

**BAB III**  
**PELAKSANAAN MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA**  
**PENDIDIK (GURU) DI YPI AL KHOIRIYYAH SEMARANG**  
**TAHUN 2010**

**A. Gambaran Umum YPI Al Khoiriyyah Semarang**

**1. Sejarah Berdiri dan Berkembangnya YPI Al Khoiriyyah Semarang**

Al Khoiriyyah berdiri tahun 1933, pertama diprakarsai oleh Haji Iksan, di Bulustalan - Semarang. Beliau mempunyai pemikiran untuk membekali putra-putri beliau dengan ilmu khususnya ilmu agama, apalagi sekolah pada waktu itu diperuntukkan orang Belanda dan keturunan ningrat, tidak diajarkan tentang islam.

Maka beliau mewakafkan sebagian tanahnya untuk digunakan sebagai tempat belajar. Untuk pertama dengan kondisi yang sangat sederhana diundang beberapa guru untuk mendidik putra-putrinya dan sebagian masyarakat sekitar Bulustalan.

Pada awalnya pendidikan di YPI Al Khoiriyyah bernama MTs. Albanat, berubah menjadi Sekolah Rakyat Islam Al Khoiriyyah , kemudian berubah menjadi Sekolah Islam Al Khoiriyyah . Kurang dari tiga tahun berubah lagi menjadi SMP Al Khoiriyyah di bawah Instansi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Kemudian berdiri pula MI Al Khoiriyyah , MA Al Khoiriyyah , RA Al Khoiriyyah .

Tujuan mulia Haji Iksan didukung oleh para ustadz pada waktu itu, sehingga berkembang dari waktu ke waktu sampai dengan saat ini, Berpegang kepada Al Qur'an dan Sunah, yang dijadikan dasar pedoman pendidikan di Al Khoiriyyah.

Al Khoiriyyah adalah wakaf dari Haji Iksan (1933), kemudian didukung oleh yang lain diantaranya adalah : wakaf haji Mas'ud Murodi (1960), wakaf dari orang-orang Bulu Lor (1952), wakaf dari ibu Siti Khodijah (2002), wakaf dari ibu Masnun (2004)

Alhamdulillah Al Khoiriyyah menjadi kebanggaan keluarga keturunan Haji Iksan yang jumlahnya mencapai 1500 orang (2010).

## 2. Letak Geografis

Letak geografis digunakan untuk mendekatkan pemasalahan yang akan diuraikan dalam skripsi ini, maka perlu diketengahkan kondisi obyektif dari YPI Al Khoiriyyah Bulu Semarang. Adapun letak YPI Al Khoiriyyah Bulu Semarang, berlokasi di tengah kota Semarang yaitu di jalan Bulustalan, Bulu, Semarang Selatan. YPI Al Khoiriyyah ini sangat strategis letaknya, karena tempatnya berada dalam jarak kurang lebih 150 meter dari jalan raya Bulu. Lokasinya berada di tengah-tengah perumahan penduduk di Jl. Bulustalan III A No. 253 Semarang. Ditempat tersebutlah madrasah milik YPI Al Khoiriyyah menjadi satu lokasi yaitu Roudlatul Athfal Al Khoiriyyah 1, Madrasah Ibtidaiyah Al Khoiriyyah 1, Madrasah Tsanawiyah Al Khoiriyyah dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah . Selain itu telah berdiri juga Roudlatul Athfal Al Khoiriyyah 2, Madrasah Ibtidaiyah Al Khoiriyyah 2 di Jl. Indraprasta No. 138 Semarang. Letak yang strategis ini sangat mendukung proses belajar mengajar karena selain mudah dijangkau juga berada dalam satu lingkungan pendidikan, sehingga apa yang menjadi tujuan dari YPI Al Khoiriyyah dapat terwujud.

Adapun letak geografis dari Al Khoiriyyah 1 dibatasi oleh:

- a. Sebelah barat : rumah penduduk
- b. Sebelah selatan : rumah penduduk
- c. Sebelah timur : rumah penduduk
- d. Sebelah utara : jalan/gang Bulustalan III

Dan Al- Khoiriyyah 2 dibatasi oleh:

- a. Sebelah barat : Hotel Siliwangi
- b. Sebelah selatan : Penjara Wanita JATENG
- c. Sebelah timur : Gereja
- d. Sebelah utara : Jl. Indraprasta<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan Ustadz H. Abdullah Chadiq selaku ketua YPI Al-Khoiriyyah, tanggal 9 Oktober 2010

### 3. Visi dan Misi YPI Al Khoiriyyah Semarang

Penggunaan sebuah pendekatan yang sistematis dalam merencanakan masa depan institusi merupakan hal yang sangat penting. Strategi harus didasarkan pada kelompok-kelompok pelanggan dan harapan-harapan mereka yang bervariasi, selanjutnya adalah dengan mengembangkan kebijakan-kebijakan serta rencana-rencana yang dapat mengantarkan institusi pada pencapaian misi dan visinya.

