

**STRATEGI REKRUTMEN GURU DI
MADRASAH IBTIDAIYYAH AL-KHOIRIYYAH
01 SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.



Oleh :
MUHAMMAD ZAKIYUDDIN FALACHI
NIM. 1603036099

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Zakiyuddin Falachi

NIM : 1603036099

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

STRATEGI REKRUTMEN GURU DI MADRASAH IBTIDAIYYAH AL-KHOIRIYYAH 01 SEMARANG

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 17 November 2020

Pembuat Pernyataan



Muhammad Zakiyuddin Falachi

NIM. 1603036099



KEMENTERIAN AGAMA R.I.
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Strategi Rekrutmen Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Al-Khoiriyyah 01 Semarang**

Penulis : Muhammad Zakiyuddin Falachi

NIM : 1603036099

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 15 Desember 2020
Dewan Penguji

Ketua Sidang

Agus Khunaifi, M. Ag
NIP.197602262005011004

Sekretaris Sidang

Dr. Fahrurrozi, M. Ag.
NIP. 197708162005011003

Penguji Utama I

Drs. H. Danusiri, M. Ag
NIP. 195611291987031004

Penguji Utama II

Dr. Ikhrom, M. Ag.
NIP. 196503291994031002

Pembimbing I

Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag.
NIP. 196911141994031003

Pembimbing II

Agus Khunaifi, M. Ag
NIP.197602262005011004



NOTA DINAS

Semarang, 18 November 2020

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **STRATEGI REKRUTMEN GURU DI
MADRASAH IBTIDAIYYAH AL-KHOIRIYYAH
01 SEMARANG**

Nama : Muhammad Zakiyuddin Falachi

NIM : 1603036099

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang *Munaqasyah*.

Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb.

Pembimbing I



Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag

NIP.196911141994031003

NOTA DINAS

Semarang, 17 November 2020

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **STRATEGI REKRUTMEN GURU DI
MADRASAH IBTIDAIYYAH AL-KHOIRIYYAH
01 SEMARANG**

Nama : Muhammad Zakiyuddin Falachi

NIM : 1603036099

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang *Munaqasyah*.

Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb.

Pembimbing II



Agus Khunaifi, M. Ag

NIP. 197602262005011004

ABSTRAK

Judul : Strategi Rekrutmen Guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.
Penulis : Muhammad Zakiyuddin Falachi
NIM : 1603036099

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana strategi rekrutmen guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam segi penulisan, penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penulisan menggunakan metode analisis deskriptif. Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa strategi rekrutmen guru di MI al- Khoiriyyah meliputi: perencanaan rekrutmen, persiapan rekrutmen, metode dan sumber rekrutmen, penerimaan lamaran, seleksi, penerimaan guru, pengumuman kelulusan dan orientasi serta penempatan guru. Rekomendasi dan Saran untuk Madrasah yaitu dalam persyaratan rekrutmen guru. Persyaratan rekrutmen sudah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah akan tetapi lebih baik jika persyaratan untuk menjadi guru kelas ditentukan pada kualifikasi pendidikan terakhir, yaitu dari lulusan S1 (Sarjana) dalam pendidikan PGSD/ PGMI.

Kata Kunci: Strategi, Rekrutmen, Guru.

MOTTO

“Kalau Tidak Bisa Berlari Berjalanlah, Kalau Tidak Bisa Berjalan
Merangkaklah, Asal Jangan Berhenti”

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata bahasa Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987. Pedoman tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kata Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	De (dengan titik di bawah)

ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ﺀ	‘ain	...‘	koma terbalik di atas
ﻍ	Gain	G	Ge
ﻑ	Fa	F	Ef
ﻕ	Qaf	Q	Ki
ﻙ	Kaf	K	Ka
ﻝ	Lam	L	El
ﻡ	Mim	M	Em
ﻥ	Nun	N	En
ﻭ	Wau	W	We
ﻩ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	...’	Apostrof
ﻱ	Ya	Y	Ye

b. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap.

1. Vokal Tunggal

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dhammah	U	U

2. Vokal Rangkap

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
------------	------	-------------	------

اَ...يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وُ...اَ	fathah dan wau	Au	a dan u

c. **Vokal Panjang (*Maddah*)**

Vokal panjang atau Maddah yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...اَ...اَ...اَ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَ...اَ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ...اَ	Dhammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh: قَالَ : qāla
قِيلَ : qīla
يَقُولُ : yaqūl

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalāmu'alaikum Warahmatullāhi Wabarakātuhu

Segala puji bagi Allah tuhan semesta alam. Ucapan syukur kepada Allah SWT atas segala karunia serta kasih sayang-Nya yang telah melimpahkan rahmat, hidayat, serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Dan tidak lupa shalawat serta salam tetap tucurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'at di hari akhir nanti.

Dalam proses penyelesaian penelitian sampai penulisan skripsi dengan judul “Strategi Rekrutmen Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Al-Khoiriyyah 01 Semarang” pastinya tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Maka dari itu, penulis ucapkan segala bentuk terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Dr. Hj. Lift Anis Ma'shumah, M.Ag.
2. Bapak Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag., dan Agus Khunaifi, M.Ag yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
3. Segenap Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan dan pengalaman selama ada di perkuliahan.
4. Segenap Dosen jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan dan pengalaman selama ada di perkuliahan.
5. Segenap Pihak Yayasan Al-Khoiriyyah dan MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Kedua Orang Tua atas segala pengorbanan serta kasih sayangnya dan tak lupa terima kasih sudah memberikan do'a yang tidak terhingga sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

7. Rekan-rekan selama ada di perkuliahan khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016 UIN Walisongo Semarang yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas dan memberikan kenyamanan selama ada di perkuliahan.
8. Rekan-rekan alumni Kost dan De- Kost 2 yang selalu memberikan canda dan tawa selama penulis menjadi mahasiswa di UIN Walisongo Semarang.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

Kepada mereka semua, penulis tidak dapat memberikan hal yang sangat berarti, hanya untaian do'a semoga amal baiknya selalu diterima dan dibalas oleh-Nya dan selalu ada dalam lindungan-Nya.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih membutuhkan sebuah kritik dan saran tak terkecuali hanya untuk menyempurnakan isi dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis mengharap kritik dan saran yang bisa membangun dalam penulisan skripsi ini agar lebih bisa dimengerti dan bermanfaat untuk orang lain. Amiin.

Wassalāmu 'alaikum Warahmatullāhi Wabarakātuhu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : STRATEGI REKRUTMEN GURU	
A. Deskripsi Teori	
1. Srategi Rekrutmen Guru.....	7
B. Kajian Pustaka Relevan.....	22
C. Kerangka Berpikir.....	26
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
C. Sumber Data.....	29
D. Fokus Penelitian.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Uji Keabsahan Data.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	35

BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum.....	39
B. Deskripsi Data.....	44
C. Analisis Data.....	56
D. Keterbatasan Penelitian.....	60

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63
C. Kata Penutup.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Kerangka Berpikir

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 4.1 : Lowongan Pekerjaan Guru
Gambar 4.2 : Tes Seleksi
Gambar 4.3 : Orientasi Pengenalan Kegiatan

DAFTAR SINGKATAN

SDM	: Sumber Daya Manusia.
MI	: Madrasah Ibtidaiyyah.
SWT	: <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i> .
RI	: Republik Indonesia.
PAUD	: Pendidikan Anak Usia Dini.
TK	: Taman Kanak-kanak.
RA	: Raudlatul Athfal.
SD	: Sekolah Dasar.
SMP	: Sekolah Menengah Pertama.
MTs	: Madrasah Tsanawiyah.
SMA	: Sekolah Menengah Atas.
MA	: Madrasah Aliyah.
MAK	: Madrasah Aliyah Kejuruan.
SMK	: Sekolah Menengah Kejuruan.
SDLB	: Sekolah Dasar Luar Biasa.
SMPLB	: Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa.
SMALB	: Sekolah menengah Atas Luar Biasa.
NU	: Nahdlatul Ulama
UIN	: Universitas Islam Negeri
Jl	: Jalan
No	: Nomor
YPI	: Yayasan Pendidikan Islam
NIS	: Nomor Induk Sekolah
NSM	: Nomor Statistik Madrasah
NPSN	: Nomor Pokok Sekolah Nasional

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Profil MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.
- Lampiran 2 : Visi Misi MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.
- Lampiran 3 : Struktur Organisasi
- Lampiran 4 : Data Guru MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.
- Lampiran 5 : Data Siswa MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.
- Lampiran 6 : Instrumen Penelitian
- Lampiran 7 : Hasil Wawancara
- Lampiran 8 : Surat Penelitian dan Surat Penunjukan Dosen Pembimbing.
- Lampiran 9 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 10 : Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Schuler dan Jackson sebagaimana dikutip dalam (Lijan Poltak Sinambela) bahwa “Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting pada abad ini”. Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama.¹

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi terdapat berbagai masalah yang akan terjadi, tidak hanya dari permasalahan bahan mentah, alat kerja, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (SDM). Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.² Berdasarkan data uraian di atas, perlu diketahui bahwa SDM sendiri merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Sebagai organisasi yang baik tentu dapat mengelola sumber daya manusia yang dijadikan sebagai

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia :membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 3.

² Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 6.

alat dalam mencapai tujuan yang ingin mereka capai agar organisasi dapat mengalami kemajuan.

Dalam proses pengelolaan SDM yang terpenting adalah dari pendidikan formal atau sekolah, karena sekarang ini sekolah dijadikan sebagai dasar pendidikan dalam pembangunan karakter, sikap dan keterampilan maupun akademis. Sekolah merupakan jenjang pendidikan yang dilakukan dalam upaya mencari ilmu. Unsur yang ada di dalam sekolah tersebut pun sangat berkaitan dan turut andil dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan dan kegagalan dalam dunia pendidikan sangat berkaitan dengan sumber daya manusia yang mengabdikan di suatu instansi pendidikan.

Namun banyak permasalahan yang terjadi di dunia pendidikan terutama di sekolah adalah dalam proses penempatan kerja guru belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Faktor tersebut dapat menjadikan guru mengalami kurangnya penguasaan materi dalam proses pembelajaran berlangsung. Melihat dari permasalahan tersebut, dapat diidentifikasi bahwa dalam proses kegiatan perencanaan rekrutmen guru di sekolah belum sepenuhnya berdasarkan peraturan kualifikasi dan kompetensi guru yang sudah berlaku.³

³ Guru mengajar tidak pada bidangnya, dinilai tidak profesional dalam mengajar, diakses melalui <https://spjnews.net/2020/02/27>.

Berdasarkan analisis permasalahan di atas, sekolah yang baik adalah sekolah yang mampu mengelola rekrutmen guru sampai dengan penempatan guru sesuai dengan peraturan kualifikasi dan kompetensi yang sudah berlaku. Peraturan kualifikasi guru tidaklah cukup tanpa ada peraturan kompetensi guru. Sekolah yang baik adalah sekolah yang mampu menerapkan peraturan kualifikasi dan kompetensi guru yang dijadikan sebagai persyaratan rekrutmen guru agar dalam upaya proses pencapaian tujuan pendidikan nasional dan tujuan sekolah dapat berlangsung secara maksimal.

Adapun landasan-landasan program rekrutmen yang baik menurut Simamora sebagaimana dikutip dalam (Lijan Poltak Sinambela) landasan tersebut mencakup beberapa faktor, antara lain adalah:

1. Dalam program kegiatan rekrutmen harus memikat banyak pelamar yang memenuhi persyaratan.
2. Program rekrutmen tidak mengkompromikan dalam seleksi.
3. Berlangsung secara berkesinambungan.
4. Rekrutmen dapat menarik pelamar dari dalam organisasi dan luar organisasi.⁴

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia :membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 121.

