaruh terhadap pencapaian visi dan misi SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto. Penambahan tenaga pendidik dilakukan jika mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto. Rekrutmen dilakukan apabila dianggap mampu membantu pencapaian tujuan SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dalam batas waktu yang cepat. Rekrutmen dilakukan karena sekolah membutuhkan. Spesifikasi tenaga pendidik yang sesuai untuk menjalankan pekerjaan tenaga pengajar. Syarat posisi menjadi acuan yang memberikan pengaruh terhadap baik atau tidaknya pelamar, baik itu kualitas mengajar dan ataupun pengalaman.

Strategi perekrutan tenaga pendidik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Dalam membuat strategi rekrutmen tenaga pendidik selain menggunakan pedoman dari pemerintah sesuai dengan undang-undang pendidikan, sekolah juga harus mengembangkan dari potensi sekolah itu sendiri.
2. Dalam melakukan rekrutmen, SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto Rekrutmen dilakukan pada saat terjadi kekosongan posisi bukan berdasarkan waktu masa jabatan selesai.
3. Menginformasikan adanya lowongan tenaga pendidik baik secara internal maupun eksternal dengan menggunakan media dan non media. Dengan menggunakan non media yaitu menginformasikan dari orang internal ke pada teman sejawat atau orang banyak.
4. Metode yang digunakan SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto terbuka dikarenakan agar memperoleh calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.
5. Pada proses seleksi berkas calon tenaga pendidik, sekolah menyesuaikan kebutuhan posisi tenaga pengajar untuk memutuskan kandidat untuk melakukan masuk tahap test.

6. Melaksanakan test yang sudah ditetapkan oleh lembaga (Test Tertulis, Test Psikotest, Test Wawancara, Kemuhammadiyah dan Test *Mikroteaching*, Hafalan Al-Qur'an)
7. Orientasi tenaga pendidik baru terhadap tugas, tanggung jawab, lingkungan dan budaya SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.
8. Penempatan pegawai atau tenaga pendidik sesuai dengan yang dilamar dan sesuai dengan bidang pengajarannya

Strategi diatas diterapkan oleh sekolah dalam merekut tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, strategi ini diharapkan bisa mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dari tenaga pendidik yang baru. Strategi ini yang selalu dilakukan setiap tahun, namun berdasarkan kebutuhan tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto. Kualifikasi tenaga pendidik yang ditetapkan oleh SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dalam merekut adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan minimal S1 (Sarjana) sesuai dengan bidang studi yang dilamar.
- b. Lengkap persyaratan administrasi
- c. Lulus Test Psikotest
- d. Lulus Test *Mikroteaching*
- e. Hafal Al-Qur'an
- f. Sehat Jasmani dan Rohani
- g. Bersedia mengikuti peraturan dan budaya SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

Rekrutmen tenaga pendidik sebagaimana dijelaskan Simamora merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Selain itu, perekrutan guru memiliki tujuan yang harus

dicapai agar memperoleh tenaga pendidik yang berkomitmen terhadap lembaga pendidikan dan berkompentensi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Gorton dalam Bafadal tujuan rekrutmen pegawai adalah menyediakan calon pegawai yang betul-betul baik (*surplus of candidates*) dan paling memenuhi kualifikasi (*most qualified and out standing individuals*) untuk sebuah posisi.

Setelah proses rekrutmen tenaga pendidik terlaksana dengan baik, langkah selanjutnya bagaimana lembaga mengelola dan mengatur tenaga pendidik yang sudah di rekrut dikembangkan potensinya semaksimal mungkin, sehingga lembaga pendidikan berkembang dengan sangat baik. Langkah tersebut adalah dengan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik yang telah lama maupun tenaga pendidik yang baru saja di rekrut oleh lembaga pendidikan tersebut.

## 2. Peningkatan *Capacity Building* tenaga Pendidik

Kesadaran akan peningkatan kapasitas sekolah teridentifikasi dari kebijakan yang lahir untuk peningkatan karier tenaga pendidik melalui Permenegpan RB No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, yang mensyaratkan wajibnya tenaga pendidik melaporkan pendidikan, penilaian kinerja guru, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penunjuang tugas fungsi guru dalam pengusulan kenaikan pangkatnya. Ini berdampak pada cara kerja dan pola pikir guru dalam mengelola kariernya dan lebih menyesuaikan dengan keinginan pemerintah dan masyarakat.

Kemakmuran dan kesejahteraan suatu bangsa bukan hanya ditentukan dengan ketersediaan sumber daya alam yang melimpah, yang perlu diingat bahwasanya sumber daya alam ialah sumber daya yang terbatas, bersifat statis dan tidak dapat diperbaharui dalam waktu singkat. Keberadaan sumber daya manusia turut menentukan kemakmuran. Sumber daya manusia selalu dinamis dan progresif, dapat ditingkatkan dari masa ke masa. Oleh sebab itu diperlukan upaya pengembangan dan peningkatan

kualitas SDM secara berkelanjutan. Salah satu tempat potensial untuk melaksanakan hal tersebut ialah lembaga pendidikan. Pengembangan adalah suatu perbuatan yang terdorong dengan teknik-teknik, metode, dan pendekatan yang dapat mengembangkan tingkah laku kognitif dan teori-teori yang konstruktif terhadap sesuatu. Ada juga yang mendefinisikan pengembangan yaitu suatu sistem yang bertujuan agar kegiatan yang telah direncanakan berjalan dengan efektif dan efisien.<sup>110</sup>

Pengembangan kapasitas mensiratkan pada pengembangan kemampuan yang sudah ada dan merujuk kepada konstruksi kapasitas sebagai proses kreatif dalam menggali kapasitas yang belum terlihat. Dalam rangka pengembangan kapasitas, pemerintah telah mencanangkan “Kerangka Nasional Pengembangan dan Peningkatan Peningkatan kapasitas.”

Secara umum tujuan pelaksanaan pengembangan kapasitas berkelanjutan adalah (a) penyelenggaraan pelayanan secara mendasar yang dibutuhkan masyarakat (b) pemeliharaan prasarana pokok masyarakat (c) pengembangan pembangunan ekonomi (d) program pengentasan kemiskinan (e) pengembangan tata pemerintahan yang baik.<sup>111</sup>

Penyelenggaraan proses pembelajaran yang dilakukan oleh lembaga pendidikan belum maksimal sesuai apa yang diharapkan, dimana permasalahan yang muncul atau mengemuka ke permukaan antara lain: (1) Lemahnya pengelolaan pengorganisasian dan pengembangan proses pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik, (2) Cara belajar peserta didik masih bersifat klasikal dimana peserta didik masih sebatas mendengarkan dan melihat bahan ajar yang disampaikan tenaga pendidik, (3) Penyampaian bahan ajar yang dilakukan oleh tenaga pendidik masih bersifat klasikal maupun verbalisme, (4) Keterbatasan kemampuan tenaga pendidik dalam mengaplikasikan bahan ajar melalui metode maupun

---

<sup>110</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Pendidikan*, (Jakarta: PT.Pustaka Jaya, 2009), h. 24

<sup>111</sup> Departemen Dalam Negeri, *Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis SCBD*, (Jakarta: Depdagri, 2004).

media pembelajaran yang ada (5) Minimnya pengetahuan tenaga pendidik dalam penggunaan metode maupun media pembelajaran dalam penyampaian bahan ajar. Dari paparan di atas memberikan sebuah gambaran yang cukup jelas bahwa selama ini para tenaga pendidik masih sangat jarang memanfaatkan lingkungan sekolah sebagai sumber belajar walaupun peserta didik sudah merasa sangat jenuh berada di dalam kelas.

Dari paparan di atas memberikan sebuah gambaran yang cukup jelas bahwa selama ini para tenaga pendidik masih sangat jarang memanfaatkan lingkungan sekolah sebagai sumber belajar walaupun peserta didik sudah merasa sangat jenuh berada di dalam kelas.

Berdasarkan kenyataan di atas, tenaga pendidik yang telah dimiliki lembaga pendidikan baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan. Pembinaan dan pengembangan yang dimaksud yaitu mengarahkan tenaga pendidik untuk dapat melakukan pekerjaan atau tugas sebaik mungkin dengan meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan dan mengembangkan karier para tenaga pendidik.

Tenaga pendidik merupakan garda paling depan dalam keseluruhan proses belajar mengajar di sekolah. *Capacity Building* tenaga pendidik merupakan sebuah proses agar tenaga pendidik menjadi profesional. Alasan esensial diperlukannya peningkatan kapasitas tenaga pendidik adalah karakteristik tugas yang terus menerus berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, disamping reformasi internal dunia pendidikan itu sendiri. Tenaga pendidik perlu memahami konsep pengembangan kapasitas dan apa dampaknya dari keseluruhan proses kependidikan di sekolah. Reformasi pendidikan pada akhirnya bermuara pada perbaikan kapasitas tenaga pendidik. Pengembangan kapasitas mengacu pada perkembangan seorang tenaga pendidik dalam peran profesionalismenya sebagai pendidik, Bekal pendidikan formal yang telah dimiliki, ditambah aneka ragam pengalaman selama menjadi

pendidik, belum cukup untuk mengantarkan peserta didik mengembangkan potensi diri secara optimal. Pengembangan kapasitas tenaga pendidik meliputi kompetensi pedagogis, kepribadian, profesional dan sosial sejalan dengan jabatan fungsionalnya.<sup>112</sup> Strategi *Capacity Building* tenaga pendidik, memerlukan program *Capacity Building* secara sistematis dan terstruktur agar pengelolaan kelas memperoleh peningkatan yang signifikan.

Upaya peningkatan kapasitas tenaga pendidik terdiri dari 3 komponen inti, komponen tersebut berasal dari kapasitas tenaga pendidik yang dimiliki. Komponen tersebut adalah *Pertama*, Pengetahuan dan ketrampilan dari individu pendidik. *Kedua*, Komunitas belajar profesional, di mana tenaga pendidik bekerja sama untuk menetapkan tujuan yang jelas untuk siswa belajar, menilai seberapa baik peserta didik melakukannya, mengembangkan rencana aksi untuk meningkatkan prestasi peserta didik, melalui keterlibatan dalam penyelidikan dan pemecahan masalah. *Ketiga*, adanya koherensi program, maksudnya adalah sejauh mana program – program sekolah tersebut dapat di koordinasikan dengan baik dan terfokus pada tujuan pembelajaran yang jelas serta berkelanjutan.<sup>113</sup>

*Capacity Building* merupakan upaya berkelanjutan yang dilakukan tenaga pendidik dan pemangku kepentingan pendidikan untuk terus menerus menegembangkan diri menuju idealnyamenjadi tenaga pendidik yang profesional yang dapat menginspirasi pencapaian prestasi optimal peserta didik yang hebat baik secara individu, organisasi, ataupun sistem diperlukan strategi yang sistematis dan terstruktur agar pengelolaan kelas memperoleh peningkatan signifikan.

a. Tingkat individu

Penerapan *Capacity Building* pada tingkat individu merupakan bagian yang didalamnya terdapat peningkatan pengetahuan dengan cara

---

<sup>112</sup> Sudarwan danim. Pengembangan profesi guru dari pra-jabatan, induksi ke profesional madani (Jakarta:kencana2011),84

<sup>113</sup> Imam Junaris. Manajemen pengembangan kapasitas pada sekolah unggulan TA'ALLUM; Jurnal pendidikan islam, P-ISSN:2303-1891;e-ISSN:2549-2926 Vol. 05, No. 01 Juni 2007,103-122

mengikuti seminar, pelatihan, workshop dan kegiatan lainnya yang sejenis.<sup>114</sup> Dalam tingkat individu juga penerapannya dapat berupa pengembangan pada kemampuan guru dalam kinerja mengajar.

Hal tersebut selaras dengan pernyataan bapak Tarkum bahwa di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto :

“Kegiatan yang dilakukan antara lain training, pemberian upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistim rekrutmen yang tepat, tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto pada awal tahun pelajaran selalu di adakan workshop penyusunan perangkat pembelajaran.”<sup>115</sup>

Dalam kaitannya dengan penguatan organisasi, pusat perhatian ditujukan kepada sistim manajemen untuk memperbaiki kinerja dari fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada dan pengaturan struktur mikro.