Dalam merumuskan visi dan misi YPI Al Khoiriyyah ini dengan melalui rapat yang mana rapat tersebut dihadiri oleh pengurus YPI Al Khoiriyyah serta semua kepala madrasah yang bernaung di YPI Al Khoiriyyah tersebut, dengan mengacu berbagai pertimbangan.<sup>2</sup>

Visi YPI Al Khoiriyyah adalah:

“Berakhlaqul karimah dan berkualitas dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK)”

Sedangkan Misi YPI Al Khoiriyyah adalah:

- a. Menumbuhkan pengetahuan, penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran Al Qur'an dan Al Hadits agar menjadi manusia yang sholeh dan sholehah.
- b. Memberikan keteladanan kepada para siswa (talamidz) dalam bertindak, berbicara dan beribadah sesuai dengan Al Qur'an dan Al Hadits.
- c. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif sehingga setiap siswa (talamidz) berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- d. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh komponen Madrasah.
- e. Mendorong dan membantu para siswa (talamidz) untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
- f. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga Madrasah.

---

<sup>2</sup> *ibid*

- g. Membekali dan menyiapkan siswa (talamidz) dalam menegakkan Islam.
- h. Membekali dan menyiapkan siswa (talamidz) memiliki ketrampilan untuk siap terjun dalam masyarakat.

#### 4. Keadaan Guru dan Siswa di YPI Al Khoiriyyah

Keadaan guru dalam lembaga pendidikan merupakan pihak yang memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran. Dari guru diharapkan akan terjadi proses transfer pengetahuan kepada siswa, agar dapat menjadi siswa yang berguna bagi masyarakat dan lingkungan.

Untuk mewujudkan cita-cita YPI Al Khoiriyyah , maka dalam merekrut para guru dan tenaga kependidikan diharuskan yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Guru-guru di YPI Al Khoiriyyah berasal dari lulusan IAIN, UNDIP, UNNES, IKIP, UNISULA, UNTAG, Pondok Pesantren, dan Perguruan Tinggi lainnya. YPI Al Khoiriyyah pada tahun pelajaran 2010/2011 memiliki tenaga pengajar sebanyak 108 orang dalam 6 madrasah. Di YPI Al Khoiriyyah guru biasa disebut dengan ustadz bagi guru putra dan ustadzah bagi guru putri.<sup>3</sup> Dengan perincian sebagai berikut :

Tabel. 01

Keadaan ustadz dan ustadzah YPI Al Khoiriyyah

NO	MADRASAH	L	P	JUMLAH
1	Roudlatul Athfal Al Khoiriyyah 1	1	9	10
2	Roudlatul Athfal Al Khoiriyyah 2	2	6	8
3	Madrasah Ibtidaiyah Al Khoiriyyah 1	15	18	33
4	Madrasah Ibtidaiyah Al Khoiriyyah 2	11	12	23
5	Madrasah Tsanawiyah Al Khoiriyyah	15	7	22
6	Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah	8	4	12
	<b>Ustadz dan ustadzah YPI Al Khoiriyyah</b>	<b>52</b>	<b>56</b>	<b>108</b>

<sup>3</sup> *Ibid*

Sedangkan keadaan siswa di YPI Al Khoiriyyah pada tahun ajaran 2010/2011 ini sejumlah 974 siswa. Kebanyakan siswa yang belajar di YPI Al Khoiriyyah belajar secara berkesinambungan, maksudnya siswa yang belajar di RA Al Khoiriyyah setelah lulus meneruskan belajar di MI Al Khoiriyyah, setelah lulus MI Al Khoiriyyah melanjutkan ke MTs Al Khoiriyyah, dan seterusnya. Dengan begitu siswa lebih mudah untuk beradaptasi kembali dengan lingkungan yang tidak asing lagi. Dari 974 siswa, rinciannya sebagai berikut: <sup>4</sup>

Tabel. 02

Keadaan siswa di YPI Al Khoiriyyah

NO	MADRASAH	L	P	JUMLAH
1	Roudlatul Athfal Al Khoiriyyah 1	44	37	81
2	Roudlatul Athfal Al Khoiriyyah 2	25	20	45
3	Madrasah Ibtidaiyah Al Khoiriyyah 1	188	187	375
4	Madrasah Ibtidaiyah Al Khoiriyyah 2	133	116	249
5	Madrasah Tsanawiyah Al Khoiriyyah	67	94	161
6	Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah	33	30	63
	<b>Siswa siswi YPI Al Khoiriyyah</b>	<b>490</b>	<b>484</b>	<b>974</b>