Tujuan rekrutmen berikutnya adalah dilakukan dengan prinsip menempatkan pelamar sesuai dengan tempatnya (*The Right Man on The Right Place*).⁵

Melalui program kegiatan rekrutmen yang baik, tentu akan dapat memperoleh pegawai yang baik dan tepat sesuai dengan rencana kebutuhan SDM di wilayah organisasi. Kegiatan yang biasa dilakukan untuk rekrutmen adalah adanya perencanaan kegiatan yang tepat dan sesuai prosedur organisasi masing-masing. Setelah dilakukan perencanaan kegiatan, langkah selanjutnya adalah melakukan kegiatan analisis jabatan yang sesuai dengan peraturan kualifikasi dan kompetensi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang masih kosong. Dari beberapa poin yang telah dijabarkan diatas diharapkan sekolah mampu memperoleh pegawai yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Serta dalam proses penempatan guru juga diharapkan dapat sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi guru.

Berdasarkan dari proses wawancara pra-penelitian, bahwasannya kendala di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang yaitu terdapat beberapa guru yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, adapun permasalahan yang lain yaitu dalam kegiatan pelaksanaan rekrutmen, sekolah

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 121.

tidak berperan penting dalam kegiatan tersebut, melainkan dari pihak yayasan yang berperan dalam kegiatan rekrutmen.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian rekrutmen guru yang diterapkan di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang, dengan judul “Strategi Rekrutmen Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Al-Khoiriyyah 01 Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Perencanaan Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang ?
2. Bagaimana Persiapan Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang ?
3. Bagaimana Metode dan Sumber Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang ?
4. Bagaimana Penerimaan Lamaran Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang ?
5. Bagaimana Seleksi Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang ?
6. Bagaimana Penerimaan dan Pengumuman Kelulusan Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang ?
7. Bagaimana Orientasi dan Penempatan Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari Penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Strategi Rekrutmen Guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang, yang meliputi:

- a. Perencanaan Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang.
- b. Persiapan Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang.
- c. Metode dan Sumber Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang.
- d. Penerimaan Lamaran Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang.
- e. Seleksi Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang.
- f. Penerimaan dan Pengumuman Kelulusan Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang.
- g. Orientasi dan Penempatan Guru di MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang.

2. Manfaat dari Penelitian ini adalah:

- a. Bagi Yayasan dan Sekolah
 - 1) Dapat dijadikan sebagai masukan dalam Strategi Rekrutmen Guru di Lingkungan Madrasah dan Yayasan

- 2) Dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam proses rekrutmen guru.
- b. Bagi Penulis
- 1) Untuk mengetahui bagaimana proses kegiatan rekrutmen guru di MI Al Khoiriyyah 01 Semarang.
 - 2) Untuk mengembangkan studi keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Bagi Pihak Lain/ Pembaca
- 1) Dapat dijadikan sebagai saran ataupun masukan dalam proses kegiatan Rekrutmen guru.

BAB II

STRATEGI REKRUTMEN GURU

A. Deskripsi Teori

1. Strategi Rekrutmen Guru

Strategi berasal dari kata Yunani *strategeia* (*stratus* = militer dan *ag* = memimpin). Pengertian ini sering diartikan sebagai konsep seni atau ilmu untuk menjadi jenderal. Konsep ini sangat relevan dengan situasi zaman dahulu yang sering diwarnai oleh perang, dimana sosok jenderal dibutuhkan untuk memimpin suatu angkatan perang agar dapat memenangkan peperangan. Konsep strategi militer ini sering sekali di adaptasi dan diterapkan dalam dunia pebisnisan, yang dimaksud strategi disini merupakan alat yang digunakan perusahaan dengan cara menggambarkan arah bisnis yang mengikuti adaptasi lingkungan yang dipilih dan merupakan pedoman untuk mengalokasikan sumber daya serta usaha di suatu organisasi.¹

Menurut Kenneth Andrew sebagaimana dikutip dalam (Agustinus) “strategi adalah pola sasaran, maksud atau tujuan kebijakan serta rencana.”² Menurut Alfred Chandler sebagaimana dikutip (Sopiah dan Etta) mendefinisikan

¹ Fandy Tjiptono, Strategi Pemasaran, (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm. 3.

² Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategi*. (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), hlm. 19.

“strategi sebagai penetapan sasaran dan tujuan jangka panjang perusahaan, dan arah tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan.”³

menurut *Bussiness Dictionary* sebagaimana dikutip (Sopiah dan Etta) Pengertian strategi adalah metode atau rencana yang dipilih untuk membawa masa depan yang diinginkan, seperti pencapaian tujuan atau solusi untuk pemecahan berbagai masalah. Pengertian strategi adalah seni dan ilmu perencanaan dengan memanfaatkan sumber daya untuk penggunaan yang paling efisien dan efektif.⁴

Adapun ayat al- Qur’an yang menjelaskan tentang Strategi adalah surah Al- Anfal ayat 60:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ
عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَءَاخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ
وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

٦٠

“Dan persiapkanlah dengan segala kemampuan untuk menghadapi mereka dengan kekuatan yang kamu miliki dan dari pasukan berkuda yang dapat menggentarkan musuh Allah, musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya, akan tetapi Allah mengetahuinya. Apa saja yang kau infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas

³ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2008), hlm. 28-29.

⁴ Sopiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, hlm. 34.

dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan di zalimi (dirugikan)”. (Q.S. Al- Anfal/8: 60).⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwasannya Allah memerintahkan kepada kaum mukmin untuk mengadakan strategi persiapan perang sesuai dengan kesanggupan, agar dapat menggetarkan musuh, apapun yang dinafkahkan pada jalan Allah SWT niscaya akan dibalas dan kamu tidak akan dirugikan.⁶ Berdasarkan ayat diatas bahwasannya telah dijelaskan betapa pentingnya kaum mukmin untuk merencanakan strategi persiapan perang agar dapat mengalahkan musuh.

H.I Ansoff sebagaimana dikutip (Afri Erisman) menjelaskan “Implementasi strategi adalah proses manajemen yang menghubungkan antara perusahaan dengan lingkungan yang terdiri dari perencanaan strategi, perencanaan kapabilitas, dan manajemen perubahan.”⁷

Secara umum strategi merupakan serangkaian tindakan yang terencana dan dilakukan secara sadar oleh suatu manajemen perusahaan atau instansi dengan memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Pada intinya, strategi diperlukan untuk mencapai kinerja yang unggul serta penerapan strategi perlu adanya kontak

⁵ Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: PT Toha Putra, 1989), hlm. 239.

⁶ Departemen, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, hlm. 271.

⁷ E- Book: Afri Erisman, Andi Azhar. 2015. *Manajemen Strategi*. (Yogyakarta: DeePublish, 2015), hlm. 4.

langsung antara pihak manajemen perusahaan dengan lingkungan perusahaan.

Rekrutmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti Calon Serdadu. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Inggris Rekrutmen (*recruitment*) adalah pengarahan.⁸

Menurut Veithzal Rifai sebagaimana dikutip (Malayu Hasibuan) mengatakan bahwa “Rekrutmen ialah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi”.⁹

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo sebagaimana dikutip (Malayu Hasibuan), “Rekrutmen adalah proses mencari dan memikat para calon tenaga kerja yang mampu bekerja dalam suatu organisasi.”¹⁰

Dale Yoder sebagaimana dikutip (Iskarim) menjelaskan bahwa:

“Recruitment, including the identification and evaluation of source, is a major step in the total staffing process. That process begins with the determination of manpower needs for the organization. It continues with inventories of capabilities, recruitment, selection, placement and orientation”. (Rekrutmen pegawai mencakup identifikasi sumber-sumbernya, tahapan dalam proses keseluruhan menjadi organisasi, kemudian dilanjutkan

⁸ Malayu, S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 40.

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 40.

¹⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 40.

dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi).¹¹

Berdasarkan uraian tersebut, rekrutmen merupakan suatu proses menentukan dan menarik pelamar melalui penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi pegawai baru untuk mengisi lowongan tenaga kerja di setiap perusahaan/ instansi dengan mengedepankan kualifikasi dan kompetensi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

a. Metode dan Sumber Rekrutmen

Dalam melakukan metode dan sumber rekrutmen, biasanya dilakukan beberapa metode yang dapat digunakan, diantaranya yaitu Metode Internal dan Eksternal.

1) Metode Internal

Menurut Malayu Hasibuan, Metode internal dapat disebut juga dengan metode tertutup yaitu hanya dilakukan pengumuman atau diinformasikan kepada karyawan yang sudah ada atau orang-orang tertentu saja.¹²

Metode yang dapat digunakan adalah dengan menempelkan pemberitahuan pada papan

¹¹ Mochamad Iskarim, “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam”, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 2, No. 2, November 2017/1439, diakses melalui <http://ejournal.uin-suka.ac.id>, hlm. 313.

¹² Malayu, S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012). Hlm. 44.

pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja pegawai, penelitian daftar kinerja, dan melihat daftar yang dibuat menurut keterampilan pada sistem informasi SDM organisasi.¹³

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwasannya metode internal merupakan teknik/ metode yang dilakukan oleh organisasi/ perusahaan untuk menginformasikan kepada karyawan bahwa terdapat lowongan atau jabatan yang kosong dan terdapat pemindahan pegawai. Serta metode yang dapat diterapkan yakni dengan cara menempelkan sebuah informasi terkait rekrutmen pegawai ke dalam papan informasi yang telah disediakan untuk SDM organisasi.

2) Metode Eksternal

Jika sumber dari dalam organisasi itu dirasa belum cukup untuk mengisi formasi lowongan/ jabatan yang kosong, maka dilakukan metode

¹³Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia :membangin tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja.* (Jakarta: PT Bumi Aksara.cet.1, 2016), hlm 134

selanjutnya yaitu metode eksternal atau metode yang diperoleh dari luar organisasi/ Perusahaan.¹⁴

Menurut Herman Sofyandi, sumber rekrutmen eksternal berasal dari sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum bekerja.¹⁵

Sedangkan menurut Priansa sebagaimana dikutip[(Lijan Poltak Sinambela) Sumber rekrutmen eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan pegawai dari luar organisasi yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu. Metode yang dapat dilakukan pada sumber rekrutmen eksternal ini dengan cara program referensi dari pegawai, *Write Ins* dan *Walk Ins*, serta sumber informasi lainnya yang akurat.¹⁶

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa dapat disimpulkan metode eksternal adalah teknik/ pengambilan calon pekerja dari luar organisasi, seperti sekolah, perguruan tinggi, dan dari perusahaan lain. Sedangkan metode yang dapat

¹⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga keuangan Syariah*, (Depok: Raja Grafindo persada, 2015), hlm 103.

¹⁵ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm 104.

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia :membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm 136.

dilakukan dengan cara refferal/ saran dari pegawai yang sudah ada, mendatangi institusi dan mencatat lamaran sendiri secara perorangan.

b. Tahapan Rekrutmen Guru

1) Perencanaan Rekrutmen

Berikut ini empat tahapan rekrutmen pegawai yang dilakukan secara Tradisional.

a) Memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan.

b) Memeriksa dan Memperbaharui uraian pekerjaan, serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan

c) Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat.

d) Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.¹⁷

2) Pelaksanaan Rekrutmen

a) Penyebaran Informasi Lowongan

Setelah persiapan berhasil dilakukan, tahap selanjutnya adalah penyebaran informasi lowongan. Penyebaran dapat dilakukan di

¹⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia :membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 126.

media sosial dan melalui brosur yang disebar.¹⁸

b) Penerimaan Lamaran

Setelah penyebaran informasi dilakukan, tahap selanjutnya yaitu penerimaan lamaran guru. Ketika masyarakat/ orang lain yang berminat telah memasukkan lamaran guru ke sekolah/ yayasan tersebut, maka dari panitia harus mulai menerima lamarannya.¹⁹

c) Seleksi, Dalam pelaksanaan seleksi guru baru yang umumnya terdapat 2 macam seleksi, yaitu seleksi tertulis dan wawancara.