Pengembangan kapasitas tenaga pendidik pada level individu/tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding school* Purwokerto ditelaah dari beberapa fokus yang terdiri dari:

- a. Pendidikan formal tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, dan relevansi tingkat pendidikan formal dengan tugas fungsional yang diembannya.
- b. Keterampilan tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, dan relevansi keterampilan tenaga pendidik dengan tugas fungsional yang diembannya.
- c. Pengetahuan tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, terhadap Visi, Misi, dan *Grand Strategy* SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto serta Tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
- d. Motivasi tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.<sup>116</sup>

---

<sup>114</sup> Bambang santoso,dkk,*Capacity Building*.2017(Malang:UB pres) hal.40

<sup>115</sup> Tarkum, *Pengembangan kapasitas tenaga pendidik SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto* : 6 Agustus 2019)

<sup>116</sup> Dokumen, *Pengembangan kapasitas tenaga pendidik SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto*(Purwokerto:6 Agustus 2019)

Kebijakan *capacity building* tenaga pendidik secara implisit tertuang dalam program-program pelatihan bagi tenaga pendidik baik diselenggarakan di sekolah maupun di luar sekolah. Kebijakan *capacity building* tenaga pendidik selalu mengacu pada 4 hal sebagai berikut: 1) focus pada pengembangan kapasitas tenaga pendidik terutama dalam memaknai pekerjaannya sebagai tenaga pendidik sekaligus *role model* bagi peserta didik, peningkatan kinerja, serta pengembangan pengetahuan dan riset (peningkatan konsep dan praktek-praktek mengajar terbaik), 2) tidak mengganggu proses belajar mengajar, 3) diarahkan untuk mengakomodasi kepentingan untuk mewujudkan visi sekolah maupun visi yayasan, dan 4) keterbukaan akses terhadap informasi untuk mendukung *capacity building* tenaga pendidik di sekolah. Secara umum perencanaan *capacity building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menjalankan fungsinya disesuaikan dengan kemampuan.<sup>117</sup>

### **1) Pengetahuan**

Individu merupakan salah satu komponen yang penting dalam suatu sekolah, khususnya dalam mencapai tujuan dari sekolah tersebut. Pencapaian tersebut akan terpenuhi dengan adanya daya dukung dari tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu. Pengetahuan yang baik dan mumpuni akan dapat mendorong kinerja sekolah menjadi lebih baik lagi kedepannya. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya kendala yang mampu mempengaruhi proses operasional sekolah tersebut. Menurut Notoatmodjo pengetahuan memiliki definisi sebagai hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya, sehingga menghasilkan pengetahuan.<sup>118</sup> Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa pengetahuan dapat diperoleh melalui sebuah proses, dimana proses tersebut dilakukan melalui penginderaan yang

---

<sup>117</sup> Tarkum, wawancara *capacity building tingkat individu* (Purwokerto: 6 Agustus 2019)

<sup>118</sup> Notoatmodjo. *Metodologi penelitian kesehatan*. (Grafindo: Jakarta, 2007), 140

dilakukan oleh individu dengan cara membiasakan diri untuk terus belajar. Berkaitan dengan pembahasan di atas, pengetahuan yang dimiliki para tenaga pendidik dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam melihat gambaran proses *capacity building* sebagai sebuah proses pembelajaran pada SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto. Oleh karenanya, pengetahuan yang dimiliki seorang tenaga pendidik berpengaruh terhadap kelancaran atau tidaknya proses *capacity building* dalam tingkatan individu ini. Strategi yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto adalah upaya yakni memberikan teguran dan evaluasi langsung diberikan oleh kepala Sekolah apabila terdapat tenaga pendidik yang tidak mengerjakan tupoksinya dengan tepat karena tidak sepenuhnya memahami tupoksi yang diemban. Sejalan dengan hal tersebut, dalam penerapannya peneliti melihat bahwa tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto memiliki pemahaman yang baik terhadap tupoksi masing-masing dengan melihat bagaimana mereka, menunjukkan pemahaman tentang rincian tugas apa yang harus dikerjakan pada saat itu juga dan cara mereka menerapkan pengetahuan mereka dalam mengajar di kelas maupun dalam penyusunan administrasi pembelajaran dengan prima. Sehingga kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan lancar secara terus menerus dan meningkat hasilnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Broussine dalam Irianto bahwa kapasitas yang dibutuhkan aparat atau pegawai dalam melaksanakan tupoksinya secara efektif dikelompokkan kedalam dimensi kapasitas untuk memelihara personal perspektif melalui memelihara dan meningkatkan *self-knowledge*.

## **2) Keterampilan**

Menurut *Connerly* dalam jurnal Annisa adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat karena keterampilan juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan

produktivitas serta kinerja.<sup>119</sup> Sejalan dengan pernyataan di atas, sebagai bentuk upaya nyata yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme para tenaga pendidik yang terfokus pada ketrampilan individu, adalah dengan melaksanakan kegiatan training atau pelatihan. Dengan diadakannya pelatihan tersebut, diharapkan para tenaga pendidik merasakan dampak positifnya, yakni membantu mereka dalam melaksanakan tupoksi dan bidang kegiatan yang dikerjakan karena meningkatnya ketrampilan yang dimiliki. Seiring dengan semakin berkembangnya pengetahuan di era globalisasi ini. SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto menyelenggarakan pelatihan tersebut secara berkesinambungan dan kontinyu. Menurut Tarkum selaku kepala sekolah mengatakan:

Bahwa pelatihan-pelatihan tersebut bersifat wajib dan ditujukan kepada seluruh tenaga pendidik tak terkecuali Kepala sekolah itu sendiri dengan tujuan agar pelaksanaan tugas yang sudah ditetapkan terus berlangsung dengan lancar. Upaya tersebut menjadi sebuah sarana dalam proses pembelajaran bagi individu guna mencapai tingkat ketrampilan yang dibutuhkan oleh sekolah.<sup>120</sup>

Menerapkan informasi dan pengetahuan yang didapat saat mengikuti pelatihan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat pentingnya peran dari ketrampilan individu dalam sebuah sekolah, karena ketrampilan individu mampu mempengaruhi kinerja dan stabilitas dari aktivitas operasioanl sekolahnya.

### **3) Motivasi**

Motivasi yang diberikan kepada tenaga pendidik dalam sekolah memiliki peranan yang penting dalam upaya pengembangan kapasitas sebuah sekolah, khususnya pada tingkatan individu. Sehingga dapat dipahami bahwa motivasi mampu memberikan sebuah dorongan terhadap

---

<sup>119</sup> Annisa Mustika Rachmawati. Kebijakan dan Manajemen Publik. *jurnal*. ISSN 2303 - 341X. Volume 5, Nomor 1, Januari-April 2017

<sup>120</sup> Hasil wawancara Peningkatan capacity building, (Purwokerto: 9 Agustus 2019)

individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik sehingga dapat terciptanya optimalisasi kinerja. Berhubungan dengan *capacity building* pada level individu ini, dengan dilakukannya penerapan motivasi kepada setiap tenaga pendidik diharapkan mampu meningkatkan kinerja sekolah secara maksimal, dengan adanya motivasi tersebut tujuan sekolah akan terarah pada suatu arah yang positif sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian motivasi dengan baik mampu dijadikan parameter dalam melihat gambaran *capacity building* sebagai proses pembelajaran yang dilakukan dalam sekolah ini. Berkaitan dengan hal tersebut, penerapan *capacity building* pada SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto pada aspek motivasi dapat memperlancar berlangsungnya seluruh kegiatan pembelajaran dalam rangka meningkatkan prestasi peserta didik. Pada pembahasan aspek ini, berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, bahwa dibenarkan adanya pemberian motivasi kepada seluruh tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, dimana pemberian motivasi tersebut dilakukan sebagai upaya untuk memaksimalkan kegiatan pembelajaran dalam rangka meningkatkan prestasi peserta didik. Dibutuhkan sikap profesional, empati serta sepenuh hati dalam memberikan suatu pembelajaran baik di kelas maupun di luar kelas.

Pemberian motivasi pada tenaga pendidik dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah kepada tenaga pendidiknya. Beliau mengadakan pertemuan mingguan guna mendengar langsung keluhan dan kendala yang dihadapi oleh tenaga pendidik serta memberikan motivasi-motivasi terkait tupoksi yang diemban oleh masing-masing tenaga pendidik. Tak jarang para tenaga pendidik terlihat mengalami penurunan kinerja karena banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan dikejar waktu sehingga menimbulkan tekanan tersendiri bagi mereka. Terdapat penerapan budaya kerja yang diterapkan oleh SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yang terdiri dari 5 (lima) yakni: profesional, disiplin, jujur, cepat tanggap, ramah dan sopan, serta menjalankan

komitmen bersama.<sup>121</sup> Keseluruhan poin tersebut dijadikan sebagai usaha untuk memotivasi para tenaga pendidik agar terus mampu meningkatkan kapasitas dan kinerjanya. Selain menjadi sebuah motivasi, budaya kerja tersebut digunakan sebagai acuan bagi seluruh tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto untuk terus mempertahankan konsistensi dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan di atas, mengenai bagaimana penerapan motivasi yang dilakukan SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dan bentuk kepatuhan tenaga pendidik terhadap motivasi yang diberikan serta upaya-upaya yang telah dilakukan saat ditemui kendala.

Aktivitas – aktivitas *capacity building* pada level individu yang dilakukan di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto antara lain:

- a) IHT (In House Training)
- b) Kegiatan di awal tahun pelajaran dalam rangka mempersiapkan perangkat administrasi sekolah baik administrasi sekolah maupun administrasi tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto melaksanakan IHT (In House Training).

Menurut bapak Tarkum:

IHT dilaksanakan bertujuan untuk penyusunan administrasi sekolah diantaranya penyusunan dokumen KTSP, penyusunan rincian minggu efektif, program tahunan, program semester berdasarkan kalender pendidikan.<sup>122</sup>

Menurut Bu Citra selaku tenaga pendidik pengampu mata pelajaran bahasa Inggris yang baru direkrut:

Kegiatan IHT (In house Training) untuk tenaga pendidik yang baru mulai praktek mengajar langsung sangat bermanfaat dan juga pemateri dari tim manajemen sekolah sendiri, sehingga tidak canggung untuk bertanya karena sudah mengenal.<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup> Arsip. Budaya kerja SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto

<sup>122</sup> Tarkum, Hasil wawancara peningkatan Capacity building. (Purwokerto: 9 Agustus 2019)

<sup>123</sup> Citra. Hasil wawancara peningkatan capacity building, (Purwokerto: 9 Agustus 2019)

Hal ini sejalan dengan pernyataan Sudarwan Danim, Strategi IHT yang berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dan karir tenaga pendidik tidak harus dilakukan secara eksternal tetapi dapat dilakukan secara internal.<sup>124</sup>

c) Program Induksi

Program Induksi adalah dukungan dan bimbingan bagi tenaga pendidik baru ketika meniti karir pertamanya.<sup>125</sup> Seperti yang dikemukakan oleh Sweeny dalam Sudarwan Darmin “ Induction : The activities necessary to successfully induct a novice teacher (educator) into the profession.”<sup>126</sup> Program induksi yang efektif setidaknya memuat orientasi, mentoring, pengembangan staff, observasi, dukungan kelompok sejawat. Di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto juga melakukan program induksi sebagai tindak lanjut dari proses rekrutmen tenaga pendidik.

Menurut bu Septi, “ saya juga masih berstatus sebagai tenaga pendidik magang, saya baru direkrut pada awal tahun pelajaran ini jadi masih dalam pantauan manajemen sekolah.”<sup>127</sup>

Diperjelas oleh pernyataan wakil direktur SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto Bapak Tegar, “ Di sekolah kami tenaga pendidik tertentu yang baru direkrut harus melalui program induksi terlebih dahulu.”<sup>128</sup>

d) Workshop

---

<sup>124</sup> Sudarwan danim. Pengembangan profesi guru dari pra jabatan, induksi, ke profesional madani (jakarta:kencana 2011),84

<sup>125</sup> Sudarwan danim. Pengembangan profesi guru ....36

<sup>126</sup> Sudarwan danim. Pengembangan profesi guru ....37

<sup>127</sup> Septi. *Hasil wawancara peningkatan Capacity Building*, (Purwokerto: 9 Agustus 2019)

<sup>128</sup> Tegar. *Hasil wawancara peningkatan Capacity Building*, (Purwokerto: 9 Agustus 2019)

Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan produk yang bisa di aplikasikan dalam kegiatan pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun peningkatan kapasitas sebagai tenaga pendidik. Dengan kegiatan workshop dapat meningkatkan kapasitas seorang pendidik, karena dengan tuntutan harus menghasilkan produk maka secara otomatis kemampuan pengetahuan, ketrampilan diaplikasikan sehingga dapat meningkatkan kapasitas tenaga pendidik tersebut. Di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto ada beberapa tenaga pendidik yang pernah mengikuti workshop. Seperti Pernyataan Bapak Sihabudin” ya saya pernah mengikuti workshop penulisan buku ajar” hal ini selaras dengan pernyataan Bapak tarkum selaku wakil litbang Muhammadiyah” tenaga pendidik kami ada beberapa yang pernah mengikuti workshop baik biaya mandiri maupun sekolah.

e) Pelatihan – Pelatihan

Sebagai sekolah yang baru mengalami perubahan baik di manajemen maupun di sumber daya manusia nya, untuk menunjang tenaga pendidik yang profesional di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto juga merencanakan program – program pelatihan untuk tenaga pendidik baik mandiri maupun delegasi sekolah. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak tarkum” program pelatihan untuk tenaga pendidik sudah saya rancang, tapi belum semuanya terlaksana.”<sup>129</sup>

f) Guru menulis

Menulis, seperti halnya hidup, adalah sebuah petualangan. Petualangan untuk menemukan hal baru. Media menulis sebagai dukungan untuk media berrefleksi dan koleksi sistematis berbagai bukti yang terjadi selama proses pengajaran dan pembelajaran

---

<sup>129</sup> Tegar. *Hasil wawancara peningkatan Capacity Building*, (Purwokerto: 9 Agustus 2019)

adalah alat yang sangat dianjurkan bagi tenaga pendidik dalam proses *Capacity Building* pada level individu.

Menggerakkan tenaga pendidik untuk mau menghasilkan karya berupa tulisan memang bukanlah hal mudah. Seperti pernyataan dari Bapak Tarkum, Selaku kepala SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto:

Sama seperti sekolah pada umumnya, di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto juga terjadi tenaga pendidik untuk menulis, dengan berbagai alasan seperti kurangnya waktu luang, tidak ada ide, merasa tidak memiliki bakat dan bahkan ada yang beralasan bahwa menulis itu pekerjaan jurnalis bukan tenaga pendidik.<sup>130</sup>

Salah satu strategi unggulan yang diberlakukan di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dalam rangka mendorong peningkatan kemampuan menulis tenaga pendidik adalah dengan memberlakukan kebijakan supervisi membaca dan menulis. Strategi lainnya adalah dengan secara terus menerus memotivasi para tenaga pendidik untuk membuat refleksi harian, laporan kegiatan. Dorongan menulis juga disampaikan dalam berbagai kesempatan pertemuan tenaga pendidik. Misalnya lewat kegiatan *Morning circle* (pertemuan harian tenaga pendidik) yang dilakukan setiap pagi sebelum proses kegiatan belajar mengajar dimulai ataupun pertemuan rutin bulanan. Hal ini juga senada dengan Ibu Hilmi:

Di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto ada program menulis bagi tenaga pendidik minimal membuat refleksi harian, dan kepala sekolah di setiap *morning circle* selalu

---

<sup>130</sup> Tarkum. Hasil wawancara peningkatan *Capacity Building*, (Purwokerto: 9 Agustus 2019)

mengingatkan untuk membuat refleksi harian bagi tenaga pendidik.<sup>131</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa *Capacity Building* yang ada pada tingkat individu di aspek motivasi ini dapat dikatakan berjalan dengan baik. Tetapi masih ada beberapa program *capacity Building* yang belum terlaksana karena waktu dan juga tenaga pendidik yang masih terbatas.

b. Tingkat Organisasi

Pada tingkat organisasi, pengembangan lebih berfokus pada kemampuan seluruh tenaga pendidik pada satuan pendidikan tertentu dalam kemampuan merencanakan dan mengelola pembelajaran, implementasi keahlian yang dimiliki setiap tenaga pendidik, dan kemampuan menggunakan fasilitas dan mempersiapkan media pembelajaran dalam menunjang kinerja mengajar tenaga pendidik. Pengembangan profesional pada prinsipnya merupakan sebuah pengembangan bagi profesi tenaga pendidik itu sendiri. Pengembangan profesional tenaga pendidik akan berdampak pada meningkatnya kinerja tenaga pendidik berdasarkan hasil dari bertambahnya pelatihan dan pelatihan proses mengajar secara sistematis.

SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto antara lain :

1. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Salah satu bentuk Peningkatan *capacity building* tenaga pendidik pada level organisasi, khususnya pada jenjang sekolah menengah adalah melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). MGMP sejatinya bukan hal asing , bahkan kementerian pendidikan sudah membentuk kelompok ini sejak dulu. Kelompok MGMP bisa terdiri atas sesama tenaga pendidik

---

<sup>131</sup> Hilmi. *Hasil wawancara peningkatan Capacity Building*, (Purwokerto: 9 Agustus 2019)

dari satu sekolah atau tenaga pendidik dari beberapa sekolah disekitar.<sup>132</sup> Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Tarkum selaku kepala sekolah” Ya, di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto ada kegiatan MGMP sekolah dimana anggotanya kelompok tenaga pendidik yang serumpun dengan mata pelajaran.”<sup>133</sup>

Selaras dengan Mulyasa bahwa :

Program pengembangan tenaga pendidik berbasis sekolah dapat dilaksanakan melalui program – program yang direncanakan sendiri oleh sekolah dan / melalui jaringan – jaringan antar sekolah. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah salah satu wadah yang sering dimanfaatkan tenaga pendidik bidang study sejenis untuk *capacity building* tenaga pendidik.<sup>134</sup>

Hal tersebut senada dengan pernyataan Bapak Tarkum selaku Kepala sekolah bahwa “ Tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto, wajib mengikuti MGMP di tingkat sekolah.”<sup>135</sup>

Dengan program yang jelas dalam kegiatan MGMP sekolah, akan memberikan dampak terhadap tenaga pendidik dalam kinerjanya sebagai pendidik. Sebelum pelaksanaan kegiatan MGMP, agar berjalan efektif ada beberapa langkah yang harus dilakukan diantaranya:

- a) Identifikasi tenaga pendidik yang akan bergabung dalam MGMP

---

<sup>132</sup> Khoirudin Bashori. Pengembangan kapasitas guru.(jakarta: PT Pustaka Alvabet. 2015),106

<sup>133</sup> Tarkum. *Hasil wawancara peningkatan Capacity Building*, (Purwokerto: 28 Agustus 2019)

<sup>134</sup> Mulyasa. Manajemen dan kepemimpinan Kepala Sekolah( Jakarta: bumi Aksara 2013),67-68

<sup>135</sup> Tarkum. *Hasil wawancara peningkatan Capacity Building*, (Purwokerto: 28 Agustus 2019)

- b) Membuat jadwal pertemuan rutin untuk membahas ragam temuan atau masalah terkait pembelajaran mata pelajaran yang diampu.<sup>136</sup>

Tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto memanfaatkan program MGMP sekolah untuk mendiskusikan metode mengajar, bahan ajar, alat bantu pembelajaran, bahkan perilaku peserta didik di kelas pada saat mata pelajaran tertentu berlangsung. Seperti yang diungkapkan Bu Citra:

Disekolah kami kegiatan MGMP, biasanya terdiri dari pengampu mata pelajaran sejenis, misalnya matematika, sering bertukar metode dan alat bantu pembelajaran, bahkan terkadang tenaga pendidik –tenaga pendidik yang serumpun tersebut membuat alat bantu belajar secara bersama – sama yang bisa di gunakan secara bergiliran, membuat bangun ruang, alat ini digunakan dalam mata pelajaran matematika, IPS, Bahasa Inggris.<sup>137</sup>

Hal ini disebabkan karena adanya program yang jelas sesuai kebutuhan anggota dalam MGMP. Di samping itu, tenaga pendidik pun akan mudah mengelola jadwal pembelajaran dikelas yang diampunya supaya ada jeda untuk dapat mengikuti kegiatan MGMP. Di SMP Muhammadiyah Boarding school purwokerto pelaksanaan MGMP sekolah biasanya dilaksanakan pada minggu ke dua dan minggu ke empat pada setiap bulan. Untuk waktu pelaksanaan di agendakan setiap akhir pelajaran tetapi tetap melihat kondisi dan situasi.

Pelaksanaan MGMP di sub rayon maupun kabupaten dikoordinir oleh ketua koordinator mata pelajaran, pada kegiatan MGMP di sub rayon, yang biasanya setiap mata pelajaran memiliki

---

<sup>136</sup> Khoirudin Bashori. Pengembangan kapasitas guru.(jakarta: PT Pustaka Alvabet. 2015),107

<sup>137</sup> Citra. Hasil wawancara peningkatan Capacity Building, (Purwokerto: 28 September 2019)

hari yang berbeda untuk melakukan pertemuan. Seperti pernyataan dari Bapak Tarkum:

Untuk kegiatan MGMP harinya tidak bersamaan semua mata pelajaran, bertujuan agar tidak mengganggu aktifitas kegiatan belajar mengajar dikelas, misalnya matematika biasanya hari rabu, bahasa indonesia hari senin, bahasa inggris hari selasa ... intinya hari pertemuan MGMP berbeda – beda.<sup>138</sup>

Program – program dalam MGMP sangat membantu peningkatan capacity building tenaga pendidik.

*Pertama*, program memotivasi tenaga pendidik untuk terus-menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai tenaga pendidik profesional.

*Kedua*, agenda unjuk kemampuan dan kemahiran tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.

*Ketiga*, agenda diskusi untuk membahas permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, tenaga pendidik, kondisi sekolah, dan lingkungannya.

*Keempat*, agenda penyebaran informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.

*Kelima*, agenda saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, Diklat, penelitian

---

<sup>138</sup> Tarkum. *Hasil wawancara peningkatan Capacity Building*, (Purwokerto: 28 September 2019)

tindakan kelas, referensi, atau kegiatan profesional lain yang dibahas bersama-sama.

*Keenam*, agenda penjabaran dan perumusan kegiatan reformasi sekolah, khususnya reformasi pembelajaran di kelas (*classroom reform*) sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif, menarik, menyenangkan, dan bermakna bagi peserta didik. Yang tidak kalah penting, pemberdayaan MGMP harus dimaknai sebagai sebuah proses yang terus hidup, tumbuh, dan berkembang sepanjang waktu. Melalui pemberdayaan secara terus-menerus dan berkelanjutan, MGMP diharapkan mampu berperan sebagai reformator dalam *classroom reform*, mediator dalam pengembangan dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik, agen “penyemangat” dalam inovasi manajemen kelas dan manajemen sekolah, serta kolaborator terhadap unit terkait dan organisasi profesi yang relevan.

## 2. *Peer Teaching – Coaching*

*Peer Teaching – Coaching* merupakan kegiatan belajar bersama yang dilakukan oleh tenaga pendidik, kegiatannya antara lain: tenaga pendidik mengajar tenaga pendidik. Setiap tenaga pendidik mempunyai kesempatan untuk mengajari tenaga pendidik yang lainnya sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilannya. Selaras dengan pernyataan Khoirudin bahwa prinsip – prinsip “ belajar Sepanjang hayat” dan setiap orang adalah guru.”<sup>139</sup>

Hal tersebut melatarbelakangi kegiatan *peer teaching – coaching* di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto.

Seperti pernyataan dari salah satu tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto yaitu bapak Syarif:

---

<sup>139</sup> Khoirudin Bashori et al. Pengembangan kapasitas Guru (jakarta:PT Pustaka Alvabet cet.1. 2015),103

Kegiatan kegiatan *peer teaching – coaching* di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto biasanya dilakukan oleh tenaga pendidik lintas mata pelajaran. Materi atau tema yang dibahas juga bermacam – macam, mulai dari isi bahan ajar, metode mengajar, bahkan bertukar tips dalam menangani peserta didik yang dianggap spesial.

Dalam kegiatan *peer teaching – coaching* banyak aktifitas yang bisa dilakukan selain mengajar bersama. Pengembangan bahan materi pelajaran, tenaga pendidik serumpun maupun lintas rumpun bisa saling memberi masukan tentang bahan material yang diperlukan terkait proses belajar mengajar untuk bab – bab tertentu. Bertukar cerita tentang pengalaman mengajar, tenaga pendidik saling bercerita tentang pengalaman mengajarnya kemudian tenaga pendidik lainnya memberi komentar masing – masing. Aktifitas lainnya dalam *peer teaching – coaching*, melakukan analisis rekaman mengajar dalam kegiatan ini beberapa tenaga pendidik menyiapkan alat perekam video dan merekam salah satu kegiatan di dalam kelas tenaga pendidik yang akan dianalisa, kemudian mendiskusikan hasil rekaman tersebut.

Menurut Bapak Tarkum selaku wakil direktur litbang dan juga sebagaikoordinator kegiatan *peer teaching – coaching* di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto, aktifitas yang pernah dilaksanakan adalah kegiatan mengajar bersama pada satu kelas.<sup>140</sup>

Hasil penelitian kegiatan *capacity Building* tenaga pendidik dilevel organisasi di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto melalui kegiatan MGMP di tingkat kabupaten, Sub Rayon maupun MGMP sekolah dan *peer teaching – coaching*

---

<sup>140</sup> Tarkum. *Hasil wawancara peningkatan Capacity Building*, (Purwokerto: 28 September 2019)

berjalan dengan baik dan memberikan manfaat bagi tenaga pendidik serta meningkatkan kemampuan dan menambah pengetahuan serta keterampilan terhadap tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto. Tetapi tidak semua tenaga pendidik mengaplikasikan dalam kegiatan di dalam kelas karena faktor individu masing – masing.

c. Tingkat sistem

Pengembangan level sistem (sistem pendidikan) dimana indikatornya solidnya kerjasama semua unsur, pola kerja yang jelas dan terarah, iklim kerja yang kondusif, suasana kerja yang nyaman, kesejahteraan yang merata, suasana kekeluargaan yang terasa. Salah satu hal yang mendukung proses *capacity buiding* tenaga pendidik berjalan dengan baik adalah dengan adanya kepemimpinan yang berjalan sesuai dengan visi dan misi awal yang diusung. Pemimpin memainkan peran yang penting dalam membantu sekolah untuk mencapai sebuah tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam kenyataannya, seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja serta terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Gaya kepemimpinan Kepala sekolah mendapat tanggapan yang positif bagi masing-masing pegawai. Tanggapan yang positif tersebut ditandai dengan sifat adil dalam pembagian tugas, jujur, terbuka dan dalam menentukan keputusan diambil berdasarkan pertimbangan dari keseluruhan aspek baik dari pegawai serta keadaan yang sebenarnya.

Menurut Riyadi menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dipersyaratkan dalam proses pengembangan kapasitas adalah keterbukaan (*openness*), perhatian (*carrying*), penghormatan terhadap

harkat dan martabat (*dignit*) penghormatan kepada orang lain (*respect to people*).<sup>141</sup>

Hal ini juga terjadi pada kepemimpinan kepala SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yang diungkapkan Bapak Syarif :” Bapak Tarkum merupakan bapak yang bijaksana dan dapat memainkan perannya sebagai pemimpin dan juga tidak kau, sehingga anak buahnya tetep nyaman”.<sup>142</sup> Melihat pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepala SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto sudah cukup baik dalam mengayomi dan memimpin tenaga pendidik dan kependidikan dan perlu dipertahankan kemampuannya tersebut. Pada saat ditemukannya tenaga pendidik yang mengalami kesulitan, kepala SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto akan memberikan pengarahan dan bimbingan secara langsung kepada individu tersebut sehingga dapat ditemukan pemecahan masalahnya. Kondisi tersebut selaras dengan pernyataan bapak Budi selaku ketua cabang Muhammadiyah kedungbanteng yang mengatakan kepala sekolah sudah bagus dalam menyelesaikan masalah baik itu bersifat pribadi maupun kedinasan.<sup>143</sup> Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

Berkaitan dengan *Capacity Building* pada level team atau sistem pada tenaga pendidik adanya peran kepala sekolah dalam mengkader tenaga pendidik menjadi seorang pemimpin . Dimana tenaga pendidik setelah melalui proses *Capacity Building* di tingkat individu, dimana secara pengetahuan, ketrampilan motivasi sudah terlatih dan juga berpengalaman menyelesaikan masalah. Maka ditingkat sistem tenaga

---

<sup>141</sup>Riyadi Soeprapto, MS. (2010), *The Capacity Building For Local Government Toward Good Governance*, Word bank Sasmita, Ivhan, *Penerapan Metode Pembelajaran Orang Dewasa di dalam Pelatihan*, Performance Execution, PT Lutan Edukasi, Kompas 24 Oktober 2015.