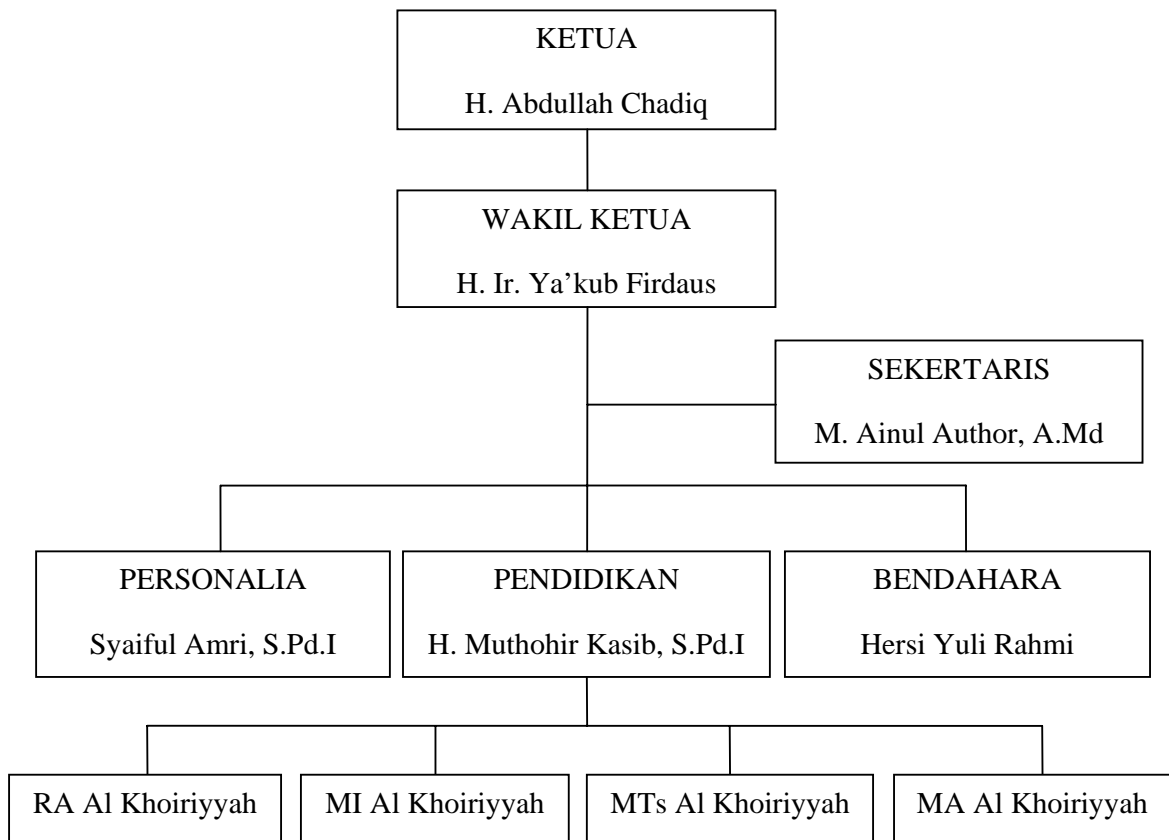
##### 5. Struktur Kepengurusan YPI Al Khoiriyyah Semarang

Sebelum penulis membicarakan struktur organisasi YPI Al Khoiriyyah Semarang, terlebih dahulu akan diuraikan arti struktur organisasi secara umum. Secara umum organisasi itu merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi itu sendiri ada bermacam-macam. Penetapan struktur organisasi yang baik adalah yang mampu mengantarkan suatu badan tertentu kepada suatu tujuan kebijakan yang telah diambil, di samping itu juga dapat mengatur hubungan kerja sama antar atasan, bawahan dan bagian lain yang terkait.

---

<sup>4</sup> Dokumen Yayasan Pendidikan Islam Al-Khoiriyyah bulan September 2010

### Struktur Kepengurusan YPI Al Khoiriyyah



### 6. Sarana dan Prasarana YPI Al Khoiriyyah

Dalam sebuah lembaga pendidikan sarana dan prasarana pasti diperlukan, karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai, besar kemungkinan kegiatan pembelajaran akan berjalan kurang lancar serta sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sarana dan prasarana yang dimiliki YPI Al Khoiriyyah adalah sebagaiberikut:<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Dokument YPI Al-Khoiriyyah

Tabel. 03  
Data Sarana Prasarana YPI Al Khoiriyyah

NO	JENIS	JUMLAH	KETERANGAN
1	Ruang Kelas	27	Ber-AC
2	Kantin	3	
3	Lapangan	1	
4	Lab. IPA	1	
5	Lab. Bahasa	1	Ber-AC
6	Lab. Komputer	1	Ber-AC
7	Musholla	1	
8	Tempat parkir	1	
9	Aula	1	
10	UKS	1	
11	Perpustakaan	2	
12	Kantor YPI	1	
13	Kantor guru	4	
14	Kamar mandi/ WC	7	

## **B. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) Di YPI Al Khoiriyyah Semarang Tahun 2010**

### **1. Perencanaan Rekrutmen**

Suatu perencanaan yang matang sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan. Kita tidak dapat mengharapkan kegiatan yang akan kita dilaksanakan dapat berjalan lancar serta dapat mencapai tujuan tanpa perencanaan yang bagus. Perencanaan merupakan suatu langkah persiapan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan, yaitu dengan mengumpulkan data, mencatat dan menganalisis data, serta merumuskan keputusan.