(1) Tes Tertulis

Terdapat sejumlah tes yang dapat dilakukan oleh beberapa organisasi terhadap pekerjaan yang berbeda-beda, yaitu: tes psikologi, tes pengetahuan, tes kemampuan, tes potensites kecerdasan dan tes kesehatan.

(2) Tes Wawancara

Wawancara adalah suatu pertemuan individu secara berhadap-hadapan antara

¹⁸ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Professionalisme Guru SD*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008, cet 4), hlm. 30.

¹⁹ Bafadal, *Peningkatan Professionalisme Guru SD*, hlm. 30.

pewawancara dengan yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dikehendaki. Wawancara dapat dibedakan menjadi: wawancara terstruktur, wawancara tidak terstruktur dan wawancara campuran.²⁰

d) Orientasi dan Penempatan

Sedangkan yang dimaksud Orientasi adalah kesempatan bagi pegawai baru untuk melihat dan mengenal tempat pekerjaannya.²¹

Definisi Penempatan menurut Werther dan Davis sebagaimana dikutip (Lijan Poltak Sinambela) “Penempatan adalah suatu proses penemuan dan penerimaan dari pelamar-pelamar yang cakap untuk menempati suatu posisi jabatan yang diawali dari proses rekrutmen dan berakhir pada penerimaan surat keputusan penerimaan pegawai.”²²

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pada pasal 25 bahwasannya, pengangkatan dan penempatan guru dilakukan

²⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia :membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm 146

²¹ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 162.

²² Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 162.

secara objektif dan transparan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²³

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan proses rekrutmen telah selesai apabila sudah dilaksanakan proses orientasi dan penempatan. Proses penempatan adalah proses di tempatkan-nya pelamar di dalam organisasi yang membutuhkan dan orientasi adalah proses untuk pengenalan serta mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai baru.

Pengertian Guru Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen, bahwa Guru adalah pendidik yang professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.²⁴

Guru/ tenaga pendidik adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan

²³ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bagian Keempat Pasal 25, diakses melalui <http://luk.staff.ugm.ac.id>, hlm. 12.

²⁴ Undang-Undang RI Nomor 14, tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2009), cet 2, hlm. 2.

murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.²⁵

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab sebagai guru tentunya memerlukan syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat bagi guru menurut Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005, bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani, sehat rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²⁶

Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini, Taman Kanak-kanak/ Raudlatul Athfal (PAUD/TK/RA), guru satuan sekolah dasar/ madrasah ibtidaiyyah (SD/MI), guru sekolah menengah pertama/ madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), guru sekolah menengah atas/ madrasah aliyah (SMA/MA), guru sekolah dasar luar biasa/ sekolah menengah pertama luar biasa/ sekolah menengah atas luar biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah menengah kejuruan/ madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK*), sebagai berikut:

²⁵ Syaiful Sagala, *Kemampuan Professional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 21.

²⁶ Peraturan Pemerintah RI, No. 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 62.

a. Kualifikasi Akademik Guru PAUD/ TK/ RA

Guru PAUD/ TK/ RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana S1 dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi.

b. Kualifikasi Akademik Guru SD/ MI

Guru SD/ MI harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/ MI (PGSD/ PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

c. Kualifikasi Akademik Guru SMP/ MTs

Guru SMP/ MTs atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, dan diperoleh dari program studi terakreditasi.

d. Kualifikasi Akademik Guru SMA/ MA

Guru SMP/ MTs atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, dan diperoleh dari program studi terakreditasi.

e. Kualifikasi Akademik Guru SDLB/ SMPLB/ SMALB

Guru SDLB/ SMPLB/ SMALB atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau dalam program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, dan diperoleh dari program studi terakreditasi.

f. Kualifikasi Akademik Guru SMA/ MAK

Guru SMP/ MTs atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, dan diperoleh dari program studi terakreditasi.²⁷

Berdasarkan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa: “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi”²⁸

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan suatu teknik kemampuan pemahaman guru terhadap para peserta

²⁷ Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007, hlm. 1.

²⁸ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 10 Ayat 1, hlm. 6, diakses melalui <http://luk.staff.ugm.ac.id>, tanggal 29 Juni 2020.

didik, dalam merancang proses kegiatan pelaksanaan pembelajaran, serta dapat mengevaluasi hasil belajar siswa, dan mampu dalam mengembangkan potensi para peserta didik yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal dari seorang guru yang mencerminkan sifat kepribadian yang matang, stabil, dewasa, arif dan berwibawa yang mampu menjadi suri tauladan bagi para peserta didik, dan yang terpenting mempunyai akhlak yang mulia.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan suatu teknik dalam penguasaan materi pembelajaran di kelas secara rinci yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran yang ada di sekolah, serta penguasaan terhadap struktur pembelajaran dan metodologi keilmuannya.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan potensi kemampuan guru dalam berkomunikasi serta bergaul dengan para peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali dari peserta didik dan kepada masyarakat sekitar.²⁹

²⁹ Empat Kompetensi Guru Berdasarkan Undang-Undang, diakses melalui <http://kompetensi.info/kompetensi-guru.html> pada tanggal 10 Maret 2020

Berdasarkan penjelasan diatas, guru adalah sosok pendidik yang mempunyai jiwa profesional dan bertanggung jawab untuk mendidik para murid di sekolah maupun di luar sekolah. Untuk mendidik para murid tentunya guru harus mempunyai beberapa syarat kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai guru. Syarat kualifikasi akademik dari seorang guru SD/ MI (sederajat) adalah harus menempuh jalur pendidikan formal sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/ MI (PGSD/ PGMI) atau psikologi. Serta kompetensi yang dibutuhkan adalah kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

B. Kajian Pustaka Relevan

Terdapat beberapa kajian pustaka terdahulu yang memiliki kesamaan judul sehingga dapat memberikan gambaran secara umum tentang judul yang dibuat oleh penulis, yaitu:

Sulistriani Sari, jurusan Manajemen Pendidikan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, naskah skripsi yang berjudul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif lapangan. Pengumpulan data melalui wawancara, studi dokumen dan studi observasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa strategi rekrutmen yang digunakan sudah

berjalan dengan baik. Strategi rekrutmen meliputi perencanaan rekrutmen di perguruan, pengumuman di berbagai sumber media, seleksi administrasi yang dilanjutkan seleksi tertulis dan wawancara.³⁰ Terdapat persamaan dan perbedaan riset ini dengan riset yang akan penulis lakukan. Letak kesamaan terdapat pada strategi rekrutmen, sedangkan perbedaannya yang dilakukan dalam penelitian ini terfokus pada tenaga pendidik dan kependidikan

Lu'lu'ul Mukarromah, program studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, naskah skripsi yang berjudul "Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MI Maarif NU Singasari Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif lapangan. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, studi dokumen dan observasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa proses pelaksanaan dan seleksi tenaga pendidik sudah cukup baik dalam semua kegiatan, mulai dari menentukan kebutuhan sampai penerimaan tenaga pendidik sudah dilaksanakan.³¹ Letak kesamaan pada penelitian ini adalah

³⁰ Sulistriani Sari, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang Sari*, Skripsi, (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019), diakses melalui <http://repository.uinjkt.ac.id>, tanggal 10 Maret 2020

³¹ Lu'lu'ul Mukarromah, *Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MI Maarif NU Singasari Kabupaten Banyumas*, Skripsi, (IAIN Purwokerto, 2016), diakses melalui <http://repository.iainpurwokerto.ac.id>, tanggal 10 Maret 2020

terfokus pada Tenaga Pendidik (Guru) dan letak perbedaan pada penelitian ini pada objek penelitiannya

Yuniarti, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Fatah Palembang. Yang berjudul Strategi Rekruten Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Nahdlatul Ulama Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu Reduksi data, Penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan hasil penelitian perlu memerlukan perbaikan karena dalam proses seleksi, pihak sekolah tidak melaksanakan tes uji kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik.³² Letak kesamaan pada penelitian ini terletak pada strategi rekrutmen guru, akan tetapi dalam perbedaannya terletak pada tempat penelitian. Tempat penelitian ini berlangsung di MI Al-khoiriyah 01 Semarang.

Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, yang berjudul “*Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.*” Universitas Trunojoyo Madura, Jurnal Kompetensi, (Vol 12, No 2, Oktober 2018). Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Hasil

³² Yuniarti, *Strategi Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Nahdlatul Ulama Palembang*, Skripsi, (UIN Raden Fatah Palembang, 2016), diakses melalui <http://repository.radenfatah.ac.id>, tanggal 10 Maret 2020

penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen di BRI menggunakan sistem *online*, yang disebarakan melalui aplikasi yang dibuat oleh karyawan.³³ Kesamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas rekrutmen akan tetapi yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian.

Devira Pusparani, “*Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), (Vol. 58, No. 2, Mei 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan dengan teknik analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya pihak hotel harus lebih mau terbuka melalui formasi umum, tidak hanya dari jurusan SMK saja dan pihak hotel juga diharapkan menyebarkan lowongan melalui media massa yang digandrungi masyarakat zaman sekarang.³⁴

Hadi Samanto, “*Perencanaan dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21*” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Jurnal Akutansi dan Pajak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persaingan untuk mendapatkan tenaga kerja

³³ Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, “*Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.*” Universitas Trunojoyo Madura, Kompetensi, (Vol 12, No 2, Oktober 2018).

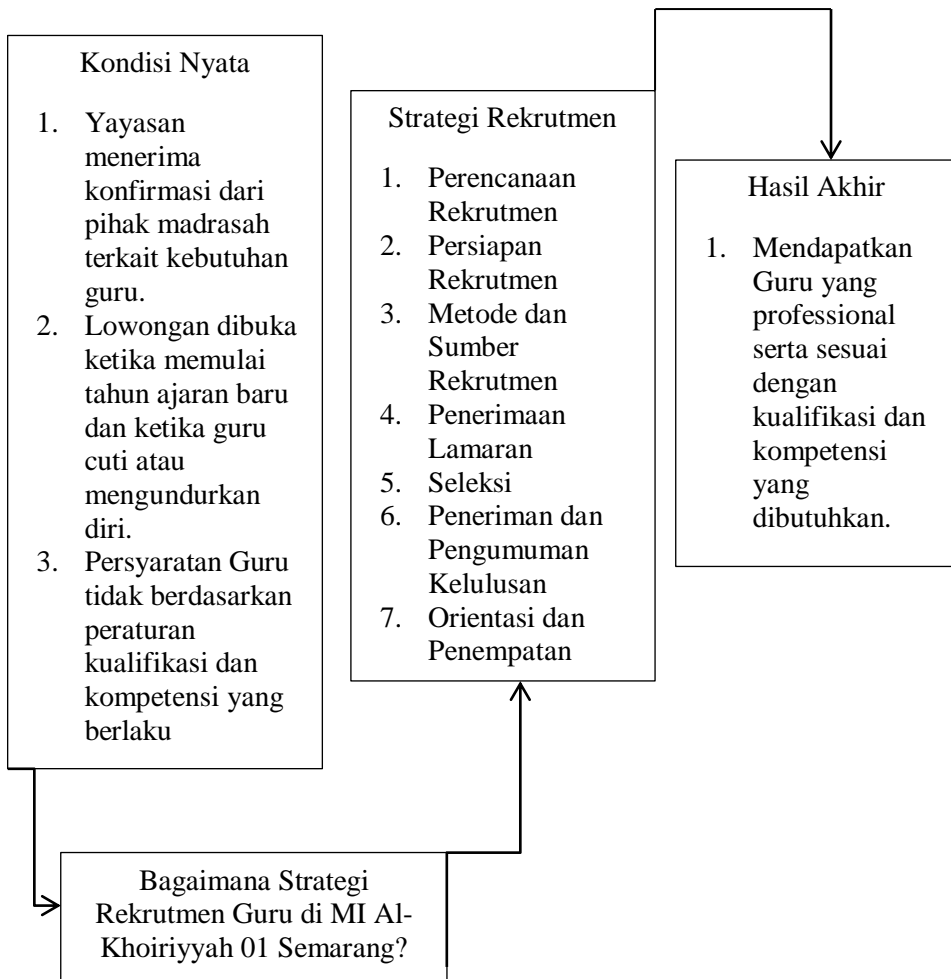
³⁴ Devira Pusparani, “*Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), (Vol. 58, No. 2, Mei 2018)

yang profesional sangat ketat, karena perusahaan menginginkan karyawan yang yang dapat bekerja secara efisien.³⁵