<sup>142</sup> Syarif. *Hasil wawancara peningkatan Capacity Building*, (Purwokerto: 28 September 2019)

<sup>143</sup> Budi. *Hasil wawancara peningkatan Capacity Building*, (Purwokerto: 28 September 2019)

pendidik mengembangkan kemampuannya menjadi pemimpin. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Tarkum selaku kepala sekolah bahwa :

Di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto kepala sekolah bertindak sebagai supervisor, hal tersebut dilakukan bertujuan untuk melatih para tenaga pendidik menjadi pemimpin. Memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik, untuk memegang jabatan, misalnya menjadi ketua urusan – urusan, menjadi pembina upacara yang dilakukan setiap hari senin secara bergilir sehingga setiap tenaga pendidik diberi kesempatan menjadi pembina upacara.<sup>144</sup>

Pengkaderan yang dilakukan di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, berdasarkan urutan masa kerja dan potensi diri tenaga pendidik tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Sihabudin selaku wakil kepala sekolah bahwa ”koordinasi urusan – urusan biasanya di pengaruhi oleh masa kerjanya, tetapi hal tersebut bukan suatu keharusan.” pengkaderan tenaga pendidik dilakukan agar setiap tenaga pendidik berproses melatih menjadi seorang pemimpin. Memutuskan dan menghadapi masalah yang terjadi di sekolah dengan berkoordinasi dengan kepala sekolah.

Hal tersebut dilakukan agar, tenaga pendidik bisa mengembangkan karir, seperti kepala sekolah, pengawas. Seperti yang diungkapkan bapak tarkum “ ada salah satu tenaga pendidik dari sekolah kami yang sekarang menjadi kepala sekolah di sekolah lain.”<sup>145</sup>

Dalam *Capacity Building* tenaga pendidik selain dari peran kepala sekolah dalam upaya pengembangan kapasitas tenaga pendidik menjadi seorang tenaga pendidik yang multi talenta, *Capacity Building* tenaga pendidik juga ditandai dengan adanya program – program sekolah yang menunjang profesionalisme tenaga pendidik. Hal ini sesuai dengan pendapat Imam Jumaris “ upaya peningkatan kapasitas tenaga pendidik, komponen tersebut adalah *pertama* pengetahuan dan ketrampilan dari

---

<sup>144</sup> Tarkum, *Wawancara tentang capacity building*(Purwokerto : 9 Agustus 2019)

<sup>145</sup> Tarkum, *Wawancara tentang capacity building*(Purwokerto : 9 Agustus 2019)

individu staf. *Kedua* komunitas belajar profesional, dimana staf bekerja sama untuk menetapkan tujuan yang jelas untuk siswa belajar, menilai seberapa baik siswa melakukannya, mengembangkan rencana aksi untuk meningkatkan prestasi siswa, melalui keterlibatan dalam penyelidikan masalah. *Ketiga* adanya koherensi program, maksudnya adalah sejauh mana program – program sekolah tersebut dikoordinasikan dengan baik dan terfokus pada tujuan pembelajaran yang jelas serta berkelanjutan.<sup>146</sup>

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, pada *Capacity Building* tenaga pendidik pada tingkat sistem, program – program yang dilaksanakan sudah menghasilkan hasil yang diharapkan tetapi masih belum maksimal. Karena konsep *Capacity Building* adalah berkelanjutan atau *sustainability*, dan dalam konsep *Capacity Building* tidak menghasilkan produk tetapi sebuah proses yang tidak berhenti pada suatu titik. Hal ini selaras dengan Nugraha bahwa:

Pengembangan kapasitas (*Capacity Building*) adalah suatu proses /usaha untuk dapat meningkatkan kemampuan atau mengembangkan diri seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang dicita – citakan sejak awal.<sup>147</sup>

Dilihat dari segi pendelegasian tugas, masih belum berjalan baik hal ini terlihat dari masih tumpang tindih atau ada beberapa tenaga pendidik pada level sistem yang masih memiliki tugas lebih dari satu, sebuah proses kapasitas yang efektif harus mendorong partisipasi oleh semua pihak yang terlibat. Jika *stakeholder* yang terlibat dan keseluruhan anggota organisasi dalam proses perumusan target capaian terlibat, tentu kesemuanya akan merasa memiliki organisasi dan akan lebih bertanggung jawab atas hasil dan berkelanjutan capaian organisasi.

---

<sup>146</sup> Imam Junaris Manajemen Pengembangan Kapasitas pada sekolah Unggulan TA'ALLUM: Jurnal pendidikan Islam, p-ISSN:2303-1891; e-ISSN:2549-2926 vol. 05, No.01 Juni 2017, 103-122

<sup>147</sup> Nugraha, Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah, (UPI: Jurnal Ilmu Administrasi, No.1 Vol. 3, 2004), 186

Kaitannya dengan kinerja tenaga pendidik, *Capacity Building* merupakan sebuah proses dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang disesuaikan dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki tenaga pendidik untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar secara optimal, efektif, efisien, dan berkesinambungan dengan melaksanakan kegiatan pembelajaran.

*Capacity Building* tenaga pendidik bukanlah suatu kegiatan yang sepiantas lalu, melainkan suatu proses dan hasilnya dalam jangka waktu tertentu. Misalnya, tenaga pendidik selalu mengembangkan dan menambah pembekalan diri yang dilakukan secara terus – menerus dengan pengetahuan dan ketrampilan yang memadai dan relevan dalam meningkatkan kinerjanya. Mendidik dan mengajar peserta didik merupakan kewajiban setiap tenaga pendidik, maka disinilah *Capacity Building* sedang berlangsung dan dapat diukur eksistensinya, termasuk efektivitas dan efisiensi dalam membelajarkan peserta didik dan pada hal – hal tertentu. Apalagi jika, dalam hal ini dapat ditemukan indikasi berhasilnya proses motivasi yang berkelanjutan dari diri sendiri, sesama tenaga pendidik dan dari kepala sekolah.

Membangun *Capacity Building* untuk menjalankan tugas – tugas yang spesifik, secara teori akan berhubungan dengan adanya *Capacity Building* pada dimensi organisasi dan sistem pendidikan yang melingkupinya, serta peserta didik, komunitas dan masyarakat. Oleh karenanya, *Capacity Building* tenaga pendidik termasuk dalam multi dimensi *Capacity Building* di sekolah.

Dari pemaparan tersebut peran *Capacity Building* tenaga pendidik mempunyai peran dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yang ditandai oleh aspek-aspek diantaranya: (1) Pengabdian tenaga pendidik (*dedication*) yaitu sikap yang dimunculkan oleh tenaga pendidik ketika menjalankan tanggung jawab dan tugas profesinya yang dilandasi oleh nilai-nilai loyalitas; (2) Kewajiban sosial (*Social obligation*) adalah sikap tenaga pendidik dalam memegang amanah yang diberikan

oleh konstituen selaku pendidik dilandasi oleh nilai-nilai kemanusiaan; (3) Kemandirian tenaga pendidik (*autonomy demands*) yaitu sikap tenaga pendidik dalam mengambil keputusan atas tindakan-tindakan yang dilakukannya tanpa ada campur tangan dan intervensi dari pihak manapun dan tenaga pendidik mampu mempertanggungjawabkan; (4) hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*)

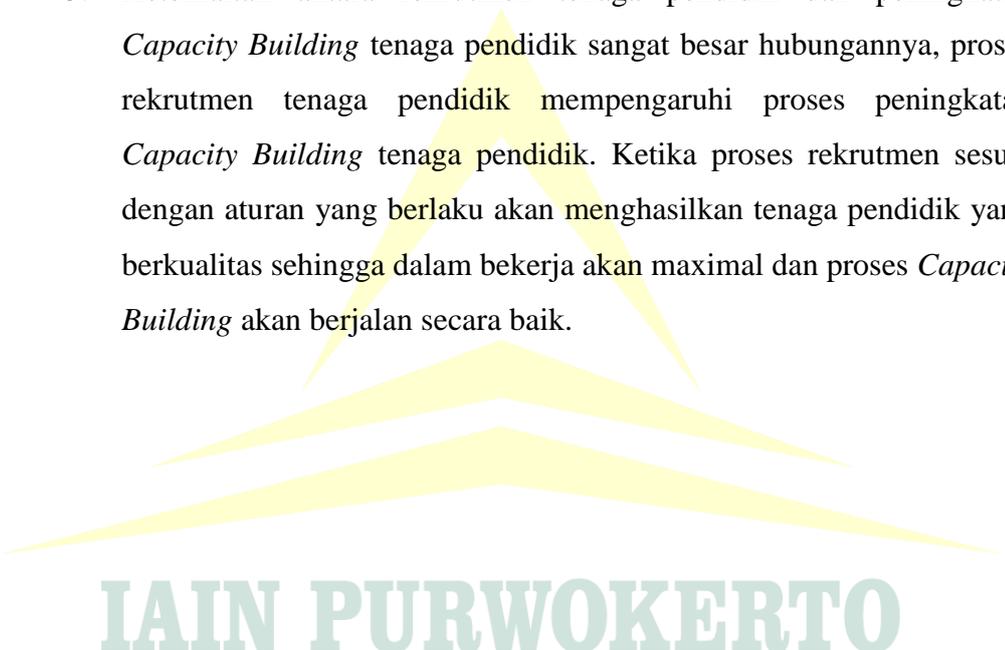
Dari hasil analisis peneliti dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan, bahwa pelaksanaan rekrutmen dan peningkatan *Capacity Building* tenaga pendidik di level individu, organisasi dan team yang ada di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto adalah sebuah proses pembelajaran dengan didalamnya terdapat upaya pengembangan sumber daya dan penguatan sekolah. Selanjutnya, penjelasan dari kesimpulan penelitian “strategi rekrutmen dan peningkatan *Capacity Building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto” adalah sebagai berikut:

1. Strategi Rekrutmen tenaga pendidik pada SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yang tepat dan penendalian proses rekrutmen yang baik sehingga menghasilkan calon tenaga pendidik yang profesional. Tetapi masih ada beberapa tenaga pendidik yang masih memiliki multi peran, hal ini menunjukkan dalam proses rekrutmen masih perlu perbaikan terutama dalam hal perencanaan.
2. *Capacity Building* tenaga pendidik pada SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto di tingkatan Individu Aspek Pengetahuan, Pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto terhadap tupoksi masing-masing serta pelaksanaan program-program sekolah sudah cukup baik. Selanjutnya adanya upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik adalah peningkatan *self-knowledge* melalui penyerapan pengetahuan baru seraya melaksanakan aktivitas sesuai tupoksi dan memelihara keyakinan diri, bahwa pegawai percaya pada kemampuan dan pengetahuan yang dia miliki. Hal tersebut tentu dapat mendorong

peningkatan kinerja sekolah dan peningkatan kualitas dalam proses pembelajaran terhadap peserta didik. Aspek Keterampilan Upaya *Capacity Building* dalam aspek ini adalah dengan memberikan kesempatan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan/workshop secara berkala guna meningkatkan dan memperbaharui kemampuan secara teknis pegawai sehingga mampu memecahkan masalah yang timbul secara riil di lapangan. Aspek Motivasi Penerapan motivasi yang ada pada SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dapat dilihat dari bagaimana kepatuhan tenaga pendidik terhadap penerapan motivasi dalam menjalankan aktivitas yang tertuang dalam budaya kerja yang dimiliki SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

3. *Capacity Building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto di tingkat organisasi, Penerapan *Capacity Building* berdasarkan aspek visi dan misi di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.
4. *Capacity Building* tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto di tingkat sistem/team telah berjalan tetapi masih lemah Pengembangan kapasitas tenaga pendidik dalam konteks ini, peneliti meninjau dari sistem kepegawian yaitu :
  - a. Terdapat kendala kekurangan pegawai sehingga masih ada tenaga pendidik yang mempunyai tugas tambahan ganda, sehingga masih kurang berkompeten untuk bertanggungjawab pada kegiatan tersebut.
  - b. Kepemimpinan menjadi sebuah faktor atau aspek yang paling berpengaruh dalam proses *Capacity Building*. Gaya kepemimpinan kepala SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto dapat diterima oleh seluruh pegawai, karena kepala sekolah, dapat memosisikan dirinya selain sebagai *leader* juga sebagai *helper*.

- c. Pada pendelegasian tugas sudah terlihat ketika kepala sekolah melakukan upaya komunikasi dua arah dengan pegawainya mengenai tugas yang akan didelegasikan dengan mempertimbangkan kemampuan yang dimilikinya untuk ditunjuk meng-handle pekerjaan tertentu. Pengembangan kapasitas pada ketiga tingkatan yaitu Sistem, organisasi dan individu berpengaruh pada peningkatan *performance* tenaga pendidik didalam proses pembelajaran maupun dalam pengembangan karier tenaga pendidik tersebut.
5. Keterkaitan antara rekrutmen tenaga pendidik dan peningkatan *Capacity Building* tenaga pendidik sangat besar hubungannya, proses rekrutmen tenaga pendidik mempengaruhi proses peningkatan *Capacity Building* tenaga pendidik. Ketika proses rekrutmen sesuai dengan aturan yang berlaku akan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas sehingga dalam bekerja akan maksimal dan proses *Capacity Building* akan berjalan secara baik.



IAIN PURWOKERTO

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

**Berdasarkan paparan data, temuan hasil penelitian, dan pembahasan tentang strategi rekrutmen dan peningkatan *Capacity Building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, yang memfokuskan pada strategi rekrutmen, peningkatan *Capacity Building* pada tingkat individu, tingkat organisasi dan tingkat sistem, maka penulis menarik kesimpulan, sebagai berikut:**

1. Strategi rekrutmen di SMP Muhammadiyah *Boarding School*, dalam melakukan rekrutmen tidak memiliki waktu rekrutmen. Rekrutmen dilakukan pada saat terjadi kekosongan posisi bukan berdasarkan waktu masa jabatan selesai; Menginformasikan adanya lowongan tenaga pendidik baik secara internal maupun eksternal dengan menggunakan media dan non media; Pada proses seleksi berkas calon tenaga pendidik, sekolah menyesuaikan kebutuhan posisi tenaga pengajar untuk memutuskan kandidat untuk melakukan masuk tahap test; Melaksanakan test yang sudah ditetapkan oleh sekolah. Dari proses rekrutmen yang dilaksanakan di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto ada beberapa kegiatan yang tidak sesuai dengan prosedur dalam rekrutmen pada umumnya. Hal ini terlihat masih berlakunya sistem kekerabatan dalam organisasi. Orientasi pegawai baru terhadap tugas, tanggung jawab, lingkungan dan budaya SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto; Penempatan pegawai atau tenaga pendidik belum sesuai dengan yang dilamar dan tidak sesuai dengan bidang pengajarannya. Hal ini merupakan salah satu imbas dari rekrutmen yang tidak sesuai dengan teori yang ada.