Sebelum rekrutmen dilaksanakan maka pihak YPI Al Khoiriyyah menyusun perencanaan, hal yang dilakukan adalah analisis pekerjaan dan analisis jabatan. Kedua analisis ini dilakukan untuk mendapatkan data-data mengenai formasi apa yang kosong. Berapa pegawai yang dibutuhkan. Dan untuk menentukan persyaratan minimum yang perlu dimiliki oleh calon pegawai.

Dalam pelaksanaan analisis pekerjaan ini pihak YPI Al Khoiriyyah memberikan amanat kepada setiap kepala madrasah untuk melaporkan apabila kekurangan pegawai. Setelah laporan dari masing-masing madrasah terkumpul maka ketua YPI Al Khoiriyyah merekomendasikan kepada bagian personalia untuk membentuk susunan kepanitiaan pelaksanaan rekrutmen.<sup>6</sup>

## **2. Pelaksanaan Rekrutmen**

Pelaksanaan rekrutmen ustadz baru biasanya dilaksanakan setiap awal tahun pelajaran baru, akan tetapi apabila pada awal tahun pelajaran baru tidak ada kekosongan ustadz maka pelaksanaan rekrutmen akan dilaksanakan ketika ada kekosongan ustadz.

Pada bulan Agustus 2010, pihak YPI Al Khoiriyyah mendapatkan laporan dari kepala MA Al Khoiriyyah bahwasanya membutuhkan ustadz yang harus di penuhi secara cepat karena ada ustadz dan ustadzah yang harus mutasi ke organisasi lain dan ikut suaminya pindah tempat tinggal, untuk itu maka di laksanakanlah proses rekrutmen pada bulan Agustus-September 2010.<sup>7</sup>

### **a. Proses rekrutmen**

Setelah hasil analisis kebutuhan guru sudah jelas maka kegiatan yang dilakukan pihak YPI Al Khoiriyyah adalah melaksanakan proses rekrutmen.

Tujuan proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi jabatan sehingga orang tersebut mampu bekerja

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Ustadzah Hersi Yuli Rahmi selaku ketua panitia pelaksana rekrutmen, tanggal 3 Oktober 2010

<sup>7</sup> *Ibid*



secara optimal dan dapat bertahan di YPI Al Khoiriyyah dalam jangka waktu yang lama.

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen ini ada empat kegiatan yang dilakukan, yaitu:

### **1) Persiapan rekrutmen**

Dalam persiapan pelaksanaan rekrutmen ustadz baru ini meliputi berbagai kegiatan, diantaranya adalah:

#### a) Pembentukan panitia rekrutmen ustadz baru

Pembentukan panitia rekrutmen ustadz baru di YPI Al Khoiriyyah dibentuk setelah kebutuhan guru jelas. Yang menentukan siapa saja yang menjadi panitia rekrutmen ustadz baru adalah ketua YPI Al Khoiriyyah dan pengurus bagian personalia.<sup>8</sup>

Susunan kepanitiaan rekrutmen ustadz baru YPI Al Khoiriyyah bulan Agustus-September 2010 adalah sebagai berikut:

Ketua : Ustadzah Hersi Yuli Rahmi

Sekretaris : Ustadzah Fakhruni Niken Sari W, A.Md

Anggota : 1. Ustadz Junaidi Alamsyah, S.H.I

2. Ustadz H. Muthohir Kasib, S.Pd.I

3. Ustadz M. Ainul Author, A.Md

#### b) Mengkaji berbagai peraturan YPI yang berkenaan dengan peraturan penerimaan ustadz/karyawan baru serta penetapan prosedur pendaftaran ustadz baru

Setelah susunan kepanitiaan telah terbentuk maka panitia mengadakan rapat untuk mengkaji peraturan yang berkaitan dengan penerimaan ustadz baru sekaligus penetapan prosedur pendaftaran . Hal ini berdasarkan peraturan dan tata