C. Kerangka Berpikir

Mengingat sekolah merupakan bidang pendidikan formal yang didalamnya mencetak calon- calon sumber daya manusia yang unggul, maka didalam organisasi sekolah pun juga harus dilaksanakan upaya membangun dan mengelola tenaga pendidik. Guru disini berfungsi untuk membentuk calon sumber daya manusia (peserta didik) yang unggul. Melihat banyak permasalahan di sekolah pada umumnya yaitu dalam proses penempatan guru tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Begitu pula di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang, permasalahan disini yaitu terdapat guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, adapun permasalahan yang lain yaitu dalam kegiatan pelaksanaan rekrutmen, sekolah tidak berperan penting dalam kegiatan tersebut, melainkan dari pihak yayasan yang berperan dalam kegiatan rekrutmen. Serta dalam proses penempatan guru yang selalu berpindah pindah atau tidak spesifik. Maka dari itu, sekolah harus mampu merencanakan pengadaan guru sampai proses penempatan guru. Berikut adalah gambaran dari kerangka berpikir dalam Strategi Rekrutmen Guru:

³⁵ Hadi Sismanto, “Perencanaan dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21” Jurnal Akutansi dan Pajak, (Vol. 15, No. 02, Januari 2015), diakses pada tanggal 22 Desember 2020.



Tabel 2.1: Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang datanya digali melalui pengamatan-pengamatan (observasi), sumber data di lapangan dan bukan berasal dari data-data maupun sumber kepustakaan.¹

Metode dalam penelitian ini menggambarkan kondisi dan situasi obyek penelitian sesuai dengan keadaan apa yang ada di lapangan. Data didapatkan dari Observasi, wawancara dan di dukung beberapa dokumen yang ada.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif adalah penelitian untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya: perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan

¹ Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 38.

bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.²

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat penelitian di MI Al Khoiriyyah 01 Semarang, yang bertempat di Jl. Bulustalan III A No 253, Kelurahan Bulustalan, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang.

2. Waktu Penelitian

Sedangkan untuk waktu penelitian ini, meliputi:

a. Pra-Penelitian (Pra-Riset)

Pra- penelitian ini dilakukan pada hari rabu tanggal 12 Maret 2020 di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.

b. Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hari Senin, 13 Juni 2020 sampai dengan 26 September 2020.

C. Sumber Data

Menurut Valdiansyah sebagaimana dikutip (Asep Kurniawan) Data merupakan catatan atas kumpulan fakta atau bukti dari hasil penggunaan instrumen penelitian. Data bisa menggambarkan mengenai tentang suatu keadaan atau persoalan, tetapi belum mempunyai arti dan masih

² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Remaja Rosdakarya.2012), hlm. 6.

memerlukan pengolahan.³ Ada dua jenis data berdasarkan sumbernya digunakan dalam penelitian manajemen pendidikan atau pada pendidikan umum, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang hanya bisa peneliti dapatkan dari sumber pertama atau asli. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh dirinya sendiri atau peneliti sendiri. Ini adalah data yang tidak pernah dikumpulkan sebelumnya, baik pada periode waktu tertentu atau dengan cara tertentu.⁴ Data primer dari penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan observasi peneliti kepada pihak pengelola kegiatan rekrutmen guru, yaitu dari pihak Sekretaris Yayasan Kepala Madrasah dan beberapa guru di MI.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan bukan dari sumber pertama tetapi peneliti mendapatkannya dari sumber kedua atau melalui perantara orang lain. Untuk memperoleh data yang tepat, yang sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti membutuhkan banyak pertimbangan, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a. Jenis data mesti sesuai dengan tujuan penelitian yang sudah ditentukan sebelumnya.

³ E- Book: Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 221.

⁴ Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, , hlm. 228.

- b. Data sekunder yang diperlukan bukan memfokuskan pada jumlah tetapi pada kesesuaian dan kualitas. Data sekunder umumnya dipakai sebagai pendukung data primer.⁵

Data sekunder merupakan pendukung dari data primer yang biasanya bersifat dokumentasi. Sebagai data sekunder, peneliti memperoleh data ini dari dokumentasi melalui internet dan data laporan yang sudah ada yang berkaitan dengan Strategi Rekrutmen Guru.

D. Fokus Penelitian

Agar dapat lebih terfokus dalam memaparkan pembahasan dan penjelasan, maka dari penulis lebih memfokuskan serta memberikan batasan yang hanya terkait judul dari pembahasan diatas, yakni Strategi Rekrutmen Guru di MI Al-khoiriyah 01 Semarang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer,

⁵ E- Book: Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 228.

dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara dan dokumentasi.⁶

1. Data Primer

a. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan aktivitas pemusatan perhatian dan pencatatan terhadap fenomena yang muncul pada subjek penelitian dengan memakai semua panca indera (empiris). Oleh karena itu, mengobservasi mampu dilakukan dengan peraba, penglihatan, pendengaran, penciuman, dan perasaan. Apa yang disebutkan ini realitanya adalah pengamatan secara langsung. Artinya, instrumen observasi bisa dilakukan melalui rekaman gambar, kuesioner, rekaman suara ataupun tes.⁷

Pengamat dalam mengamati suatu objek penelitian harus bisa memisahkan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan. Menurut Margono sebagaimana dikutip (Asep Kurniawan) Observasi lazimnya digunakan untuk mengamati suatu perbuatan (*action*) atau pelaksanaan sesuatu.⁸

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 68.

⁷ E- Book: Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 169.

⁸ E- Book: Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 169

Observasi dilakukan di lingkungan MI Al-khoiriyyah 01 Semarang dan media sosial

b. *Interview/* Wawancara

Wawancara atau *interview*, yang sering dinamakan dengan kuisisioner lisan yaitu sebuah dialog yang dilaksanakan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari orang yang diwawancarai.⁹ Dalam hal ini, penulis melakukan kegiatan wawancara dengan pihak pengelola rekrutmen guru, yaitu dari pihak sekertaris yayasan, beberapa guru MI dan dengan Kepala Madrasah MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.

2. Data Sekunder

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan fenomena yang telah berlalu. Dokumen dapat berbentuk karya karya yang monumental, gambar, atau tulisan dari seseorang.¹⁰ Dokumentasi adalah pengumpulan data yang berupa catatan yang ditulis, tercetak, atau dipindai dengan optik.¹¹ Dalam hal ini, dokumen yang diperlukan adalah struktur organisasi sekolah,

⁹ Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm. 171

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 240.

¹¹ Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, , hlm. 180

daftar guru, dan beberapa data yang mendukung kegiatan rekrutmen guru.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam melakukan uji keabsahan data, yang telah dijelaskan oleh Deni Adriana sebagaimana dikutip (Lexy J. Moleong) bahwa dengan menggunakan Triangulasi sebagai bentuk uji validitas yang memanfaatkan sesuatu yang lain dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.¹²

1. Triangulasi dengan Sumber

Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber data yang berbeda dengan teknik yang sama.¹³ Dalam praktek triangulasi sumber ini, peneliti membandingkan data melalui sumber yang berbeda.

2. Triangulasi dengan Teknik

Triangulasi dengan teori adalah membandingkan dari beberapa teori yang ada untuk mengecek derajat suatu informasi yang diperoleh melalui teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi ataupun dengan dokumentasi.¹⁴ Dalam praktek triangulasi teknik ini, peneliti membandingkan antara sumber data primer dengan sekunder.

¹² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 330.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 241.

¹⁴ E-Book: Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 235.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi adalah dengan jalan memanfaatkan peneliti guna mengecek kembali derajat kepercayaan yang ada dengan memanfaatkan waktu yang lain.¹⁵ Dalam praktek triangulasi waktu ini, peneliti menggunakan perbandingan data antara perolehan data yang dilakukan pada saat melakukan kegiatan pra-penelitian dengan kegiatan penelitian dengan waktu yang berbeda.

G. Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian kualitatif ini, proses analisis data dilakukan dari awal hingga akhir. Hal ini yang menjadi perbedaan antara penelitian kualitatif dan kuantitatif.¹⁶ Dalam penelitian kualitatif, menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip (Asep Kurniawan) proses analisis data itu dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Data yang didapatkan dari hasil dokumentasi, observasi, wawancara, dan dicatat dalam catatan lapangan yang memuat dua bagian yakni reflektif dan deskriptif. Catatan reflektif ialah catatan yang terdiri atas komentar, pendapat, kesan dan tafsiran peneliti mengenai temuan yang dijumpai dan merupakan bahan rencana

¹⁵ E- Book: Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 235.

¹⁶ Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm. 241.

pengumpulan data untuk tahap penelitian selanjutnya. Sedangkan deskriptif ialah catatan alami. (catatan mengenai apa yang didengar, dilihat dan dialami dari peneliti tanpa adanya penafsiran dan pendapat dari peneliti terhadap fenomena yang dialami).¹⁷ Dalam teknik pengumpulan data, peneliti mencatat hasil perolehan data pra- penelitian untuk menentukan apa yang diteliti untuk penelitian selanjutnya.

2. Reduksi Data

Jika pengumpulan data itu telah dilaksanakan kemudin data direduksi untuk memilih data yang berarti dan relevan, mengarahkan data pada pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam proses reduksi data, hanya temuan data atau temuan yang berkaitan dengan masalah penelitian saja yang direduksi. Data yang tidak berhubungan dengan permasalahan penelitian dibuang. Artinya reduksi data dipakai untuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak penting dan mengorganisasikan data, sehingga memberikan kemudahan peneliti menyusun kesimpulan.¹⁸ Dalam tahapan reduksi data, peneliti membuat rangkuman data dari hasil penelitian dan

¹⁷E- Book: Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 242

¹⁸ Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm. 242

apabila data tersebut tidak cocok dengan pertanyaan penelitian, data tersebut akan tidak digunakan.

3. Penyajian Data

Penyajian data bisa berbentuk gambar, kata-kata, tulisan atau tabel dan grafik. Tujuan penyajian data guna menggabungkan informasi sehingga dapat mendeskripsikan fakta yang ada. Dalam hal ini, agar peneliti tidak kesulitan untuk menguasai informasi baik secara keseluruhan atau bagian bagian tertentu dari hasil penelitian, maka peneliti mesti menyusun narasi, grafik atau matrik guna mempermudah penguasaan data.¹⁹ Dalam teknik penyajian data ini, peneliti bermaksud menyajikan data dengan sifat naratif dan deskriptif.

4. Penarikan Kesimpulan

Penyusunan kesimpulan dilaksanakan selama proses penelitian berjalan seperti halnya proses reduksi data, setelah data terkumpul sangat mencukupi kemudian dibuat kesimpulan sementara, dan sesudah data betul-betul lengkap, disusun kesimpulan akhir. Kesimpulan yang di dapatkan awalnya hanya bersifat sementara, samar-samar dan diragukan, tetapi dengan bertambahnya data baik dari hasil wawancara ataupun dari hasil pengamatan dan dengan diduplikasinya dari keseluruhan

¹⁹ E- Book: Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 242

data hasil penelitian.²⁰ Dalam teknik penarikan kesimpulan ini, dimaksudkan untuk menentukan data akhir dari semua tahapan analisis, dengan maksud dapat menjawab permasalahan diatas menggunakan data data asli hasil penelitian.