2. *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yang difokuskan pada tingkatan individu/ Sumber Daya Manusia adalah melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku.
3. *Capacity Building* Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yang difokuskan pada tingkatan organisasi adalah dengan melalui kegiatan MGMP, *Peer Teaching*
4. *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto di tingkat sistem, pemberdayaan tenaga pendidik oleh kepala sekolah

#### B. Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa hal yang perlu dibenahi dan diperbaiki dalam hal :

1. Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik harus benar menerapkan teori rekrutmen yang ada, sehingga diperoleh tenaga pendidik yang berkualitas dan kompeten.
2. Peningkatan *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto pada tingkatan individu/SDM lebih ditingkatkan lagi, seperti peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai yaitu perlu adanya pengadaan seminar, studi banding atau pelatihan-pelatihan penunjang, pelatihan jabatan dan lainnya serta upaya merubah mindset kerja serta sikap tenaga pendidik terhadap tanggung jawab pekerjaan, suasana kekeluargaan dan gotong royong bersikap ikhlas dalam melaksanakan tugas tanpa terfokus pada uang.
3. Peningkatan *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto pada tingkatan organisasi, perlu ditingkatkan lagi keaktifan tenaga pendidik di dalam kegiatan MGMP
4. Peningkatan dan perbaikan upaya-upaya *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto pada

tingkatan sistem yaitu kebijakan pembagian kerja dan penempatan pegawai yang hendaknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan serta kemampuan dan kebutuhan, penambahan personil pegawai di setiap bidang yang dirasakan masih banyak kosong, penegasan sistem kerja dan pembagian kerja yang agar tidak ambigu di setiap bidang, serta penerapan sistem penerapan standar operasi prosedur sesuai jalur serta kebijakan – kebijakan lainnya yang dianggap perlu untuk perbaikan sistem di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto serta perlunya sistem reward dan punishment.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung* :Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Annisa, Mustika Rachmawati. 2017. *Capacity Building Organisasi dalam Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Pucang Sewu Kota Surabaya. Kebijakan dan Manajemen Publik. Jurnal Administrasi Negara*, vol V No. 1. ISSN 2303 - 341X. Januari-April 2017, Unibraw Malang.
- Azhar, Arsyad. 2002. *Pokok Mnajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksar
- Bambang santoso H et al. 2012. *Capacity Building*. Cet 1. Malang: UB Pres.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif; Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Vagam Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Crown, Dirgantoro. 2001. *Manajemen Strategik: Konsep, Kasus dan Implementasi*. Jakarta: Grasindo.
- Departemen Dalam Negeri. Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis SCBD, Jakarta: Depdagri, 2004.
- Erawati, Tuti. 2018. "Capacity Building Organisasi". Dalam Tesis. Lampung : Universitas Lampung.
- Fatah Syukur 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia Pendidikan*. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.

- Grindle, M.S. 1997. *Getting Good Government Capacity Building In The Public Sector Of Developing Countries*, Boston, MA : Harvard Institute for International Development.
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Statistik II*, Yogyakarta : UGM Press
- Haryanto. 2014. *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institutional Capacity Development) (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: AP21 Nasional.
- Handoko, T. Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Ibrahim Bafadal. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- JS Badudu, Dkk, kamus besar bahasa indonesia.
- Kompri. 2015. *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kasmir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keban, YT. 2000. *Good Governance dan Capacity Building Sebagai Indikator Utama dan Fokus Penelitian Kinerja Pemerintahan*. Jakarta: Capacity Building for Local Governance Bappenas.
- Majid Abdul. 2007 *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Matachi. (2006). *Capacity Building Framework UNESCO-IICBA*. Addis Ababa: United Nations Economic Commission for Africa.
- Malthis. 2003. *Pengertian Rekrutmen dan Seleksi*. Bandung : Bumi Aksara
- Margaret Attwood dan Stuart Dimmock. 1999. *Manajemen Personalia*. Bandung: ITB
- Meleong, Lexy J.2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Minol, Imeng.2013.”Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (penelitian di Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau Mandau bergkalis”. Dalam Tesis, Pasca Sarjana. UIN Sultan Syarif Kasim, Riau.

Nasution, S. 1996. *Metode Research*, Jakarta : Bumi Aksara

Nugraha. 2004. *Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) dalam Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. III No. 1.

Lawrence R Jouch & William F. Glucek. 1998. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, terj. Oleh Murad & AR. Henry Sitanggang. Jakarta: Erlangga.

Pupuh, Faturrohman. 2007. *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, Jakarta : PT. Refika Aditama.

Putri amalia.2010.*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor*.Tesis. UIN Syarif Hidayatulloh. Jakarta.

Ratnasari, Desi. 2013. Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integratif*. (1):75-90

Reason dalam Norman K. 1994. *Hand book of Quality Research*, London : New Delhi

Rida, Gandara,2008. *CapacityBuilding Dosen pada Jurusan diPerguruan Tinggi Badan Hukum Miliki Negara*.Fakultas Ilmu Pendidikan UPI. Bandung.

Setyo, Budi Hartono, Peran Capacity Building terhadap Peningkatan Intellectual Capital Auditor Internal PTKIN di Indonesia dengan Audit Quality sebagai Variabel Intervening, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam – Volume 8, Nomor 2 (2017): 205 - 236*

Simamora,1973. *Rekrutmen dan Seleksi*, jakarta : PT Bulan Bintang.

Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.

- Soekidjo, Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Soeprapto, H.R. Riyadi. 2010. *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance: The Capacity Building for Local Government toward Good Governance*. UPI: Jurnal Fakultas Ilmu Politik dan Sosial.
- . 2006. “*Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance*”, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Volume IV (1), FIA UNIBRAW, Malang.
- . 2010. *The Capacity Building For Local Government Toward Good Governance*, Word bank Sasmita, Ivhan, *Penerapan Metode Pembelajaran Orang Dewasa di dalam Pelatihan*, Performance Execution, PT Lutan Edukasi, Kompas 24 Oktober 2015.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sjafri Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sunarto. 2005. *Administrasi Kepegawaian*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015 *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfabeta.
- . 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi, M.Pd., Ph.d. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Susanto, Ahmad D. 2016. *Manajemen peningkatan kinerja guru*. Cet. 1. Jakarta: Kencana.
- Taqwimah, Siti. 2014. “*Manajemen Capacity Building Dalam Sistem Satu Atap Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMP Negeri 4 Satu Atap Tenganan*” dalam *Tesis*. Surakarta: UMS
- Triton, Prawira Budi. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher
- Ujang Cepi Berlian. 2015. *Manajemen Strategik Konsep dan Implementasi* . Bandung: Khalifa Insan Cendikia Press
- Ulfatin Nurul & Triwiyanto Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-Undang Ri Nomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang *Guru Dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara.

Undang-Undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003

UNDP. 1997. Program Pemerintahan yang di Desentralisasi: Memperkuat Kapasitas Pembangunan Masyarakat: Pengembangan Manajemen dan Divisi Pemerintahan, Biro untuk Kebijakan Pelaksanaan Pembangunan, September.

Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yin K R. 2002. *Studi kasus*. Jakarta: Raja Grafindo.



## RIWAYAT HIDUP

### A. DATA PRIBADI

1. Nama : PURWANINGSIH
2. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas/26 Agustus 1980
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Wanita
5. Warga Negara : WNI
6. Pekerjaan : PNS Guru mata pelajaran Matematika
7. Alamat : Perum. Pasirmuncang Asri Blok A. No 1  
Purwokerto
8. Email : niningmtk26@gmail.com
9. No.HP : 08112531980

### B. PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN 2 Beji
2. SMPN 1 Kedungbanteng
3. SMUM 1 Purwokerto
4. Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Demikian biodata penulis semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya



**IAIN PURWOKERTO**  
Purwaningsih

## PEDOMAN OBSERVASI

1. Identitas observasi
  - a. Lembaga yang diamati :
  - b. Hari, tanggal :
  - c. Waktu :
2. Aspek-aspek yang diamati
  - a. Sarana
  - b. Rekrutmen tenaga pendidik
  - c. Pelaksanaan Capacity Building tenaga pendidik
3. Lembar observasi
  - a. Sarana dan prasarana pendukung rekrutmen dan *Capacity Building* tenaga pendidik. (format observasi diisi dengan membubuhkan tanda ceklis dan catatan yang perlu)

No	Sarana	Hasil	
1.	Program Sekolah	ada	
2.	Kurikulum	ada	
3.	Visi dan Misi	ada	
4.	Tenaga pendidik	ada	
Catatan			

- b. Rekrutmen Tenaga Pendidik

No	Aspek yang di amati	Observasi	
		Ya	Tida
1.	Analisis Jabatan sebelum rekrutmen	√	
2.	<i>prosedur perekrutan</i>	√	

3.	Kepanitiaan dalam kegiatan rekrutmen	√	
4.	Materi seleksi	√	
5.	Penyebaran informasi rekrutmen	√	
	Sumber rekrutmen	√	
6.	Syarat – syarat rekrutmen untuk calon tenaga pendidik	√	
7.	Proses Penerimaan berkas administrasi	√	
8.	Seleksi	√	
9.	Pengumuman Kelulusan untuk calon tenaga Pendidik	√	
10.	Kendala Rekrutmen	√	

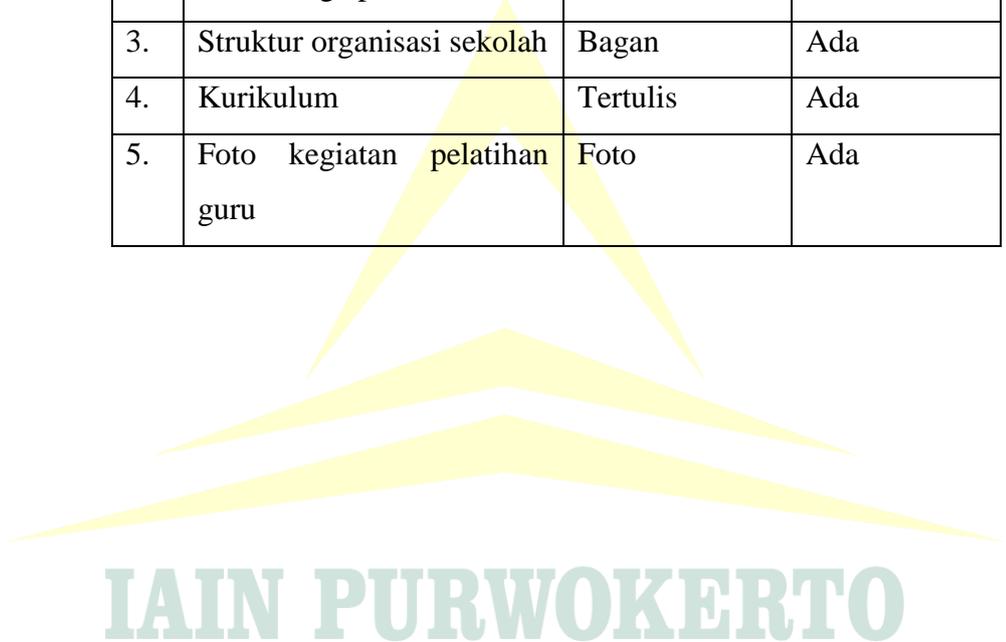
c. Pelaksanaan Capacity Building tenaga pendidik

No	Aspek yang di amati	Observasi	
		Ya	Tidak
1.	Program pengembangan Capacity Building	√	
2.	Kegiatan MGMP Sekolah	√	
3.	Kegiatan MGMP Rayon	√	
4.	Kegiatan seminar, workshop, IHT	√	
5.	Kegiatan guru menulis	√	
Catatan Kegiatan study banding belum pernah di laksanakan			

## Lampiran 2

Instrumen Dokumentasi Berilah tanda cek (√) pada kolom “Ada” apabila aspek yang diamati muncul dan berilah tanda cek pada kolom “Tidak” apabila aspek yang diamati tidak muncul serta tuliskan deskripsi mengenai aspek yang diamati jika diperlukan.

No	Dokumen yang dibutuhkan	Jenis Dokumen	Keterangan
1.	Profil lembaga	Tertulis	Ada
2.	Data tenaga pendidik	Tertulis	Ada
3.	Struktur organisasi sekolah	Bagan	Ada
4.	Kurikulum	Tertulis	Ada
5.	Foto kegiatan pelatihan guru	Foto	Ada



**IAIN PURWOKERTO**

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **1. Informan wawancara**

- a. Pimpinan Cabang Muhammadiyah
- b. Direktur SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto
- c. Kepala SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto
- d. Tenaga pendidik

### **2. Materi wawancara**

- a. Wawancara Pendahuluan
  - 1) Data Tenaga Pendidik
  - 2) Rekrutmen Tenaga pendidik
  - 3) Pengembangan kapasitas Tenaga Pendidik
- b. Wawancara Saat Proses Penelitian
  - 1) Profil lembaga
  - 2) Pelaksanaan rekrutmen Tenaga Pendidik
  - 3) Pelaksanaan program pengembangan Tenaga Pendidik
  - 4) Pendukung dan Penghambat Rekrutmen Tenaga Pendidik
  - 5) Pendukung dan Penghambat Pengembangan Tenaga Pendidik

### **3. Uraian pedoman wawancara**

- a. Rekrutmen Tenaga Pendidik

**IAIN PURWOKERTO**

#### **Pedoman Wawancara**

**(Pimpinan cabang Muhammadiyah dan manajemen sekolah dan kepala sekolah)**

#### *Persiapan Rekrutmen*

1. *Sebelum melakukan perekrutan, apakah bapak terlibat dalam proses analisi jabatan yang akan diisi?*
2. *Bagaimana prosedur perekrutan tenaga di sekolah ini?*

3. *Bagaimana struktur organisasi kegiatan rekrutmen?*
4. *Tugas apa yang bapak jalankan dalam kegiatan rekrutmen?*
5. *Siapa yang bertugas menyiapkan bahan seleksi ujian?*

#### *Penyebaran Pengumuman Rekrutmen*

6. *Bagaimana cara yayasan menginformasikan akan adanya lowongan di sekolah ini?*
7. *Apakah ada program rekomendasi dari tenaga pendidik terdahulu untuk mencalonkan pelamar yang trampil?*
8. *Apa saja persyaratan yang diberikan kepada pelamar?*
9. *Apakah persyaratan pelamar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan?*
10. *Apakah ada persyaratan khusus dari muhammadiyah?*

#### *Penerimaan Lamaran*

11. *Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan kandidat, setelah informasi rekrutmen disebar?*
12. *Bagaimana cara menginformasikan kandidat bahwa seleksi akan dilakukan?*

#### *Seleksi*

13. *Aspek apa saja yang akan di seleksi untuk para calon tenaga pendidik?*
14. *Bagaimana proses seleksi tenaga pendidik?*
15. *Apakah proses seleksi dilakukan dalam satu hari atau lebih?*
16. *Apa saja tugas bapak dalam proses seleksi?*

#### *Pengumuman Kelulusan*

17. Apakah bapak/ibu terlibat dalam pengambilan keputusan mengenai

penerimaan tenaga pendidik?