---

<sup>8</sup> *ibid*

tertib YPI Al Khoiriyyah pada Bab II pasal 5 tentang Hubungan Kerja.<sup>9</sup>

Tata cara dan prosedur penerimaan ustadz dan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pengajuan Permohonan Lamaran Pekerjaan dengan kelengkapan administrasi/lampiran-lampiran yang diperlukan:
  - a. Surat lamaran pekerjaan.
  - b. Daftar riwayat hidup.
  - c. Pas foto terbaru.
  - d. Foto copy kartu identitas (KTP).
  - e. Foto copy ijazah beserta transkrip nilai.
  - f. Foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki.
  - g. Foto copy referensi/pengalaman kerja yang dimiliki.
- 2) Dilakukan panggilan tes dan wawancara melalui telepon ataupun Surat Panggilan.
- 3) Pelaksanaan tes dan wawancara
- c) Menetapkan persyaratan-persyaratan melamar menjadi ustadz baru

Persyaratan-persyaratan yang ditetapkan untuk menjadi ustadz baru di YPI Al Khoiriyyah adalah:<sup>10</sup>

- 1) Beragama Islam
- 2) Sehat jasmani dan rohani
- 3) Pendidikan min. S1 (untuk semua jurusan)
- 4) Mampu, cakap, dan ikhlas bekerja

## **2) Penyebaran pengumuman penerimaan ustadz baru**

Informasi lowongan pegawai baru/rekrutmen yang dilakukan oleh YPI Al Khoiriyyah dapat diperoleh dari berbagai macam saluran. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan rekrutmen

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan ustadz H. Muthohir Kasib, S.Pd.I selaku pengurus bidang pendidikan sekaligus anggota dalam kepanitiaan rekrutmen, tanggal 5 Oktober 2010

<sup>10</sup> *Ibid*

berjalan secara efektif sesuai dengan potensi yang dibutuhkan. Saluran yang biasanya digunakan dalam prosers rekrutmen ialah sebagai berikut:

a) Melalui madding sekolah

Pengumuman yang pertama dilakukan yaitu menempelkan iklan lowongan pekerjaan melalui madding sekolah.

b) Website (internet)

Website juga menjadi sarana dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan. Karena YPI Al Khoiriyyah sudah mempunyai website sendiri yang mana telah banyak diketahui oleh berbagai kalangan. Alamat website yang digunakan adalah “ <http://www.alkhoiriyyah.sch.ac.id>

c) Media Koran

Koran yang biasanya yang digunakan untuk memasang pengumuman lowongan pekerjaan adalah Koran Suara Merdeka. Dengan media ini lebih efisien baik waktu serta biayanya karena jangkauannya lebih luas.

d) Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi juga menjadi salah satu saluran yang digunakan untuk mendapatkan ustadz baru. Biasanya saluran melalui Perguruan Tinggi ini dengan cara menitipkan informasi tersebut atau membawa lembaran iklan kepada dosen untuk menawarkan kepada teman/mahasiswa yang akan menyandang gelar sarjana serta mempunyai kompetensi. Akan tetapi cara ini tidak selalu digunakan dalam setiap proses rekrutmen, hanya saja apabila kebutuhan ustadz yang mendadak dan harus secepatnya mendapatkan ganti.<sup>11</sup>

Pada pelaksanaan rekrutmen ustadz baru bulan Agustus-September 2010 ini pengumuman lowongan tenaga

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Ustadzah Fakhruni Niken, A.Md selaku sekretaris panitia rekrutmen, tanggal 6 Oktober 2010

pendidik/ustadz baru dapat diperoleh melalui Koran Suara Merdeka tanggal 2 September 2010 pada kolom lowongan pekerjaan.<sup>12</sup>

### 3) Penerimaan lamaran ustadz baru

Setelah pengumuman lowongan ustadz baru telah tersebar maka banyak masyarakat yang mengetahui bahwa ada lowongan pekerjaan di YPI Al Khoiriyyah, sebagaimana tercantum dalam pengumuman lowongan ustadz baru. Maka banyak masyarakat yang berminat dan memasukkan lamaran pekerjaan.

Panitia mulai melakukan kegiatan yang meliputi:

- a) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja. Lamaran pekerjaan ini biasanya diterima langsung oleh satpam yang bertugas di depan gerbang YPI Al Khoiriyyah, kemudian satpam memberikan lamaran-lamaran tersebut kepada panitia rekrutmen. Hal seperti ini sudah menjadi peraturan dari pihak YPI Al Khoiriyyah, bahwasanya apapun yang masuk di YPI Al Khoiriyyah akan diterima langsung oleh satpam terlebih dahulu.
- b) Setelah lamaran masuk maka panitia mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. Seperti Surat lamaran pekerjaan, Daftar riwayat hidup, Pas foto terbaru, Foto copy kartu identitas (KTP), Foto copy ijazah beserta transkrip nilai, Foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki, Foto copy referensi/pengalaman kerja yang dimiliki.
- c) Setelah semua lamaran masuk kemudian dilanjutkan dengan kegiatan merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam proses seleksi dan pemberitahuan pengumuman atau panggilan seleksi wawancara.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan ustadz Arif Nurdin, S.Pd.I pada tanggal 18 September 2010

<sup>13</sup> Ustadzah Hersi Yuli Rahmi, *op. cit*

#### 4) Seleksi pelamar

Seleksi yang dimaksud adalah pemilihan calon tenaga pendidik/ustadz yang sudah tersedia. Seleksi bertujuan untuk mendapatkan ustadz baru yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi seperti yang telah ditentukan.