²⁰ E- Book: Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 243.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang

MI Al-Khoiriyyah 01 Semarang didirikan pada tanggal 17 Desember 2008 dengan izin pendirian sekolah D/Kd.11.33/MI/016/2008. Madrasah ini terletak di jalan Bulustalan III A No. 253, Semarang 50246, tepatnya berada di tengah-tengah wilayah perkampungan warga. Madrasah ini diselenggarakan oleh perorangan atau biasa kita sebut dengan lembaga swasta. MI Al-khoiriyyah 01 Semarang merupakan salah satu bagian dari lembaga Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Al-khoiriyyah Semarang.¹

1. Data Profil MI Al-khoiriyyah 01 Semarang

MI Al-khoiriyyah 01 Semarang merupakan lembaga pendidikan islam berstatus lembaga swasta yang memiliki identitas nomor pokok sekolah nasional (NPSN) 60713889 dan memiliki nomor statistik madrasah (NSM) 111233740015. Madrasah ini terletak pada lokasi yang sangat strategis di sebuah perkotaan tepatnya di belakang pasar bulu kecamatan semarang selatan. Madrasah ini sekarang dipimpin oleh kepala madrasah yang bernama Siti Muthiah, S. Pd. I serta sudah mempunyai status ter-akreditasi A. Dalam proses

¹ Dokumentasi Identitas Madrasah, diakses melalui <http://emispendis.kemenag.go.id>, pada tanggal 03 November 2020

kegiatan belajar mengajar, madrasah ini dimulai dari pukul 7.00 sampai dengan pukul 13.00.²

2. Visi dan Misi MI Al-khoiriyyah 01 Semarang

a. Visi MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.

Adanya visi dalam suatu organisasi dijadikan sebagai dasar dalam pencapaian tujuan organisasi di masa yang akan datang. Visi dalam suatu organisasi diharapkan dapat memberikan dampak positif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas organisasi. Adapun visi di organisasi MI Al-khoiriyyah 01 Semarang adalah:

“Berakhlakul Karimah dan Berkualitas dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi”³

b. Misi MI Al-khoiriyyah 01 Semarang

Sedangkan misi dalam sebuah organisasi merupakan sekumpulan proses kegiatan yang dilakukan oleh para pelaku organisasi dengan maksud agar dapat mewujudkan sebuah visi yang telah disusun. Dalam proses perencanaan misi di dalam suatu organisasi diharapkan agar komponen-komponen yang terkandung dalam sebuah misi saling berkaitan antara visi yang telah disepakati dengan beberapa kegiatan yang akan

² Dokumentasi Identitas Madrasah, diakses melalui <http://emispendis.kemendiknas.go.id>, pada tanggal 03 November 2020

³ Dokumentasi Profil Madrasah Ibtidaiyyah Al-khoiriyyah 01 Semarang Tahun 2020, tanggal 17 September 2020

dilakukan oleh pelaku organisasi untuk mencapai visi yang telah disepakati. Adapun sekumpulan misi di MI Al-khoiriyah 01 Semarang meliputi:

Pertama, Menumbuhkan pengetahuan, penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran Al- Qur'an dan Hadits agar menjadi manusia yang sholeh-sholihah.

Kedua, Memberikan keteladanan kepada para siswa (talamidz) dalam bertindak, berbicara dan beribadah sesuai dengan Al- Qur'an dan Hadits.

Ketiga, Melaksanakan program kegiatan pembelajaran dengan melakukan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki

Keempat, Menumbuhkan sikap semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh komponen madrasah

Kelima, Mendorong dan membantu siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal.

Keenam, Menerapkan program manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah.

Ketujuh, Membekali dan menyiapkan siswa dalam menegakkan agama islam

Kedelapan, Membekali serta menyiapkan siswa untuk memiliki keterampilan agar siap terjun di masyarakat.⁴

c. Struktur Organisasi MI Al Khoiriyyah 01 Semarang.

Struktur organisasi di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang tergolong sangat sederhana. Adapun susunan struktur organisasi hanya terdapat 1 (satu) tata usaha, dan 2 (dua) wakil kepala sekolah yang meliputi wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan bagian kesiswaan. Adapun guru kelas hanya diisi pendamping kelas (wali kelas) di setiap masing-masing kelas mulai dari kelas 1 (satu) sampai dengan kelas 6 (enam). Serta adanya guru tambahan untuk guru mata pelajaran bahasa inggris, bahasa arab, guru olahraga yang mengampu mata pelajaran olahraga dan silat dan koordinator guru *tahfidz dan tahsin* untuk mata pelajaran *tahfidz dan tahsin*.⁵

Dalam manajemen madrasah dan persekolahan, tentunya masih ada data yang kurang terkait struktur organisasi di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang yaitu belum terdapat bendahara khusus yang mengatur serta mengelola keuangan di madrasah. Adapun jika guru yang sudah ada di madrasah merangkap menjadi bendahara

⁴ Dokumentasi Profil Madrasah Ibtidaiyyah Al-khoiriyyah 01 Semarang tahun 2020, tanggal 17 September 2020

⁵ Dokumentasi Struktur Organisasi di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang pada tanggal 17 September 2020

sekaligus, akan dikhawatirkan dapat mengganggu dalam tugas-tugasnya. Dari data diatas bahwa perlunya sekolah untuk melakukan kegiatan rekrutmen, khusus untuk mengisi lowongan bendahara.

d. Keadaan Guru

MI Al-khoiriyyah 01 Semarang merupakan lembaga pendidikan berbasis islam. Adapun beberapa ciri yang sangat khas di madrasah ini berupa panggilan murid kepada para guru mereka. Murid-murid di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang biasa menyapa para guru dengan sebutan *Ustadz/ Ustadzah*.⁶

Adapun jumlah guru (*ustadz/ustadzah*) di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang terdiri dari 14 (empat belas) guru Perempuan dan 11 (sebelas) guru laki-laki. Dimana masing-masing jumlah guru tersebut terdapat 8 (delapan) guru yang sudah sesuai dengan bidang yang diampu, 16 (enam belas) guru yang sudah memiliki sertifikat profesi guru dan ada 1 (satu) diantaranya yang telah sukses dalam menghafalkan *al- Qur'an* yang ditunjuk sebagai koordinator dalam pembelajaran *Tahfidz* dan *Tahsin* di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.⁷

⁶ Observasi di Lingkungan MI Al-khoiriyyah 01 Semarang pada tanggal 12 Maret 2020

⁷ Dokumentasi Data Guru di MI Al Khoiriyyah 01 Semarang tahun 2020, tanggal 17 September 2020

e. Keadaan Siswa

Adapun siswa-siswi di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang dalam satu rombel kelas diisi maksimal 22 siswa-siswi. Pada tiap-tiap angkatan kelas sudah terbagi menjadi 2 kelompok yakni kelompok unggulan dan kelompok reguler. Adapun pengelompokan kelas unggulan diletakkan pada rombel A dan kelompok reguler diletakkan pada rombel B dan C. Adapun jumlah total murid di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang terdiri dari 141 murid laki-laki dan 119 murid perempuan.⁸

B. Data Strategi Rekrutmen Guru

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Bagaimana Strategi Rekrutmen Guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang. Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan studi wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Dalam proses penelitian ini, penulis melakukan studi wawancara kepada guru dan sekretaris yayasan menggunakan media angket/ kuisisioner yang dibagikan dalam bentuk *On-line/ Daring*, sedangkan kepada Kepala Madrasah dan Tata Usaha melakukan wawancara secara langsung. Adapun deskripsi data terkait Strategi Rekrutmen Guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang sebagai berikut:

⁸ Dokumentasi Data Siswa di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang tahun 2020, tanggal 17 September 2020

1. Perencanaan Rekrutmen Guru

Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam aspek rekrutmen guru tentunya harus ada proses perencanaan yang matang. Dari perencanaan itulah diharapkan lembaga pendidikan mendapatkan guru yang sesuai kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan dan sudah ditetapkan oleh pihak sekolah maupun pihak yayasan. Dari perencanaan inilah nantinya proses kegiatan yang akan dilalui dapat berjalan dengan lancar dan sesuai apa yang diharapkan.

a. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan merupakan tahap awal dalam proses perencanaan rekrutmen guru. Analisis kebutuhan bertujuan guna mengetahui seperti apa guru yang sedang dibutuhkan. Seperti apa yang dikatakan oleh *ustadzah* Hersi Yuli Rahmi selaku Sekretaris Yayasan bahwasannya, dalam perencanaan kegiatan rekrutmen di MI al-khoiriyyah dengan cara “Melakukan analisis kebutuhan oleh MI yang selanjutnya akan diserahkan ke Yayasan Al-khoiriyyah”.⁹

⁹ Wawancara, Kuisisioner *On-Line*, Ust. Hersi Yuli Rahmi, selaku Sekretaris Yayasan Al-khoiriyyah, diakses melalui: https://docs.google.com/forms/d/13AANC274EPRQs--RwkmZeBCGp8Zx9y1krfypmmSERJQ/edit#response=ACYDBNgpwk3scjGqY6kT_zD4dtApt09vQsfCHw9PJFL52O2zUfEhgEzHZV5buZ1pEicQ7aw, Tanggal 26 September 2020.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diperkuat dengan observasi di lingkungan MI Al-khoiriyah 01 Semarang, bahwasannya proses perencanaan rekrutmen guru dilaksanakan setelah adanya guru olahraga yang pindah ke dalam organisasi baru.¹⁰

b. Waktu Kegiatan Rekrutmen

Perencanaan rekrutmen dilakukan ketika adanya pegawai baru yang kosong ataupun mengundurkan diri serta pada saat menjelang tahun ajaran baru.

Seperti apa yang disampaikan oleh *ustadzah* Hersi Yuli Rahmi selaku Sekretaris Yayasan bahwasannya, waktu pelaksanaan kegiatan rekrutmen dilakukan pada saat menjelang tahun ajaran baru dan jika ada guru yang cuti atau mengundurkan diri dikarenakan ikut suami atau istrinya.¹¹

c. Persyaratan Rekrutmen

Persyaratan rekrutmen guru terdapat pada pengumuman lowongan pekerjaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, serta dikarenakan lembaga pendidikan islam mestinya guru juga harus bisa membaca al-Qur'an.

¹⁰ Observasi, tanggal 14 Juni 2020.

¹¹ Wawancara, *Kuisisioner On-Line*, Ust. Hersi Yuli Rahmi, selaku Sekretaris Yayasan Al-khoiriyah, diakses melalui:..., Tanggal 26 September 2020.

Seperti apa yang dijelaskan oleh ustadzah Hersi Yuli Rahmi selaku Sekretaris Yayasan bahwasannya persyaratan rekrutmen meliputi:

“*fotocopy* ijazah S1 (Semua Jurusan) dan dapat membaca al- Qur’an. Sedangkan persyaratan tambahan yaitu guru perempuan untuk kelas 1,2 dan 3 MI dan guru tahfidz harus mempunyai ijazah tahfidz atau se-minimalnya mempunyai ijazah qira’ati”.¹²

Begitu juga disampaikan oleh Ustadzah Muthiah, selaku kepala Madrasah MI Al-khoiriyyah 01 Semarang bahwa, “Persyaratan yang diberikan oleh pihak yayasan dan madrasah untuk melamar guru meliputi menulis surat lamaran, *fotocopy* ijazah, praktek mengajar serta membaca al- Qur’an.”¹³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diperkuat dengan adanya observasi penulis pada saat proses pembelajaran *Tahfidz* dan *Tahsin*, bahwasannya guru dapat membimbing para siswanya untuk mengaji dan hafalan al- Qur’an. Serta pada guru kelas 1, 2 dan 3 diisi oleh guru perempuan/ *Ustadzah*.

¹² Wawancara, Kuisisioner *On-Line*, Ust. Hersi Yuli Rahmi, selaku Sekretaris Yayasan Al-khoiriyyah, diakses melalui..., Tanggal 26 September 2020.

¹³ Wawancara dengan Ustadzah Muthiah selaku Kepala Madrasah, Tanggal 17 September 2020.