18. Apakah ada musyawarah yang dilakukan untuk menentukan kandidat yang

akan diterima?

19. Apakah pengumuman hasil rekrutmen diinformasikan secara umum atau secara personal?

20. Apakah ada calon yang mengundurkan diri setelah pengumuman hasil seleksi?

#### *Evaluasi Rekrutmen*

21. Apakah ada kendala dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik?

22. Setelah melakukan rekrutmen dan pegawai telah mulai bekerja, apakah ada evaluasi kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh pihak perguruan?

23. Apakah ada kegiatan evaluasi kinerja tenaga pendidik?

24. Berapa kali dalam satu tahun?

**IAIN PURWOKERTO**

## **Pedoman Wawancara (Tenaga Pendidik)**

### *Penyebaran Pengumuman rekrutmen*

- 1. Bapak/Ibu mengetahui adanya lowongan pekerjaan di sekolah ini dari media atau dari pegawai yang sudah bekerja disini?*
- 2. persyaratan apa yang diperlukan untuk melamar di sekolah ini?*
- 3. Apakah ibu kader muhammadiyah?*
- 4. Sebelum mengajar di sekolah ini, apakah ibu sudah mempunyai pengalaman mengajar? Berapa lama?*

### *Penerimaan Lamaran*

- 5. Setelah ibu memasukkan lamaran ke sekolah ini, berapa lama waktu pemanggilan untuk seleksi setelah ibu memasukkan lamaran?*
- 6. Melalui apa ibu dihubungi untuk mengikuti seleksi?*

### *Seleksi*

- 7. Tes apa saja yang diberikan oleh perguruan?*
- 8. Apakah ada tes mengenai pengetahuan tentang ke-muhammadiyah-an?*
- 9. Apakah pertanyaan yang diajukan mudah dipahami?*

### *Pengumuman Penerimaan*

- 10. Bagaimana ibu/bapak memperoleh informasi setelah diterima di sekolah ini?*

b. *Capacity Building* Tenaga Pendidik

**Pedoman Wawancara**

**(Kepala Sekolah, manajemen sekolah)**

1. Menurut Pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang kinerja pendidik? Apakah sejauh ini peran pendidik dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi?
2. Bagaimana pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?
3. Bolehkah bapak menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada pendidik di sekolah ini untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dalam bekerja?
4. Apakah pada awal tahun pelajaran mengadakan kegiatan IHT?
5. Bagaimanakah cara Bapak dalam meningkatkan kapasitas individu tenaga pendidik di sekolah yang bapak pimpin ?
6. Bagaimanakah cara Bapak dalam meningkatkan kapasitas tenaga pendidik secara organisasi di sekolah yang bapak pimpin ?
7. Bagaimanakah cara Bapak dalam meningkatkan kapasitas tenaga pendidik secara sistem di sekolah yang bapak pimpin ?
8. Apakah Bapak mewajibkan setiap tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan MGMP?
9. Apakah Bapak memfasilitasi setiap tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan workshop, seminar dll?
10. Menurut pandangan bapak apakah setiap pendidik ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan bapak untuk meminta bantuan “saran, bahkan kritik” ?

Pedoman Wawancara  
( Tenaga Pendidik)

1. Bagaimanakah gambaran umum peningkatan kapasitas tenaga pendidik? Apakah sejauh ini peran pendidik dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah/ ini sudah terpenuhi?
2. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang (problem solving), pemecahan masalah yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kapasitas tenaga pendidik pada lembaga pendidikan ini ?
3. Apakah pada awal tahun pelajaran, sekolah selalu mengadakan IHT?
4. Apakah pemateri dalam IHT ada yang dari tenaga pendidik di sekolah ini?
5. Apakah sekolah mempunyai program khusus dalam rangka Capacity building tenaga pendidik ?
6. Apakah Bapak / Ibu pernah mengikuti workshop, seminar ?
7. Apakah kegiatan workshop dan seminar atas delegasi sekolah atau pribadi ?
8. Apakah pelaksanaan workshop, seminar memberikan manfaat untuk Bapak / Ibu dalam rangka meningkatkan kemampuan ?
9. Apakah setiap tenaga pendidik diwajibkan mengikuti kegiatan MGMP sekolah?
10. Apakah kegiatan MGMP sekolah maupun MGMP rayon menambah wawasan pengetahuan bapak/ Ibu ?
11. Apakah Kepala Sekolah memberikan tugas tambahan kepada Bapak / Ibu ?

## HASIL OBSERVASI

## 1. Observasi I

- a. Lembaga yang diamati : SMP Mhammadiyah Boarding School  
Purwokerto
- b. Hari, tanggal :
- c. Waktu :
- d. Aspek yang di amati : Sarana
- e. Hasil Observasi

No	Sarana	Hasil	
1.	Program Sekolah	ada	
2.	Kurikulum	ada	
3.	Visi dan Misi	ada	
4.	Tenaga pendidik	ada	
Catatan			

## 2. Observasi II

- a. Lembaga yang diamati : SMP Mhammadiyah *Boarding School*  
Purwokerto
- b. Hari, tanggal : Rabu, 24 Juli 2019
- c. Waktu :
- d. Aspek yang di amati : Rekrutmen Tenaga Pendidik
- e. Hasil Observasi

No	Aspek yang di amati	Observasi	
		Ya	Tidak
1.	Analisis Jabatan sebelum rekrutmen	√	

2.	<i>prosedur perekrutan</i>	√	
3.	Kepanitiaan dalam kegiatan rekrutmen	√	
4.	Materi seleksi	√	
5.	Penyebaran informasi rekrutmen	√	
	Sumber rekrutmen	√	
6.	Syarat – syarat rekrutmen untuk calon tenaga pendidik	√	
7.	Proses Penerimaan berkas administrasi calon tenaga pendidik	√	
8.	Seleksi	√	
9.	Pengumuman Kelulusan untuk calon tenaga Pendidik	√	
10.	Kendala Rekrutmen	√	
Catatan			

### 3. Observasi III

- a. Lembaga yang diamati : SMP Mhammadiyah Boarding School Purwokerto
- b. Hari, tanggal : Jumat, 26 Juli 2019
- c. Waktu : 13.00 WIB
- d. Aspek yang di amati : *Capacity building* Tenaga Pendidik
- e. Hasil Observasi

No	Aspek yang di amati	Observasi	
		Ya	Tidak
1.	Tenaga pendidik mengikuti IHT	√	
2.	Tenaga pendidik mengikuti MGMP sekolah	√	
3.	Tenaga pendidik mengikuti MGMP rayon	√	
4.	Tenaga pendidik pernah mengikuti	√	

	workshop		
5.	Tenaga Pendidik Pernah Mengikuti Seminar	√	
	Tenaga pendidik pernah melakukan peer teaching	√	
6.	Pemberdayaan tenaga pendidik selain mengajar	√	
Catatan: belum pernah melaksanakan Study Banding ke sekolah lain ataupun ke instansi lainnya			



## Lampiran 5

No	Dokumen yang dibutuhkan	Jenis Dokumen	Keterangan
1.	Profil lembaga	Tertulis	Berisi tentang sejarah lembaga dan aset-aset yang dimiliki oleh lembaga
2.	Data tenaga pendidik	Tertulis	Berisi tentang daftar nama, mata pelajaran yang diampu, latar belakang pendidikan tenaga pendidikan
3.	Struktur organisasi sekolah	Bagan	Struktur organisasi SMP Muhammadiyah Boarding School purwokerto berisi tentang penempatan SDM secara struktural serta garis koordinasi dengan unit
4.	Foto kegiatan pelatihan guru	Gambar	Foto berisi kegiatan Capacity Building Tenaga pendidik

## HASIL WAWANCARA

### A. Wawancara 1

## HASIL WAWANCARA PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH

**Nama : Bapak Untung**

**Jabatan : Pimpinan Cabang Muhammadiyah**

**Lokasi : Ruang tamu**

**Tanggal : Rabu, 24 Juli 2019**

### **Persiapan Rekrutmen**

1. *Sebelum melakukan perekrutan, apakah bapak terlibat dalam proses analisis jabatan yang akan diisi?*

*Jawaban : Iya, terlibat.*

2. *Bagaimana prosedur perekrutan tenaga di sekolah ini?*

*Jawaban : Prosedur sama seperti kegiatan rekrutmen pada umumnya, dari mulai membuka lowongan hingga seleksi.*

3. *Bagaimana struktur organisasi kegiatan rekrutmen?*

*Jawaban : Panitia sudah ada, namun tidak ada struktur organisasi yang baku. Yayasan dibantu dengan litbang.*

4. *Tugas apa yang bapak jalankan dalam kegiatan rekrutmen?*

*Jawaban : Tugas saya melakukan wawancara dan memberikan motivasi dan pembekalan kepada calon tenaga yang sudah dinyatakan diterima di sekolah.*

5. *Siapa yang bertugas menyiapkan bahan seleksi ujian?*

*Jawaban : Yang bertugas menyiapkan bahan seleksi ujian adalah dari manajemen sekolah.*

### **Penyebaran Pengumuman Rekrutmen**

6. *Bagaimana cara perguruan menginformasikan akan adanya lowongan di sekolah ini?*

*Jawaban: Lamaran yang sudah masuk, apabila sesuai dengan kebutuhan sekolah maka akan di panggil untuk mengikuti seleksi, dari mulut ke mulut, rekomendasi orang dalam, terkadang kalau susah seperti bidang studi olahraga, maka perguruan akan membuka melalui iklan di media, namun tidaksering melalui iklan..*

7. *Apakah ada program rekomendasi dari tenaga pendidik terdahulu untuk mencalonkan pelamar yang trampil?*

*Jawaban: Ada, namun tetap melalui tahap seleksi sesuai dengan prosedur. Apa saja persyaratan yang diberikan kepada pelamar?*

*Jawaban: Ijazah SI yang linier dengan bidang study yang akan diampu, data diri, fotocopy ktp, pas foto, sertifikat yang dimiliki apabila memang ada.*

8. *Apakah persyaratan pelamar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan?*

*Jawaban: Iya sesuai.*

9. *Apakah ada persyaratan khusus dari muhammadiyah?*

*Jawaban: Persyaratan khusus tidak ada, namun nanti dibagian tes akan di tes mengenai pengetahuan ke muhammadiyah-an.*

### **Penerimaan Lamaran**

10. *Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan kandidat, setelah informasi rekrutmen disebarkan?*

*Jawaban: Tidak tentu, biasanya sekitar 1 minggu. bahkan ada yang sampai berbulan - bulan.*

11. *Bagaimana cara menginformasikan kandidat bahwa seleksi akan dilakukan?*

*Jawaban: Biasanya dilakukan melalui telepon.*

### **Seleksi**

12. *Aspek apa saja yang akan di seleksi untuk para calon tenaga pendidik?*

*Jawaban: Tes pengetahuan umum, Tes Potensi Akademik (TPA), micro teaching, wawancara.*

13. *Bagaimana proses seleksi tenaga pendidik?*

*Jawaban: Proses seleksi diawali dengan seleksi berkas, selanjutnya pemanggilan untuk melakukan tes tertulis, tes ini meliputi tes pengetahuan umum, TPA, dilanjut dengan micro teaching, dan yang terakhir yaitu ada wawancara. Dimana wawancara adalah akhir dari kegiatan seleksi.*

14. *Apakah proses seleksi dilakukan dalam satu hari atau lebih?*

*Jawaban: Lebih dari satu hari, tes dilakukan dalam beberapa hari.*

15. *Apa saja tugas bapak dalam proses seleksi?*

*Jawaban: Tugas saya hanya di wawancara.*

### **Pengumuman Kelulusan**

16. *Apakah bapak/ibu terlibat dalam pengambilan keputusan mengenai penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan baru?*

*Jawaban: Iya, saya ikut dalam pengambilan keputusan penerimaan.*

17. *Apakah ada musyawarah yang dilakukan untuk menentukan kandidat yang akan diterima?*

*Jawaban: Ada, musyawarah dilakukan dengan kepala sekolah*

18. *Apakah pengumuman hasil rekrutmen diinformasikan secara umum atau secara personal?*

*Jawaban: Melalui telepon dan selanjutnya ada surat yang akan diberikan.*

19. Apakah ada calon yang mengundurkan diri setelah pengumuman hasil seleksi?

Jawaban: Belum ada, karena di seleksi wawancara, calon tenaga di berikan pertanyaan mengenai dedikasi ketika sudah bekerja.

### **Evaluasi Rekrutmen**

20. Apakah ada kendala dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik?

Jawaban: Kendala biasanya datang dari calon, ketika di bagian tes ada beberapa yang tidak bisa membaca al-qur'an, waktu yang bentrok.

21. Setelah melakukan rekrutmen dan pegawai telah mulai bekerja, apakah ada evaluasi kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh pihak manajemen sekolah?