Tahap-tahap dalam proses seleksi yang digunakan oleh YPI Al Khoiriyyah terdiri dari:

a) Pengisian formulir lamaran

Pengisian formulir lamaran ini dilakukan karena untuk memfasilitasi proses seleksi, karena formulir lamaran ini berfungsi sebagai landasan bagi wawancara kerja. Selain itu formulir lamaran kerja ini juga berisi tentang nama pelamar, alamat, nomor telepon, kewarganegaraan, jenis pekerjaan yang dikehendaki, riwayat pekerjaan sebelumnya. Sehingga mempermudah panitia untuk melakukan panggilan wawancara dan tes seleksi.

b) Seleksi administrasi (pemeriksaan referensi dan latar belakang)

Pemeriksaan referensi ini dilakukan untuk mengetahui tentang pengalaman kerja sebelumnya, pendidikan, dan keterampilan kerja yang dimiliki pelamar. Panitia mengecek semua kelengkapan dalam surat lamaran pekerjaan sekaligus menyeleksi dari hasil tes seleksi awal yang berupa jawaban pertanyaan tentang kemampuan dasar keislaman. Seleksi ini dilakukan di kantor YPI Al Khoiriyyah .



*Proses seleksi administrasi (pemeriksaan referensi dan latar belakang) yang di kerjakan oleh panitia pelaksana rekrutmen.<sup>14</sup>*

c) Wawancara kerja

Wawancara kerja adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal-hal yang dapat diterimanya atau tidak. Wawancara ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai pelamar serta untuk mengukur kualitas pelamar melalui sifat-sifat seperti sikap social, penampilan umum, dan kemampuan mengekspresikan diri secara efektif.

Sebelum wawancara ini dilaksanakan maka terlebih dahulu semua pelamar dikumpulkan di aula YPI Al Khoiriyyah untuk diberikan pengarahan. Setelah itu dilakukan wawancara secara bergantian. Wawancara ini dilakukan di kantor YPI Al Khoiriyyah .



*Pengarahan pelamar sebelum wawancara yang dilakukan di aula YPI Al Khoiriyyah*

---

<sup>14</sup> Dokumentasi penulis pada saat observasi seleksi administrasi, tanggal 25 September 2010



*Proses wawancara yang dilakukan di kantor YPI Al Khoiriyyah.<sup>15</sup>*

#### d) Tes Seleksi

Berbagai tes atau ujian diselenggarakan untuk memperoleh informasi yang obyektif dengan tingkat akurasi yang tinggi. Hasil tes tersebut akan memberikan informasi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

Ada beberapa jenis tes yang akan diujikan pada pelamar yaitu:

##### (1) Tes pengetahuan dasar keislaman

Tes ini dilakukan untuk menguji pengetahuan pelamar tentang berbagai hal, tes ini untuk menguji pandangan pelamar tentang suatu masalah yang sedang dibicarakan.

Tes pengetahuan dasar keislaman ini dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama dilakukan dengan cara pelamar mendownload soal-soal yang ada didalam website YPI Al Khoiriyyah kemudian hasil jawaban dari soal-soal tersebut dilampirkan dalam surat lamaran pekerjaan. Tahap kedua tes ini dilakukan dengan cara langsung, yaitu diuji secara langsung oleh tim yang bertugas

---

<sup>15</sup> Dokumentasi penulis pada saat observasi seleksi wawancara, pada tanggal 26 September 2010

menyeleksi pelamar, tes ini meliputi kemampuan dalam membaca al-Qur'an dan pengetahuan tentang ilmu-ilmu keislaman.



*Proses tes seleksi langsung yang dilakukan oleh tim penguji di kantor YPI Al Khoiriyyah.<sup>16</sup>*

(2) Tes psikologi

Tes ini berguna untuk menguji kepribadian, bakat, minat kecerdasan dan keinginan berprestasi. Bentuk-bentuk tes psikologi meliputi :

Tes kecerdasan (*intelligence test*), Tes kepribadian (*personality test*), Tes bakat (*aptitude test*), Tes minat (*interest test*), Tes prestasi (*achievement test*)

(3) Tes *microteaching*.

Tes ini untuk mengetahui kemampuan dalam mengajar. Karena tes tersebut sangat berpengaruh dalam kelancaran proses belajar mengajar apabila diterima menjadi ustadz di YPI Al Khoiriyyah.

e) Keputusan penerimaan/pengangkatan

Betapa penting proses seleksi dalam memberikan penilaian akan sifat-sifat, watak, dan kemampuan para pelamar secara tepat, teliti dan lengkap. Sifat, watak, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi ketentuan- ketentuan dalam deskripsi pekerjaan harus sejauh mungkin tercermin pada diri

---

<sup>16</sup> Dokumentasi penulis pada saat observasi tes seleksi, pada tanggal 26 September 2010



pelamar. Ini berarti bahwa ustadz yang diterima yaitu yang memenuhi syarat-syarat.