2. Persiapan Rekrutmen Guru

a. Pembentukan Panitia Rekrutmen

Pembentukan panitia biasanya dilakukan setelah ada konfirmasi kebutuhan guru dari tiap-tiap lembaga naungan yayasan al-khoiriyyah. Seperti yang dikatakan oleh *Ustadzah* Muthiah, bahwa “Panitia rekrutmen guru seringkali di pimpin oleh Ust. Hersi Yuli Rahmi yang merangkap sekaligus menjadi sekretaris yayasan, dan yang menjadi anggota adalah dari tenaga kependidikan yayasan dan MI.”¹⁴

b. Prosedur Rekrutmen

Langkah-langkah dan prosedur rekrutmen guru di MI al-khoiriyyah 01 Semarang terdiri atas:

1) Pengisian formulir lamaran

Dalam proses pengisian formulir lamaran kerja, para pelamar diminta untuk mengisi draft yang telah disediakan oleh yayasan. Setelah pelamar menyelesaikan proses ini, kemudian pelamar dimintai nomor telepon yang dapat dihubungi untuk pemberitahuan apabila tes seleksi akan dilakukan. Kegiatan ini dapat langsung menemui kepala

¹⁴ Wawancara, Ust. Muthiah selaku Kepala Madrasah, tanggal 17 September 2020.

sekolah ataupun langsung menemui kepada pihak yayasan.¹⁵

- 2) Seleksi
- 3) Tanda tangan kontrak

Data diatas sesuai dengan pendapat ustadzah Hersi Yuli Rahmi, bahwa prosedur rekrutmen guru meliputi: “Pengisian formulir lamaran, Seleksi dan Tanda tangan kontrak”¹⁶

3. Metode dan Sumber Rekrutmen

Metode dan sumber yang digunakan oleh Yayasan menggunakan metode rekrutmen internal dan eksternal. Dalam proses penyebaran informasi rekrutmen guru, sekolah dan yayasan telah menyebarluaskan informasi untuk mendapatkan kandidat terbaik sesuai dengan kebutuhan.

a. Rekrutmen Internal

Metode internal dilakukan dengan cara mencari pegawai dari dalam organisasi dengan cara menyebarluaskan informasi lowongan melalui pengumuman yang disampaikan oleh kepala madrasah.¹⁷

¹⁵ Observasi, 14 Juni 2020

¹⁶ Wawancara, Kuisisioner *On-Line*, Ust.Hersi Yuli Rahmi, selaku Sekretaris Yayasan Al-khoiriyah Semarang, diakses melalui:..., tanggal 26 September 2020.

¹⁷ Wawancara Ust. Muthiah, selaku Kepala Madrasah, Tanggal 17 September 2020.

b. Rekrutmen Eksternal

Sedangkan metode eksternal dilakukan dengan cara mencari pegawai dari luar organisasi. Metode ini dilakukan oleh yayasan dengan cara menyebar luaskan informasi melalui media sosial dan media massa.

Seperti apa yang dikatakan oleh *ustadz* Arfan Arif selaku Tata Usaha MI al-khoiriyyah 01 Semarang, bahwa: “Yayasan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan guru melalui sosial media, koran dan lain-lain.”¹⁸

Uraian tersebut ditambahkan oleh Ustadzah Zulfa Lailatul Fajri selaku Guru Kelas MI Al-khoiriyyah 01 Semarang, bahwasannya ustadzah Zulfa Lailatul Fajri mendapatkan informasi lowongan guru melalui media sosial.¹⁹

Dari beberapa pendapat diatas juga dikuatkan dengan observasi penulis melalui *internet* bahwa pengumuman lowongan disebar melalui *media social*.

¹⁸ Wawancara dengan Ustadz Arfan Arif selaku Tata Usaha MI Al-khoiriyyah, tanggal 17 September 2020

¹⁹ Wawancara, Kuisisioner *On-Line*, Ust. Zulfa Lailatul Fajri, selaku Guru kelas MI Al-khoiriyyah 01 Semarang, diakses melalui:..., Tanggal 17 September 2020



Gambar 4.1: Pengumuman Lowongan Pekerjaan Guru²⁰

4. Penerimaan Lamaran

Setelah informasi lowongan disebarakan, masyarakat yang berminat melamar kerja akan mendatangi pihak yayasan ataupun pihak MI melalui kepala madrasah. Seperti apa yang dijelaskan oleh *Ustadzah* Muthiah selaku kepala madrasah bahwasannya: “Dalam proses penerimaan lamaran dari masyarakat yang berminat, bisa melalui saya selaku kepala madrasah ataupun bisa langsung mendatangi yayasan.”²¹

5. Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan lanjutan setelah data-data administrasi para pelamar diterima, dan nantinya akan dipanggil untuk mengikuti tes melalui aplikasi *WhatsApp*.

²⁰ Dokumentasi, Pengumuman Lowongan Pekerjaan Guru, diakses melalui <https://facebook.com/alkhoiriyah>, pada tanggal 4 Oktober 2020.

²¹ Wawancara Ust. Muthiah, selaku Kepala Madrasah, Tanggal 17 September 2020.

Seperti apa yang dikatakan oleh ustadzah Muthiah, bahwasannya “Saya dulu dipanggil untuk melaksanakan tes seleksi melalui aplikasi *WhatsApp*.”²² Seleksi yang dimaksud adalah pemilihan calon guru yang sudah diterima kelengkapan administrasi dan persyaratan-persyaratan yang sudah ditetapkan.



Gambar 4.2: Tes Seleksi

Berikut merupakan macam-macam seleksi guru yang sudah ditetapkan:

a. Tes Membaca Al- Qur'an

Berhubung lembaga pendidikan ini merupakan lembaga pendidikan berbasis islam, Tes ini dilakukan agar mengetahui seberapa pengetahuan pelamar tentang aspek keislaman. Tes ini meliputi kemampuan dalam membaca al-Qur'an.

²² Wawancara Ust. Muthiah, selaku Kepala Madrasah, Tanggal 17 September 2020.

b. Tes Praktek Mengajar (*Micro Teaching*).

Dalam dunia pendidikan, sudah tidak asing lagi dengan profesi guru, guru yang mempunyai tugas untuk mengajar, tes ini dilakukan agar mengetahui seberapa kemampuan calon guru dalam proses belajar mengajar.

c. Tes Wawancara.

Data tersebut sesuai seperti apa yang dikatakan oleh *ustadzah* Ulfa Rohmah, bahwasannya: “Dalam pelaksanaan tes seleksi, seleksi tersebut meliputi seleksi wawancara, microteaching dan membaca al- Qur’an.”²³

6. Penerimaan dan Pengumuman Kelulusan

Dikarenakan lembaga pendidikan islam, maka dalam proses penerimaan guru, guru yang akan diterima adalah guru yang bisa mengaji, dan apabila pelamar merupakan lulusan dari pesantren, maka menjadi nilai plus. Seperti yang dijelaskan oleh *Ustadzah* Hersi Yuli Rahmi selaku Sekretaris Yayasan, bahwasannya guru yang diterima adalah “Guru yang baik akhlaknya dan ada kemauan belajar.”²⁴

Proses pengumuman kelulusan rekrutmen guru di MI al-khoiriyyah 01 Semarang yang akan disampaikan oleh pihak

²³ Wawancara, Kuisisioner *On-Line*, Ust. Ulfa Rohmah, selaku Guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang, diakses melalui:..., Tanggal 5 September 2020.

²⁴ Wawancara, Kuisisioner *On-Line*, Ust.Hersi Yuli Rahmi, selaku Sekretaris Yayasan Al-khoiriyyah, diakses melalui ..., Tanggal 26 September 2020.

yayasan ataupun pihak MI melalui telepon ataupun aplikasi *WhatsApp*.²⁵

7. Orientasi dan Penempatan

a. Orientasi

Orientasi kerja dilaksanakan setelah adanya konfirmasi pelamar dinyatakan diterima. Seperti apa yang dijelaskan *Ustadz* Arfan Arif selaku Tata Usaha MI bahwa: “Orientasi ditujukan untuk mengenali lingkungan organisasi, sekedar menceritakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan di sekolah selama masa mengabdikan.”²⁶



Gambar 4.3: Orientasi Guru

b. Penempatan

Penempatan guru merupakan tindak lanjut dari kegiatan orientasi yaitu menempatkan guru sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan.

²⁵ Wawancara Ust. Arfan Arif, selaku Tata Usaha MI, tanggal 17 September 2020

²⁶ Wawancara Ust. Arfan Arif, selaku Tata Usaha MI, tanggal 17 September 2020.

“Guru harus sanggup ditempatkan di semua kelas atau roolling. Guru yang mempunyai kualifikasi baik, maka akan ditempatkan di kelas unggulan. Jika yang dibutuhkan guru kelas, guru semua mapel (non PGMI/ PGSD) boleh masuk yang penting ada kemauan belajar untuk menjadi guru yang profesional.”²⁷

Pendapat dari *Ustadzah* Hersi diperkuat dengan adanya wawancara dari penulis kepada *Ustadzah* Muthiah, bahwasannya:

“Dalam penempatan guru kelas sekolah sudah semaksimal mungkin untuk menempatkan guru sesuai dengan bidangnya. Akan tetapi, apabila guru yang mendaftar tidak sesuai dengan bidangnya, sekolah tetap menempatkan pada jabatan yang kosong walaupun jabatan yang kosong dari guru kelas..”²⁸

Berdasarkan hasil dari observasi penulis perihal penempatan guru telah disesuaikan pada analisa guru yang dibutuhkan, akan tetapi kualifikasi latar belakang pendidikan guru juga tidak akan mempengaruhi dalam penempatan jabatan guru yang dibutuhkan. Begitu juga guru juga harus mampu menguasai semua aspek mata pelajaran, yang pada intinya guru harus ada kemauan belajar menjadi tenaga pendidik yang profesional.

²⁷ Wawancara, Kuisisioner *On-Line*, Ust.Hersi Yuli Rahmi, selaku Sekretaris Yayasan Al-khoiriyah, diakses melalui ..., Tanggal 26 September 2020

²⁸ Wawancara Ustadzah Muthiah, selaku Kepala Madrasah, Tanggal 17 September 2020.

C. Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan rekrutmen guru. Sebagai proses tindak lanjut dari proses penelitian ini yaitu menganalisis data-data yang terkumpul melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Sebagaimana yang dijelaskan pada bab I bahwa tujuan penelitian ini untuk membahas hasil penelitian pada bab II mengenai Strategi Rekrutmen Guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.

1. Perencanaan Rekrutmen Guru

Berdasarkan penjelasan data diatas bahwasannya dalam proses perencanaan rekrutmen dilakukan ketika menjelang tahun ajaran baru dan untuk menggantikan posisi guru yang cuti atau mengundurkan diri dikarenakan suatu hal tertentu, hal ini telah dibuktikan bahwasannya proses perencanaan rekrutmen dilaksanakan ketika adanya guru olahraga yang mengundurkan diri dikarenakan pindah ke dalam organisasi baru. Hal ini perlu direncanakan proses rekrutmen, mengingat adanya posisi jabatan yang kosong agar dapat diisi oleh guru baru. Adapun perencanaan yang telah di lakukan sebagai berikut:

- a. Analisis jabatan yang kosong di unit MI Al-khoiriyyah 01 Semarang, yang kemudian dari pihak madrasah menyerahkan data-data kebutuhan guru baru kepada

Yayasan Al-khoiriyah yang selanjutnya dalam proses pelaksanaan akan dilaksanakan oleh pihak Yayasan.

- b. Adanya persyaratan yang ditentukan oleh pihak yayasan untuk melamar menjadi guru adalah: Menulis lembar lamaran kerja dan *Fotocopy* Ijazah S1 (*Untuk Semua Jurusan*), guru harus bisa membaca al- Qur'an. Serta persyaratan khusus dari madrasah adalah: Untuk guru kelas 1, 2 dan 3 diutamakan perempuan, serta apabila yang dibutuhkan adalah koordinator guru tahfidz diutamakan mempunyai Ijazah hafidz al-Qur'an atau seminimalnya mempunyai ijazah Qira'ati.