Jawaban: Ada kegiatan evaluasi, dan ada masa percobaan selama 4 bulan, apabila 4 bulan hasilnya baik, maka akan dilanjutkan.

22. Apakah ada kegiatan evaluasi kinerja tenaga pendidik? Berapa kali dalam satu tahun?

23. Jawaban: Penilaian kinerja biasanya dilakukan per semester. Dalam setahun dilakukan 2 kali. Yayasan hanya me-monitoring.

B. Wawancara 2

### **HASIL WAWANCARA KEPALA SEKOLAH**

**Nama : Bapak Tarkum Azis, S.HI., M.Pd.**

**Jabatan : Kepala Sekolah**

**Lokasi : Ruang Wakil Kepala Sekolah**

**Tanggal : Rabu, 18 Agustus 2019**

## **Persiapan Rekrutmen**

1. Sebelum melakukan perekrutan, apakah bapak terlibat dalam proses analisis jabatan yang akan diisi?

Jawaban : Iya saya terlibat, karena saya memang bertanggung jawab apabila membutuhkan guru ataupun tenaga kependidikan lainnya. Saya melakukan pemetaan guru yang dibutuhkan dan melakukan identifikasi. Apabila memang ada guru yang akan keluar, maka kita tanyakan kepastiannya. Apabila memang ia mau keluar, maka kita mengajukan surat ke yayasan bahwasannya kita kekurangan tenaga pendidik. Maka kita mengusulkan ke yayasan. Apabila unit/sekolah mempunyai calon, maka calon akan diproses di sekolah.

2. Bagaimana prosedur perekrutan tenaga di sekolah ini?

Jawaban : Prosedur sama seperti pada umumnya. Seleksi berkas, tes tertulis biasanya soal dari unit. Unit mempunyai peran juga dalam rekrutmen, *microteaching* dilakukan di sekolah dibantu dengan litbang dan dari unit. Setelah itu sekolah mempertimbangkan mengenai calon tenaga, kepala sekolah beserta wakil kurikulum. Apabila memungkinkan untuk menjadi guru, maka akan diterima dalam masa percobaan 3-4 bulan. Selama 3-4 bulan nanti kita memberikan laporan, apabila memang tidak layak, maka tidak akan kami angkat. Kewenangan ada di unit, perguruan hanya mengesahkan.

3. Bagaimana struktur organisasi kegiatan rekrutmen?

Jawaban : Tidak ada, biasanya litbang dan kepala sekolah beserta wakil kepala dan dibantu dengan guru yang ada.

4. Tugas apa yang bapak jalankan dalam kegiatan rekrutmen?

Jawaban : Tugas saya biasanya di *micro teaching* dan pengambilan keputusan.

5. Siapa yang bertugas menyiapkan bahan seleksi ujian?

Jawaban : Biasanya mengkombinasi dari litbang dan sekolah. Yang membuat soal seleksi biasanya wakil kepala sekolah bidang kurikulum.

### **Penyebaran Pengumuman Rekrutmen**

6. Bagaimana cara yayasan menginformasikan akan adanya lowongan di sekolah ini?

Jawaban : Ada di Sekolah. Sekolah hanya meminta ke yayasan. Namun,sekolah tetap membantu menyebar informasi adanya lowongan pekerjaan.

7. Apakah ada program rekomendasi dari tenaga pendidik terdahulu untuk mencalonkan pelamar yang trampil?

Jawaban : Ada, namun tetap di proses di perguruan.

8. Apa saja persyaratan yang diberikan kepada pelamar?

Jawaban : Persyaratan sama seperti pada umumnya membawa curriculum vitae dan ijazah yang dimiliki.

9. Apakah persyaratan pelamar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan?

Jawaban : Iya secara umum pasti sesuai dengan peraturan yang ada.

10. Apakah ada persyaratan khusus dari muhammadiyah?

Jawaban : Tidak ada, namun nanti akan di seleksi pengetahuan keagamaan.

### **Penerimaan Lamaran**

11. Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan kandidat, setelah informasi rekrutmen disebarkan?

Jawaban : -

12. Bagaimana cara menginformasikan kandidat bahwa seleksi akan dilakukan?

Jawaban : Biasanya dihubungi melalui telepon oleh pihak perguruan.

### **Seleksi**

13. Aspek apa saja yang akan di seleksi untuk para calon tenaga pendidik?

Jawaban : Tes tertulis, wawancara, psikotes, dan micro teaching.

14. Bagaimana proses seleksi tenaga pendidik?

Jawaban :

15. Apakah proses seleksi dilakukan dalam satu hari atau lebih?

Jawaban : Ada jeda waktu, tidak dalam satu hari saja.

16. Apa saja tugas ibu dalam proses seleksi?

Jawaban : Saya di micro teaching.

### **Pengumuman Kelulusan**

17. Apakah bapak/ibu terlibat dalam pengambilan keputusan mengenai penerimaan tenaga pendidik baru?

Jawaban : Iya terlibat. Biasanya kami diberikan hak penuh mau diterima atau tidak.

18. Apakah ada musyawarah yang dilakukan untuk menentukan kandidat yang akan diterima?

Jawaban : Ada, kami melakukan musyawarah bersama pimpinan yaitu manajemen sekolah dan pimpinan yayasan. Hak penerimaan diserahkan ke saya selaku kepala sekolah. yayasan tetap mengembalikan hak ke sekolah.

19. Apakah pengumuman hasil rekrutmen diinformasikan secara umum atau secara personal?

Jawaban : Biasanya diinformasikan melalui telepon dan diberikan surat penugasan.

20. Apakah ada calon yang mengundurkan diri setelah pengumuman hasil seleksi?

Jawaban : Tidak ada.

### **Evaluasi Rekrutmen**

21. Apakah ada kendala dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik?

Jawaban : Kendala ada biasanya tidak relevan dengan maunya

muhammadiyah dan membuat komitmen terkadang ada yang tidak siap.

22. Setelah melakukan rekrutmen dan pegawai telah mulai bekerja, apakah ada evaluasi kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh pihak perguruan?

Jawaban : Kami melakukan evaluasi, menjelang 3 bulan kami akan memberikan laporan ke yayasan. Lanjut atau tidak lanjut.

23. Apakah ada kegiatan evaluasi kinerja tenaga pendidik? Berapa kali dalam satu tahun?

Jawaban : Setahun dua kali. Ada penilaian kinerja dalam setiap semester.

### C. Wawancara 3

#### HASIL WAWANCARA TENAGA PENDIDIK

Nama : Septi Ratna Pratiwi, S.Pd

Jabatan : Guru Bahasa Inggris

Lokasi : Ruang Wakil Kepala Sekolah

Tanggal : Rabu, 24 Juli 2019

IAIN PURWOKERTO

#### Penyebaran Pengumuman rekrutmen

1. Bapak/Ibu mengetahui adanya lowongan pekerjaan di sekolah ini dari media atau dari pegawai yang sudah bekerja disini?

Jawaban : Saya mengetahui ada lowongan di sekolah ini, dari guru yang ada disini.

2. persyaratan apa yang diperlukan untuk melamar di sekolah ini?

Jawaban : Ijazah, transkrip nilai, *curriculum vitae*, fotokopi identitas.

3. Apakah ibu kader muhammadiyah?

Jawaban : Dulu saya di kampus pernah menjadi kader muhammadiyah di IMM.

4. Sebelum mengajar di sekolah ini, apakah ibu sudah mempunyai pengalaman mengajar? Berapa lama?
5. Jawaban : Sebelum di sekolah ini, saya mengajar di SMK Swasta.

### **Pemanggilan Kandidat**

6. Setelah ibu memasukkan lamaran ke sekolah ini, berapa lama waktu pemanggilan untuk seleksi setelah ibu memasukkan lamaran?  
Jawaban : Juni, prosesnya tidak begitu lama, sekitar satu bulan.
7. Melalui apa ibu dihubungi untuk mengikuti seleksi?  
Jawaban : Saya dihubungi untuk mengikuti seleksi melalui telepon oleh pihak sekolah.

### **Seleksi**

8. Tes apa saja yang diberikan oleh yayasan?  
Jawaban : Tes wawancara peminatan Bahasa Inggris karena saya akan menjadi guru Bahasa Inggris, tes psikologi, dan wawancara. Tes seleksi dilakukan di sekolah. Tes nya mengenai Bahasa Inggris baik aktif maupun pasif.
9. Apakah ada tes mengenai pengetahuan tentang ke-muhammadiyah-an?  
Jawaban : Ada, di tes ini ditanyakan perbedaan muhammadiyah dengan yang lain, bacaan sholatnya seperti apa, tes membaca al-qur'an.
10. Apakah pertanyaan yang diajukan mudah dipahami?  
Jawaban : Mudah dipahami. Saya bisa mencerna dengan baik.

### **Pengumuman Kelulusan**

11. Bagaimana ibu/bapak memperoleh informasi setelah diterima di sekolah ini?  
Jawaban : Melalui telepon. Proses seleksi memakan waktu sekitar 3 mingguan. Karena saya dipanggil untuk lapor diri itu diawal Juli.

#### D. Wawancara 4

### **HASIL WAWANCARA TENAGA PENDIDIK**

Nama : Bapak Sarif Hidayat, SE

Jabatan : Bahasa Arab

Lokasi : Ruang Wakil Kepala Sekolah

Tanggal : Rabu, 24 Juli 2019

#### **Penyebaran Pengumuman Rekrutmen**

1. Bapak/Ibu mengetahui adanya lowongan pekerjaan di sekolah ini dari media atau dari pegawai yang sudah bekerja disini?  
Jawaban : Saya mengetahui adanya lowongan disini dari pegawai yang ada disini, saya tahu dari guru geografi juga, saya diinfokan langsung.
2. persyaratan apa yang diperlukan untuk melamar di sekolah ini?  
Jawaban : Saya melampirkan CV, fotokopi ijazah, transkrip nilai, fotokopi identitas, pas foto.
3. Apakah bapak kader muhammadiyah?  
Jawaban : Saya bukan dari kader muhammadiyah.
4. Sebelum mengajar di sekolah ini, apakah ibu sudah mempunyai pengalaman mengajar? Berapa lama?

5. Jawaban : Saya mengajar disini baru dua bulan. Sebelumnya saya mengajar di bimbel, dan guru infal selama 3 bulan.

### **Pemanggilan Kandidat**

6. Setelah ibu memasukkan lamaran ke sekolah ini, berapa lama waktu pemanggilan untuk seleksi setelah ibu memasukkan lamaran?  
Jawaban : Waktunya tidak begitu lama, sekitar seminggu.

7. Melalui apa ibu dihubungi untuk mengikuti seleksi?  
Jawaban : Saya dihubungi melalui sms.

### **Seleksi**

8. Tes apa saja yang diberikan oleh perguruan?  
Jawaban : Tes tertulis yaitu tes bidang studi yang akan diampu, setelah tes ini dilihat hasilnya, lalu di hari berikutnya dikabarin untuk tes *microteaching* setelah itu wawancara keislaman. Tes dilakukan di wisma. Tes wawancara itu

meliputi tentang pengetahuan muhammadiyah dan tes membaca al-qur'an.

9. Apakah ada tes mengenai pengetahuan tentang ke-muhammadiyah-an?  
Jawaban : Ada.

10. Apakah pertanyaan yang diajukan mudah dipahami?  
Jawaban : Mudah dipahami.

### **Pengumuman Kelulusan**

11. Bagaimana ibu/bapak memperoleh informasi setelah diterima di sekolah ini?  
Jawaban : Saya diinfokan melalui telepon. Dan disuruh datang dan membicarakan tentang gaji

E. Wawancara 5

**HASIL WAWANCARA  
TENAGA PENDIDIK**

Nama : Ibu Citra Asri Melati, S.Pd

Jabatan : Guru Sejarah

Lokasi : Ruang Wakil Kepala Sekolah

Tanggal : Rabu, 24 Juli 2019

**Penyebaran Pengumuman Rekrutmen**

1. Bapak/Ibu mengetahui adanya lowongan pekerjaan di sekolah ini dari media atau dari pegawai yang sudah bekerja disini?
2. Jawaban : Untuk lowongan saya diinfokan dari kepala sekolah, saat itu tahun ajaran baru, awal bulan agustus sedang mencari guru sejarah. Saya menggantikan guru yang keluar.
3. Persyaratan apa yang diperlukan untuk melamar di sekolah ini?  
Jawaban : CV, KTP, ijazah, sertifikat yang ada.
4. Apakah ibu kader muhammadiyah?  
Jawaban : Pernah mengikuti organisasi muhammadiyah.
5. Sebelum mengajar di sekolah ini, apakah ibu sudah mempunyai pengalaman mengajar? Berapa lama?  
Jawaban : PPL saja, karena saya fresh graduated.

**Pemanggilan Kandidat**

6. Setelah ibu memasukkan lamaran ke sekolah ini, berapa lama waktu pemanggilan untuk seleksi setelah ibu memasukkan lamaran?

Jawaban : Karena awalnya menggantikan guru, prosesnya kurang lebih seminggu. Setiap tes dilakukan berbeda hari.

7. Melalui apa ibu dihubungi untuk mengikuti seleksi?

Jawaban : Melalui telepon.

### **Seleksi**

8. Tes apa saja yang diberikan oleh perguruan?

Jawaban : Tes tertulis, tes psikotes, *microteaching*, wawancara. Tes tertulis itu meliputi tes mata pelajaran, *microteaching* mengenai RPP, strategi pembelajaran, bahan ajar. *Microteaching* dilakukan di dalam kelas langsung. Wawancara tentang bagaimana mengajar, kemuhammadiyah, berkaitandengan materi pembelajaran. Hasil *microteaching* diberi tahu ketika wawancara.

9. Apakah ada tes mengenai pengetahuan tentang ke-muhammadiyah-an?

Jawaban : Tes kemuhammadiyah. Ada tes baca al-quran.

10. Apakah pertanyaan yang diajukan mudah dipahami?

Jawaban : Mudah dipahami.