Adapun kriteria yang ditetapkan bagi calon pegawai/ustadz yang layak diterima adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan TIK (Teknologi Informasi Komputer)

penilaian ini dari proses mendownload tes seleksi awal. Kriteria tersebut dilakukan karena diharapkan calon ustadz bisa mengaplikasikan TIK untuk menghadapi era globalisasi yang selakin maju.

2) Nilai wawancara kepribadian juga akan menjadi bahan masukan yang sangat menentukan. Apabila nilai transkrip dan *microteaching* bagus akan tetapi nilai wawancara kurang memenuhi syarat maka calon pegawai tersebut tidak dapat diterima.

3) Nilai *microteaching*.

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Maka dari itu kemampuan dalam mengajar menjadi criteria dalam menentukan diterima atau tidak diterimanya calon ustadz baru.

4) Administrasi, penilaian administrasi ini meliputi:

(a) Background pendidikan yang sesuai dengan formasi yang dibutuhkan misal: lulusan pendidikan biologi mengajar mapel Biologi.

(b) Nilai IPK, Kualitas nilai transkrip menjadi pertimbangan dalam kelayakan calon pegawai untuk dapat diterima atau tidak diterima menjadi ustadz di YPI Al Khoiriyyah ini.

(c) Pengalaman kerja, pelamar yang berpengalaman banyak lebih diutamakan karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang akan diberikan.

Akan tetapi factor tersebut juga tidak cukup untuk menentukan kemampuan seorang pelamar dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

- 5) Nilai plus. Untuk perekrutan ustadz selain sarjana juga lebih diprioritaskan yang mempunyai nilai plus. Nilai plus ini dilihat dari kemampuan yang dimiliki, seperti halnya Hafizd Al-Qur'an, lulusan Pondok Pesantren yang berkualitas.<sup>17</sup>

#### **b. Alasan-alasan rekrutmen**

Alasan diadakannya rekrutmen di YPI Al Khoiriyyah ini karena beranekaragam alasan, diantaranya:

- 1) Pindah keorganisasi lain atau pindah tempat tinggal karena ikut dengan suami/istrinya sehingga harus segera melakukan rekrutmen
- 2) Berhenti karena pensiun atau usia lanjut, sehingga kurang efektif untuk menjalankan proses belajar mengajar.
- 3) Karena meninggal dunia
- 4) Adanya kegiatan baru, seperti penambahan ekstrakurikuler atau kegiatan-kegiatan yang menunjang proses belajar mengajar
- 5) Karena cuti hamil & melahirkan dengan waktu yang cukup lama.<sup>18</sup>

Pelaksanaan rekrutmen ustadz baru pada tahun 2010 ini karena ada ustadz yang harus pindah ke organisasi lain dan ustadzah yang harus pindah ikut suaminya.

Apabila alasan-alasan tersebut terjadi maka dari pihak madrasah segera melaporkan hal tersebut kepada pihak YPI Al Khoiriyyah terutama pada pengurus bagian personalia karena yang berhak atas pelaksanaan rekrutmen tersebut. Kemudian bagian personalia melaporkan kepada ketua YPI Al Khoiriyyah.

### **3. Evaluasi rekrutmen**

---

<sup>17</sup> Ustadzah Hersi Yuli Rahmi, *op. cit*

<sup>18</sup> *Ibid*

Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah sasaran kegiatan yang dilakukan sesuai dengan apa yang direncanakan, dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu tindakan evaluasi juga untuk mengetahui kesalahan atau penyimpangan yang terjadi pada proses rekrutmen sehingga dapat dicarikan jalan pemecahannya. Fungsi pengawasan di sini adalah menentukan data-data yang menjadi penyebab adanya penyimpangan dalam proses rekrutmen, data untuk meningkatkan pengembangan proses rekrutmen dan data mengenai hambatan yang ditemui pada proses rekrutmen, selain itu pengawasan juga mengetahui sejauh mana tujuan organisasi yang telah dicapai.

Evaluasi ini dilakukan oleh ketua YPI Al Khoiriyyah serta pengurus bagian personalia. Dalam evaluasi ini ketua dan pengurus YPI Al Khoiriyyah sekaligus menentukan siapa yang layak diterima sebagai ustadz baru di YPI Al Khoiriyyah tersebut.<sup>19</sup>

### **C. Problema yang dihadapi dalam Proses Rekrutmen serta Upaya dalam Menghadapi Problema.**

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen sering kali dihadapkan dengan berbagai permasalahan yang dapat menghambat tujuan dari rekrutmen tersebut. Untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam suatu usaha (khususnya dalam pendidikan), maka harus ada upaya dalam menghadapi permasalahan yang muncul. Sehingga masalah tersebut tidak menjadi hambatan untuk menuju keberhasilan, terutama dalam proses rekrutmen guru.