Data uraian tersebut telah dilandasi dari teori Dale Yoder sebagaimana dikutip (Iskarim) bahwa rekrutmen pegawai mencakup:

- a. Identifikasi sumber-sumbernya
- b. Tahapan dalam proses keseluruhan menjadi organisasi.
- c. Mendaftar kemampuan penarikan.
- d. Seleksi.
- e. Penempatan dan Orientasi.²⁹

Uraian diatas juga dilandasi penelitian dari Devira Pusparani, dengan penelitiannya yang berjudul, "Analisis

²⁹ Mochamad Iskarim, "*Rekrutmen Pegawai menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam*), *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 2, No. 2, November 2017/ 1439, hlm. 313. Diakses melalui <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/manageria/article/download/1620/1279/> Tanggal 01 Oktober 20.

Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi), bahwa dalam proses rekrutme dan seleksi dari pihak hotel memiliki kriteria yang diwajibkan untuk para pelamar yaitu lulusan SMK dan D1 atau D3 pada bidang akuntansi untuk ditempatkan pada bagian keuangan.³⁰

2. Persiapan Rekrutmen

Persiapan rekrutmen dilakukan dengan penyusunan struktur panitia rekrutmen dan menetapkan prosedur kegiatan rekrutmen. Prosedur kegiatan rekrutmen meliputi:

- a. Pengisian formulir lamaran
- b. Seleksi
- c. Tanda tangan kontrak.

3. Metode dan Sumber Rekrutmen

Metode dan sumber rekrutmen yang diterapkan di MI menggunakan internal dan eksternal. Metode internal dilakukan dengan cara kepala madrasah mengumumkan adanya lowongan pekerjaan di lingkungan pegawai yang ada. Sedangkan metode eksternal dilakukan dengan cara

³⁰ Devira Pusparani, “*Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (Vol. 58, No. 2, Mei 2018). Diakses melalui <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2436>, tanggal 01Oktober 2020.

menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui media massa dan media sosial.

4. Penerimaan Lamaran

Penerimaan lamaran dilakukan oleh yayasan dan MI setelah penyebaran informasi. Masyarakat yang tertarik untuk mendaftar dipersilahkan untuk menyerahkan semua persyaratan yang ditetapkan kepada pihak yayasan ataupun pihak MI melalui Kepala Madrasah.

5. Seleksi

Dalam tes seleksi ini dilakukan untuk mengetahui kompetensi calon guru baru dengan melakukan beberapa tahapan tes, yaitu: Tes Microteaching, Tes Membaca al-Qur'an dan Tes Wawancara.

Data seleksi tersebut telah dilandasi dalam teori seleksi menurut Noe et al sebagaimana dikutip (Ade Iqbal, dkk) bahwa tahapan seleksi meliputi seleksi wawancara serta serangkaian dari tes kemampuan, inventarisasi kepribadian seseorang dan tes narkoba.³¹

6. Penerimaan dan Pengumuman Kelulusan

Dalam penerimaan guru, sekolah tidak mengharuskan guru sebanding dengan jurusannya. Sekolah lebih menerima

³¹ Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, "*Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.*" Universitas Trunojoyo Madura, Kompetensi, (Vol 12, No 2, Oktober 2018), diakses melalui <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/download/4952/3360>, Tanggal 2 Oktober 2020.

guru yang berakhlak mulia, dapat membaca al- Qur'an dengan baik dan berkemauan belajar. Dalam proses pengumuman kelulusan akan disampaikan melalui aplikasi *whatsapp*.

7. Orientasi dan Penempatan

Orientasi guru ditujukan untuk mengenal lingkungan pekerjaan dan organisasi. Proses ini dilakukan setelah adanya konfirmasi bahwasannya guru telah diterima. Selanjutnya, guru ditempatkan pada jabatan yang kosong. Apabila guru tersebut mempunyai kualifikasi baik, guru tersebut akan dimasukkan atau ditempatkan pada kelas unggulan. Serta apabila yang dibutuhkan yaitu guru pendamping kelas, guru yang mengenyam pendidikan pada aspek mata pelajaran tertentu pun dapat masuk ke dalam guru pendamping kelas, tidak harus dari jurusan PGMI/ PGSD, yang penting guru tersebut mau belajar untuk menjadi guru yang profesional.

D. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa faktor yang menjadikan peneliti menganggap semua ini merupakan faktor keterbatasan dalam penelitian. Adapun beberapa faktor tersebut meliputi:

1. Faktor Teori dan Pembahasan

Adapun yang dimaksud disini adalah peneliti hanya melakukan penelitian dengan memfokuskan pada kegiatan

rekrutmen guru. adapun permasalahan yang lain yakni peneliti memiliki keterbatasan dalam proses penguraian teori serta memiliki keterbatasan dalam mengkaji permasalahan yang diangkat.

2. Faktor Tempat Penelitian

Adapun yang dimaksud disini adalah peneliti hanya melakukan penelitian pada MI Al-khoiriyah 01 Semarang, yang tentunya fokus tempat penelitian sendiri memiliki banyak perbedaan pada sekolah lainnya.

3. Faktor Waktu Penelitian

Adapun yang dimaksud disini adalah peneliti memperoleh data pada saat berlangsungnya kegiatan penelitian. Adapun jika dilaksanakan penelitian di waktu yang berbeda, hasilnya pun ada kemungkinan berbeda pula.

4. Faktor Kondisi Penelitian

Adapun yang dimaksud disini adalah kondisi dalam penelitian yang sedang dalam pandemi covid-19 yang menyebabkan peneliti sedikit kesulitan dalam penggalan sumber data penelitian. Sehingga dalam proses wawancara penelitian dilakukan menggunakan metode kuisisioner yang dibagikan secara *On- Line/* daring.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh serta analisisnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Rekrutmen Guru di MI Al-Khoiriyah 01 Semarang dilakukan dengan beberapa Strategi yaitu:
 - a. Perencanaan Rekrutmen
Kegiatan ini dilakukan dengan menganalisis kebutuhan guru, menentukan waktu dan menetapkan persyaratan untuk para pelamar guru.
 - b. Persiapan Rekrutmen
Kegiatan ini dilakukan dengan cara menyusun struktur kepanitiaan rekrutmen dan menetapkan prosedur rekrutmen.
 - c. Metode dan Sumber Rekrutmen
Metode dan sumber rekrutmen dilakukan dengan cara menyebarkan lowongan informasi kerja yang dilakukan oleh MI atau Yayasan melalui internal dan eksternal.
 - d. Penerimaan Lamaran
Penerimaan lamaran dilakukan setelah adanya masyarakat yang berminat melamar guru. Kegiatan ini bisa langsung menemui kepala madrasah MI ataupun langsung ke yayasan al-khoiriyah.

- e. Seleksi
Seleksi yang diterapkan adalah tes micro teaching, tes membaca al- qur'an dan tes wawancara.
- f. Penerimaan dan Pengumuman Kelulusan
Guru yang diterima adalah guru yang berakhlak mulia, mampu membaca al-qur'an dan berkemauan belajar untuk menjadi guru yang profesional. Serta pengumuman kelulusan disampaikan melalui aplikasi whatsapp.
- g. Orientasi dan Penempatan
Orientasi dilakukan untuk mengenal lingkungan organisasi dan penempatan guru dilakukan dengan tanpa melihat kualifikasi guru SD/MI sesuai dengan peraturan kualifikasi yang berlaku.

B. Saran

Adapun saran yang perlu disampaikan oleh penulis setelah mendapatkan data penelitian tentang strategi rekrutmen guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang adalah:

1. Adapun saran dari penulis untuk Yayasan al-khoiriyyah dan untuk pihak Madrasah yaitu dalam persyaratan rekrutmen guru, persyaratan rekrutmen sudah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Akan tetapi, lebih baik jika persyaratan untuk menjadi guru kelas ditentukan pada kualifikasi pendidikan terakhir, yaitu dari lulusan S1 (Sarjana) dalam pendidikan PGSD/ PGMI.

2. Adapun saran dari penulis untuk pihak civitas akademika/ kampus adalah penulis memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan sub-tema penelitian yang berbeda, agar bisa diperoleh hasil yang akurat tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan sub-tema penelitian yang berbeda.
3. Adapun saran dari penulis untuk pembuat kebijakan/ pemerintah yaitu perlu adanya pemeriksaan tindak lanjut terkait regulasi kualifikasi dan kompetensi guru yang sudah ditetapkan kepada para pendidik (guru) yang ada di madrasah/ sekolah di seluruh Indonesia.

Demikian saran singkat yang dapat penulis sampaikan, semoga saran tersebut dapat diterima dengan baik.

C. Penutup

Demikian skripsi yang telah ditulis, dari penulis menyadari bahwasannya masih banyak kekurangan dalam skripsi ini baik dari teori, penemuan dan apapun. Maka dari itu, penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini banyak kesalahan dan kekurangan, saran dan kritik yang membangun dari pembaca selalu diharapkan agar dalam proses penulisan di masa mendatang dapat lebih baik lagi dari sekarang. Semoga dengan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Sekian, Terimakasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Professionalisme Guru SD*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: PT Toha Putra, 1989.
- Erisman, Afri, Andi Azhar, *Manajemen Strategi*, Yogyakarta: DeePublish, 2015.
- Hasibuan, Malayu, S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Iskarim, Mochammad, “*Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam*”, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 2, No. 2, November 2017/1439), dalam <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/manageria/article/download/1620/1279/>, diakses tanggal 01 Oktober 2020.
- Kurniawan, Asep, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018.
- Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, dalam <http://vervalsp.kemdikbud.go.id>, diakses tanggal 26 Juni 2020.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mukarromah, Lu'lu'ul, *Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MI Maarif NU Singasari Kabupaten Banyumas*, Skripsi, IAIN Purwokerto, 2016, dalam <http://repository.iainpurwokerto.ac.id>, diakses tanggal 10 Maret 2020.

Nuryanta, Nanang, “*Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi*”, *Jurnal Pendidikan Islam: El-Tarbawi*, No. 1, Vol. 1, tahun 2008, dalam <http://journal.uii.ac.id>, Diakses tanggal 5 Juni 2020.

Peraturan Pemerintah RI, No. 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: Sinar Grafika, 2006,

Prasetya, Ade Iqbal, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, “*Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.*” Universitas Trunojoyo Madura, *Kompetensi*, (Vol 12, No 2, Oktober 2018, dalam <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/download/4952/3360>), diakses tanggal 2 Oktober 2020.

Pusparani, Devira, “*Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (Vol. 58, No. 2, Mei 2018), dalam <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2436>, diakses tanggal 1 Oktober 2020.

Sagala, Syaiful, *Kemampuan Professional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sari, Sulistriani, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang Sari*, Skripsi, (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019), dalam <http://repository.uinjkt.ac.id>, diakses tanggal 10 Maret 2020.

Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia :membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2006.

- Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2008.
- Suryabrata, Sumardi, *Metode Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Tjiptono, Fandy, *Strategi Pemasaran*, Yogyakarta: Andi, 2008.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bagian Keempat Pasal 25.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14, tahun 2005 & Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, Bandung: Citra Umbara, 2009.
- Wahyudi, Agustinus Sri, *Manajemen Strategi*, Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- Yuniarti, *Strategi Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Nahdlatul Ulama Palembang*, Skripsi, (UIN Raden Fatah Palembang, 2016), dalam <http://repository.radenfatah.ac.id>, diakses tanggal 10 Maret 2020.
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2015.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Profil MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.