### **Pengumuman Kelulusan**

11. Bagaimana ibu/bapak memperoleh informasi setelah diterima di sekolah ini?

Jawaban : Saya mendapatkan surat keterangan. Saya masih guru masa percobaan. Nanti kalau sudah 4 bulan, pihak sekolah mem-supervisi saya.

F. Wawancara 6

#### **Pedoman Wawancara**

(Kepala Sekolah, manajemen sekolah)

Nama : Bapak Tarkum, S.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah

Lokasi : Ruang Kepala Sekolah

Tanggal : Rabu, 24 Juli 2019

1. Menurut Pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang kinerja pendidik? Apakah sejauh ini peran pendidik dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi?

2. Bagaimana pengelompokan pendidik dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?

Jawaban: untuk pengelompokan pendidik sudah sesuai dengan latar belakang tenaga pendidik, terkecuali mata pelajaran Prakarya dan Seni budaya

3. Bolehkah bapak menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada pendidik di sekolah ini untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dalam bekerja?

Jawab: Pembinaan yang saya lakukan untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik adalah dengan pengadaan IHT, mewajibkan tenaga pendidik mengikuti seminar, workshop, MGMP

4. Apakah pada awal tahun pelajaran mengadakan kegiatan IHT?

Jawaban: Iya, setiap awal tahun pelajaran selalu mengadakan IHT

5. Bagaimanakah cara Bapak dalam meningkatkan kapasitas individu tenaga pendidik di sekolah yang bapak pimpin ?

Jawaban: pada level individu *Capacity Building* dengan pelaksanaan seminar, workshop, pembiasaan tenaga pendidik untuk menulis, serta motivasi – motivasi individu.

6. Bagaimanakah cara Bapak dalam meningkatkan kapasitas tenaga pendidik secara organisasi di sekolah yang bapak pimpin ?

Jawaban: dengan mewajibkan para tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan MGMP baik di tingkat rayon maupun tingkat sekolah sesuai jadwal MGMP masing – masing Mata pelajaran.

7. Bagaimanakah cara Bapak dalam meningkatkan kapasitas tenaga pendidik secara sistem di sekolah yang bapak pimpin ?

Jawaban: Pada level sistem pengembangan capacity Building tenaga pendidik saya terapkan dengan melatih tenaga pendidik untuk berperan di tim manajemen sekolah sebagai tugas tambahan

8. Apakah Bapak mewajibkan setiap tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan MGMP?

Jawaban: iya, wajib

9. Apakah Bapak memfasilitasi setiap tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan workshop, seminar dll?

Jawaban: Setiap ada kegiatan seminar maupun workshop dan lain-lain baik yang dari dinas pendidikan maupun dari penyelenggara lain, sebisa mungkin untuk mengikuti.

#### G. Wawancara 7

Pedoman Wawancara  
(Kepala Sekolah, manajemen sekolah)

Nama : Bapak Tegar giantoro, S.Pd

Jabatan : Direktur

Lokasi : Ruang Direktur

Tanggal : Rabu, 24 Juli 2019

**IAIN PURWOKERTO**

1. Menurut Pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang kinerja pendidik? Apakah sejauh ini peran pendidik dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi?
2. Bagaimana pengelompokan pendidik dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?

Jawaban: untuk pengelompokan pendidik sudah sesuai dengan latar belakang tenaga pendidik, terkecuali mata pelajaran Prakarya dan Seni budaya

3. Bolehkah bapak menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada pendidik di sekolah ini untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dalam bekerja?

Jawab: Pembinaan yang saya lakukan untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik adalah dengan pengadaan IHT, mewajibkan tenaga pendidik mengikuti seminar, workshop, MGMP

4. Apakah pada awal tahun pelajaran mengadakan kegiatan IHT?

Jawaban: Iya, setiap awal tahun pelajaran selalu mengadakan IHT

5. Bagaimanakah cara Bapak dalam meningkatkan kapasitas individu tenaga pendidik di sekolah yang bapak pimpin ?

Jawaban: pada level individu *Capacity Building* dengan pelaksanaan seminar, workshop, pembiasaan tenaga pendidik untuk menulis, serta motivasi – motivasi individu.

6. Bagaimanakah cara Bapak dalam meningkatkan kapasitas tenaga pendidik secara organisasi di sekolah yang bapak pimpin ?

Jawaban: dengan mewajibkan para tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan MGMP baik di tingkat rayon maupun tingkat sekolah sesuai jadwal MGMP masing – masing Mata pelajaran.

7. Bagaimanakah cara Bapak dalam meningkatkan kapasitas tenaga pendidik secara sistem di sekolah yang bapak pimpin ?

Jawaban: Pada level sistem pengembangan *capacity Building* tenaga pendidik saya terapkan dengan melatih tenaga pendidik untuk berperan di tim manajemen sekolah sebagai tugas tambahan

8. Apakah Bapak mewajibkan setiap tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan MGMP?

Jawaban: iya, wajib

9. Apakah Bapak memfasilitasi setiap tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan workshop, seminar dll?

Jawaban: Setiap ada kegiatan seminar maupun workshop dan lain-lain baik yang dari dinas pendidikan maupun dari penyelenggara lain, sebisa mungkin untuk mengikuti.



Brosur Rekrutmen tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto

**PESANTREN MODERN  
MBS PURWOKERTO**  
*Wahidul Ummah*

**WE ARE  
HIRING**

# Recruitment

### KUALIFIKASI

**Tingkat SMP**

- ✓ Guru IPA (Laki-laki)
- ✓ Guru IPS (Perempuan)
- ✓ Guru Bhs. Indonesia (Laki-laki)
- ✓ Guru Bhs. Jawa (Laki-laki)
- ✓ Guru Prakarya (Laki-laki)
- ✓ Guru Olahraga (Perempuan)
- ✓ Guru Bhs. Arab (Perempuan)
- ✓ Guru Kesenian (Laki-laki)
- ✓ Guru Bhs. Inggris (Laki-laki)
- ✓ Musyafih (Perempuan)

### NARAHUBUNG

☎ 081 367 347 333  
☎ 085 798 284 345

### PERSYARATAN

**Umum**

- ✓ Mampu membaca Al-Quran
- ✓ Bersifat Islami & Berkeadilan tinggi
- ✓ Sehat jasmani dan rohani
- ✓ Mampu bekerja dalam tim
- ✓ Siap menjadi anggota dan berdedikasi pada Muhammadiyah
- ✓ Usia maksimal 28 tahun

**Khusus Guru**

- ✓ Pendidikan min. S1
- ✓ IPK min 2
- ✓ Punya pengalaman mengajar

**Khusus Musyafih**

- ✓ Lulus pesantren atau S1 Bhs. Arab
- ✓ Mampu menggunakan Bhs. Arab secara aktif dan passif. (utamakan jika memiliki kemampuan Bhs. Inggris s.d/2)

Rekrutmen akan dilakukan di lingkungan PC-OTK Muhammadiyah Purwokerto dan sekitarnya. Yang minat call & hubungi  
Lamaran/daftar akan dibuka secara online dan pengumuman di Facebook MBS

**OFFICE**

Jl. R. Soeparno No. 31 Blok Pak, Kadugastambeng, Banyuwangi - Jawa Tengah 53152, Telp. (0322) 884 3286  
 www.mbspurwokerto.sch.id | mbspurwokerto@gmail.com | MBS Purwokerto | #MBS\_Purwokerto



**IAIN PURWOKERTO**





PROFIL SMP MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL PURWOKERTO

### H. Fasilitas

### I. Pusat Informasi

Hubungi : ☎ 085786284345 (Ust. Taufiq, M.Pd)  
☎ 081367247233 (Ust. Ricky Gantoro)

Media : 📧 MBS Purwokerto  
📧 mbsbeji-purwokerto.sch.id  
📧 mbspurwokerto@gmail.com

### J. Pendaftaran

**Jalur Prestasi (Ranking 1-3 dari kelas 4-6)**  
Pendaftaran : 21 Oktober - 20 November 2018  
Tes/Ujian : 25 November 2018  
Pengumuman : 02 Desember 2018  
Daftar Ulang : 02 - 16 Desember 2018

**Gelombang 1**  
Pendaftaran : 02 Desember 2018 - 01 Januari 2019  
Tes/Ujian : 06 Januari 2019  
Pengumuman : 13 Januari 2019  
Daftar Ulang : 13 - 27 Januari 2019

**Gelombang 2**  
Pendaftaran : 13 Januari - 12 Februari 2019  
Tes/Ujian : 17 Februari 2019  
Pengumuman : 24 Februari 2019  
Daftar Ulang : 24 Februari - 10 Maret 2019

**Gelombang 3\***  
Pendaftaran : 24 Februari - 19 Maret 2019  
\*Gelombang 3 akan ditutup jika kuota telah terpenuhi

### K. Persyaratan

1. Membayar dan Mengisi Formulir: 150.000
2. FC NISN: 3 lembar
3. FC KK: 3 lembar
4. FC Akta Lahir: 3 lembar
5. FC Rapor 2 semester terakhir
6. Pas Photo 3x4: 5 lembar (putri berjilbab)
7. Surat rekomendasi dari Pimpinan Muhammadiyah setempat bagi kader utusan persyarikatan
8. FC Piagam prestasi (jika ada)
9. Surat Keterangan Tidak Mampu dari Desa/Kelurahan (jika membutuhkan)

*Supported by*  
**lazismu**

## PROFILE

# Muhammadiyah Boarding School PURWOKERTO

### Tingkat SMP

**OFFICE BOARDING SCHOOL PURWOKERTO**  
Jalan R. Soepeno no.03 Desa Beji Kecamatan Kedungbanteng, Kabupaten Banyuwangi 68252  
📞 085786284345 📧 mbsbeji-purwokerto.sch.id 📧 mbsbeji-purwokerto@gmail.com

### A. Visi

Visi: Terbentuknya Kader Muhammadiyah yang Beriman, Berilmu, Berkarakter, dan Berjiwa Wirasaha

### B. Lokasi

Jalan R. Soepeno no. 73 Desa Beji Kecamatan Kedungbanteng, Kabupaten Banyuwangi - Jawa Tengah 53152. Lokasi Strategis akses transportasi mudah dengan suasana yang kondusif

### C. Program Unggulan

Program Unggulan

1. Tahfidz min. 3 Juz (30, 29, 1)
2. Wirasaha/Agrobisnis
3. Pendidikan berbasis karakter
4. Bahasa Arab dan Inggris
5. Penyaluran minat dan bakat

### D. Pengembangan diri & Ekstrakurikuler

Pengembangan diri

- IPM
- Hizbul Wathan
- Tapak Suci
- Muhadoroh
- Santri Preteksi

Ekstrakurikuler

- . Memanah
- . Menembak
- . Berkuda
- . Berenang
- . Fun Cooking
- . Agrobisnis
- . Desain grafis
- . Kesenian
- . Tilawah
- . Kaligraf
- . PMR

### E. Kurikulum

1. kurikulum nasional (Kurikulum 2013)
2. Kurikulum Pesantren - aqidah akhlaq - Sirah Nabawi - Alqur'an & Hadist - Tarikh - Tamrin Lughoh - imla' - insya' - khot - mahfudzot - nahwu - Shorof - Qiro'atulkitab

### F. Pembiayaan

1. Biaya masuk awal : Rp 6.000.000 (Putra)  
Rp 7.000.000 (Putri)  
Sudah mencakup pembiayaan : Pengembangan pendidikan, peralatan asrama, kitab/buku, ekstrakurikuler, ujian kesehatan, akhirussanah, outing class, dan seragam
2. SPP Bulanan : Rp. 700.000  
Sudah mencakup pembiayaan: kesehatan, Kebutuhan harian santri, Fasilitas, pendidikan asrama

*Supported by*  
**lazismu**

### G. Kegiatan Harian

Waktu	Kegiatan
03.30-03.45	Bangun Tidur
03.45-04.30	Sholat malam
04.30-05.10	Sholat subuh
05.10-05.45	Tahfidz pagi/Muhadatsah/Tilawah Qur'an
05.45-06.00	Ilqo' mufradat/Olahraga
06.00-06.30	Makan pagi (Tandzif dll)
06.30-07.00	Persiapan sekolah
07.00-12.00	KBM/Ekstra (dll)
12.00-12.20	Sholat dzuhur
12.20-13.40	KBM
13.40-14.15	Makan siang
14.15-15.00	Istirahat siang
15.00-15.45	Sholat ashar
15.45-16.15	Halaqoh tarbawiyah
16.15-17.15	Ekstrakurikuler - Mahkamah bahasa
17.15-17.30	MCK
17.30-18.00	Muroja'ah sore di masjid
18.00-18.30	Sholat maghrib
18.30-19.00	Ta'lim PCM-PDM/ Qiro'atulkitab/Tahsin
18.30-19.00	Makan malam
19.00-19.30	Sholat isya
19.30-19.45	I'laanat
19.45-21.00	Belajar malam/Muhadoroh/Nasyat lughowi
21.00-21.30	Tahfidz malam
21.30-03.30	Tidur

### H. Prestasi

Tingkat Kec.	Tingkat Kab.
Juara I Tilawah Putra	Juara II Tandeng Putri
Juara I Pidato Putri	Juara II Tandeng Putra
Juara I Tahfiz Putri	Juara III Tandeng Putra
Juara II Tartil Putri	Juara II Tandeng Putri
Juara I Tartil Qur'an Putra	Juara Harapan II Putri
Juara II Tandeng Putra	Juara I Tartil Qur'an Putra
Juara II Tandeng Putri	Juara III Tartil Qur'an Putra
Juara II Seni Putri	Juara Harapan I Pidato
Juara III Tandeng Putra	Juara Harapan I Tahfiz

Komplek asrama laki - laki



Komplek asrama putri



Wawancara dengan tenaga pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School*  
Purwokerto





*Capacity Building Tenaga Pendidik tingkat individu*

1. Workshop





*Capacity Building* tenaga pendidik tingkat Organisasi

1. MGMP





## 2. Peer Teaching

*Capacity Building* tenaga pendidik tingkat sistem