Menurut pemaparan ketua panitia pelaksana rekrutmen, bahwa terdapat permasalahan yang terjadi pada pelaksanaan rekrutmen. Akan tetapi hal tersebut tidak menjadikan hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen karena dari pihak panitia mengupayakan penyelesaian dari masalah yang ada.

---

<sup>19</sup> ustadz H. Muthohir Kasib, S.Pd.I, *op. cit*

Permasalahan serta upaya dalam menyelesaikan masalah yang ada, diantaranya adalah:

1. Permasalahan yang terjadi pada proses rekrutmen adalah:
  - a) Masalah waktu rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana
    - 1) Waktu yang berkepanjangan atau melebar karena terganjal oleh kalender pendidikan  
Hal ini terjadi karena terbentur oleh hari-hari libur panjang, seperti libur puasa, lebaran idul fitri.
    - 2) Kebutuhan ustadz secara tiba-tiba  
Masalah ini akan sangat merugikan bagi semua pihak YPI Al Khoiriyyah. Kebutuhan ustadz yang secara tiba-tiba akan menjadi masalah dalam proses rekrutmen karena proses rekrutmen membutuhkan waktu yang relatif lama. Hal ini disebabkan karena berbagai alasan yaitu:
      - (a) Ustadz yang meninggal dunia
      - (b) Ustadz yang cuti karena kecelakaan/hamil/sakit yang membutuhkan waktu yang cukup lama
      - (c) Mutasi ke organisasi lain/pindah daerah ikut suami/istri
  - b) Tempat  
Proses rekrutmen yang terjadi secara tiba-tiba akan sangat mempengaruhi dalam pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan proses rekrutmen. Masalah ini terjadi karena waktu rekrutmen yang tidak sesuai rencana dan pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan secara tiba-tiba. Pelaksanaan rekrutmen yang bersamaan dengan kegiatan belajar mengajar akan menjadi kendala dalam menyiapkan fasilitas proses rekrutmen.<sup>20</sup>
2. Upaya yang dilakukan pihak YPI Al Khoiriyyah dalam menghadapi problema yang terjadi adalah:

Problem yang terjadi dalam proses rekrutmen sangat mengganggu dalam proses belajar mengajar. Karena semua yang telah terjadwal bisa

---

<sup>20</sup> Ustadzah Hersi Yuli Rahmi, *op. cit*

menjadi gagal. Yang seharusnya materi telah disampaikan akan tetapi karena ketidakadaan guru menjadikan pelajaran menjadi tertinggal. Untuk itu dari pihak YPI Al Khoiriyyah harus mengupayakan segala sesuatu yang dapat menyelesaikan problem yang terjadi, diantaranya:

a) Problem yang di sebabkan karena waktu dapat di selesaikan dengan cara:

(1) Meminimalkan waktu

Apabila kebutuhan ustadz secara tiba-tiba maka dalam mengumumkan lowongan pekerjaan melalui orang dalam atau orang dekat untuk menginformasikan kepada saudara-saudaranya yang sedang membutuhkan pekerjaan untuk segera mengisi lowongan pekerjaan tersebut. Terkadang juga dititipkan langsung melalui dosen salah satu Perguruan Tinggi agar menginformasikan lowongan tersebut.

Selain itu juga bisa memanfaatkan waktu libur untuk melaksanakan proses rekrutmen tersebut, dengan begitu ketika proses belajar akan dimulai maka ustadz yang dibutuhkan telah siap untuk menjalankan tugas masing-masing.

(2) Untuk masalah mutasi atau pengunduran diri secara tiba-tiba dan agar hal tersebut tidak terulang kembali maka pihak YPI Al Khoiriyyah memberikan pengarah kepada semua kepala madrasah untuk selalu menganalisa atau mengecek anggotanya agar tidak terjadi pengunduran diri secara tiba-tiba. Serta memberikan peraturan agar tidak melakukan mutasi/pengunduran diri secara tiba-tiba (dadakan), dalam artian apabila alasan mutasi atau pengunduran diri masuk akal maka harus direncanakan jauh-jauh hari, kecuali alasannya karena musibah. Sehingga pelaksanaan rekrutmen bisa berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan.

- b) Fasilitas menjadi salah satu keberhasilan dalam pelaksanaan rekrutmen. Dalam menangani problem tersebut maka dari pihak YPI Al Khoiriyyah mengupayakan fasilitas yang masih mungkin digunakan. Seperti musholla, aula, bahkan ruang kantor YPI Al Khoiriyyah menjadi tempat pelaksanaan seleksi/wawancara.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> *Ibid.*