PROFIL MI AL- KHORIYYAH 01 SEMARANG

1. Nama Sekolah : MI Al-khoiriyyah 01 Semarang
2. NIS/ NPSN : 110230/ 6071389
3. NSM : 111233740015
4. Provinsi : Jawa Tengah
5. Kecamatan : Semarang Selatan
6. Desa/ Kelurahan : Bulustalan
7. Jalan dan Nomor : Jl. Bulustalan III A No. 253
8. Kode Pos : 50246
9. Telepon : Kode Wilayah (024) 3550238
10. Daerah : Perkotaan
11. Status Sekolah : Swasta
12. Kelompok Sekolah : Inti
13. Akreditasi : A (5 Tahun, sejak Juli 2019)
14. Tahun Berdiri : 17 Desember 2008
15. KBM : Pagi

Lampiran 2 : Visi dan Misi MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.

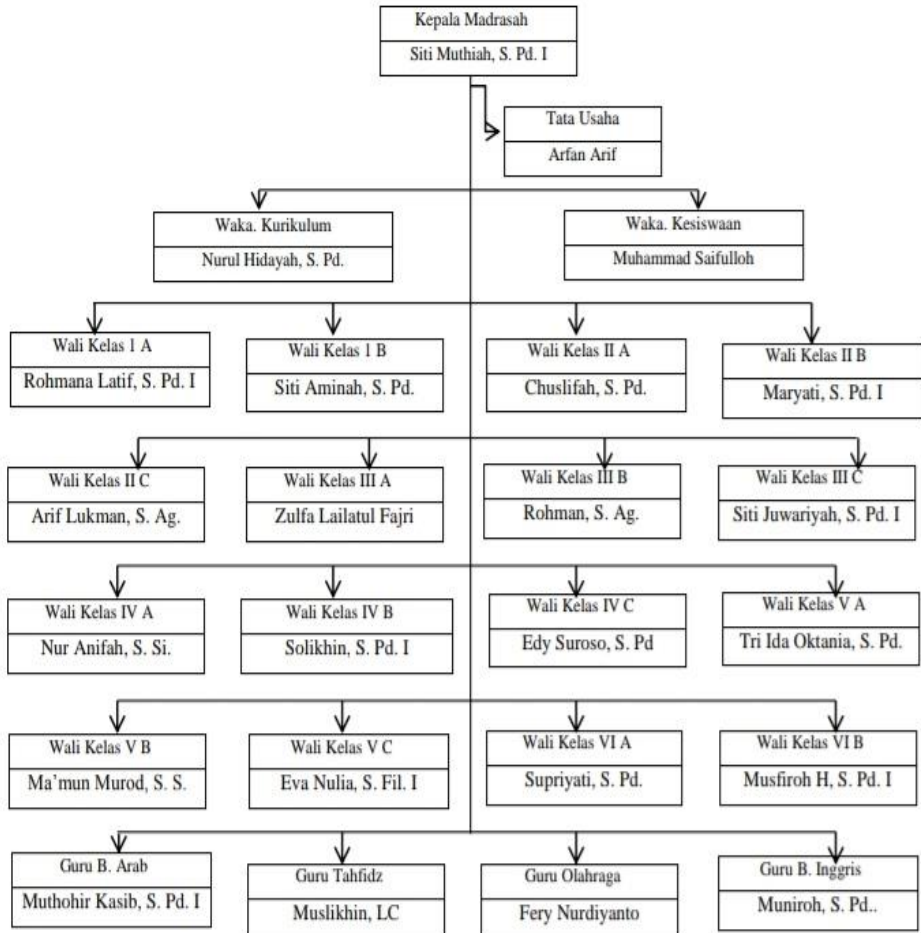
VISI & MISI MI AL-KHOIRIYYAH 01 SEMARANG

- a. Visi MI Al-khoiriyyah 01 Semarang
“Berakhlaqul Karimah dan Berkualitas dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi”

- b. Misi MI Al-khoiriyyah 01 Semarang
 - 1) Menumbuhkan Pengetahuan, Penghayatan dan Pengalaman terhadap ajaran Al- Qur’an dan Hadits agar menjadi manusia yang Sholeh-Sholihah.
 - 2) Memberikan keteladanan pada para siswa (talamidz) dalam bertindak, berbicara dan beribadah sesuai dengan pedoman al- Qur’an dan Hadits.
 - 3) Melaksanakan pembelajaran dengan bimbingan efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki
 - 4) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh komponen madrasah
 - 5) Mendorong dan membantu siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal.
 - 6) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah.
 - 7) Membekali dan menyiapkan siswa dalam menegakkan agama islam
 - 8) Membekali dan menyiapkan siswa untuk memiliki keterampilan agar siap terjun di masyarakat.

Lampiran 3 : Struktur Organisasi MI Al-khoiriyah 01 Semarang

STRUKTUR ORGANISASI



Lampiran 4 : Data Guru MI Al-khoiriyah 01 Semarang

DATA GURU

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Keterangan
1	Siti Muthiah, S. Pd	Kepala Madrasah	S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah	GTY
2	Rohmana Latif H.,S. Pd.I	Wali kelas 1 A	S1 Pendidikan Agama Islam	GTY
3	Siti Aminah, S. Pd.	Wali kelas 1 B	S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah	GTY
4	Chuslifah, S. Pd.	Wali kelas II A	S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah	GTY
5	Maryati, S. Pd. I	Wali kelas II B	S1 Pendidikan Agama Islam	GTY
6	H. Arif Lukman, S. Ag.	Wali kelas II C	S1 Penerangan dan Penyiaran Agama Islam	GTY
7	Zulfa Lailatul Fajri	Wali kelas III A	SMA Tata Boga	GTY
8	Rohman, S. Ag.	Wali kelas	S1 Hukum	GTY

		III B	Keluarga Islam	
9	Siti Juwariyah, S. Pd. I	Wali kelas III C	S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah	GTY
10	Nur Anifah, S. SI	Wali kelas IV A	S1 Matematika	GTY
11	Solikhin, S. Pd. I	Wali kelas IV B	S1 Pendidikan Agama Islam	GTY
12	Edy Suroso, S. Pd.	Wali kelas IV C	S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar	GTY
13	Tri Ida Oktania, S. Pd.	Wali kelas V A	S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah	GTY
14	Makmun Murod, S. S.	Wali kelas V B	S1 Bahasa dan Sastra Arab	GTY
15	Eva Nulia, S. Fil. I	Wali kelas V C	S1 Aqidah dan Filsafat	GTY
16	Supriyati, S. Pd.	Wali kelas VI A	S1 Pendidikan Matematika	GTY
17	Musfiroh Hanifah, S. Pd.I	Wali kelas VI B	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	GTY
18	Muthohir Kasib, S. Pd. I	Guru Bahasa Arab	S1 Pendidikan	GTY

			Agama Islam	
19	Muslikhin, LC	Koordinator Guru Tahfidz	S1 Syari'ah Yaman	GTY
20	Muniroh, S. Pd.	Guru Bahasa Inggris	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	GTY
21	Feri Nurdiyanto	Guru Olahraga dan Silat	--	GTY
22	Arfan Arif	Tata usaha	SMA Bopkri II	GTY
23	Nurul Hidayah, S. Pd.	WaKa Kurikulum	S1 PGMI	GTY
24	Muchammad Saifulloh	WaKa kesiswaan dan Guru Bahasa Arab	MA Tahfidzul Qur'an	GTY

Lampiran 5 : Data Siswa MI Al-khoiriyyah 01 Semarang

DATA SISWA

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Kelas I A	7	9	16
2	Kelas I B	12	9	21
3	Kelas II A	11	8	19
4	Kelas II B	7	11	18
5	Kelas II C	7	8	15
6	Kelas III A	8	5	13
7	Kelas III B	6	8	14
8	Kelas III C	10	6	16
9	Kelas IV A	8	6	14
10	Kelas IV B	9	6	15
11	Kelas IV C	8	9	17
12	Kelas V A	9	3	12
13	Kelas V B	13	7	20
14	Kelas V C	10	8	18
15	Kelas VI A	7	8	15
16	Kelas VI B	9	8	17

Lampiran 6 : Instrumen Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN

1. Pedoman Wawancara

No	Variabel	Indikator	Deskripsi	Pertanyaan
1	Perencanaan Rekrutmen	Analisis kebutuhan	Analisis kebutuhan merupakan tahap awal dalam proses rekrutmen guru. analisis bertujuan guna mengetahui seperti apa guru yang sedang dibutuhkan.	1. Bagaimana proses kegiatan analisis kebutuhan guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang?
		Persyaratan Rekrutmen	Persyaratan harus disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan madrasah, serta tidak melupakan kualifikasi dan kompetensi guru.	1. persyaratan apa saja yang ditentukan oleh madrasah untuk melamar guru? 2. apakah persyaratan kualifikasi calon guru sudah disesuaikan berdasarkan undang-undang?
		Waktu Rekrutmen	Dalam waktu kegiatan rekrutmen harus direncanakan	1. Kapan diadakannya waktu kegiatan rekrutmen?

			sebelumnya, kapan diadakannya pelaksanaan rekrutmen.	2. apa saja faktor yang menyebabkan diadakannya kegiatan rekrutmen guru?
2	Pelaksanaan Rekrutmen	Penyebaran informasi lowongan guru	Dalam penyebaran informasi lowongan guru, sekolah harus menyebarluaskan informasi baik ke sosial media maupun dengan cara melakukan promosi jabatan dari dalam.	1. Bagaimana metode dalam penyebaran informasi lowongan? 2. berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menjaring kandidat setelah penyebaran informasi dilakukan?
		Tata Cara dan prosedur Rekrutmen	Tata cara dan prosedur merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh pelamar dalam melamar pekerjaan guru.	1. Bagaimana tata cara dan prosedur kegiatan rekrutmen guru?
		Seleksi	Seleksi dilakukan untuk mengetahui kemampuan para pelamar.	1. apa saja seleksi yang diberikan untuk calon guru? 2. apakah ada seleksi yang bertema keagamaan?

		Penerimaan Guru	Penerimaan guru merupakan kegiatan setelah tes seleksi dilakukan.	1. apa saja kriteria yang dinyatakan diterima untuk menjadi guru di MI?
		Penempatan Guru	Penempatan guru merupakan tindak lanjut setelah diterimanya guru dengan menempatkan guru sesuai jabatan yang dibutuhkan.	1. dalam proses penempatan guru, apakah sudah sesuai dengan ijazah lulusan? 2. bagaimana proses dalam penempatan guru di MI?

2. Pedoman Observasi

No.	Kegiatan Observasi
1	Proses Kegiatan Pembelajaran Tahfidz & Tahsin
2	Proses Perencanaan Rekrutmen Guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.
3	Proses Pelaksanaan Rekrutmen Guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.
4	Proses Penempatan Guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.

3. Pedoman Dokumentasi

No	Data Dokumentasi
1	Profil MI Al-khoiriyyah 01 Semarang
2	Struktur Organisasi MI Al-khoiriyyah 01 Semarang
3	Visi dan Misi MI Al-khoiriyyah 01 Semarang
4	Data Guru MI Al-khoiriyyah 01 Semarang
5	Data Siswa MI Al-khoiriyyah 01 Semarang
6	Lampiran Pengumuman Lowongan Kerja

7	Foto Kegiatan Rekrutmen
---	-------------------------

Lampiran 7 : Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA

1. Narasumber : Ustdz. Hersi Yuli Rahmi

Jabatan : Sekretaris Yayasan dan Ketua Panitia Pengelola Kegiatan Rekrutmen.

A. Perencanaan Rekrutmen

- 1) Bagaimana perencanaan rekrutmen di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang?
“Melakukan analisis kebutuhan melalui pihak MI yang selanjutnya akan diberikan kepada pihak Yayasan Al-khoiriyyah”.
- 2) Apa saja persyaratan calon guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang?
“*fotocopy* ijazah S1 (Semua Jurusan) dan dapat membaca al- Qur’an. Sedangkan persyaratan tambahan yaitu guru perempuan untuk kelas 1,2 dan 3 MI dan guru tahfidz harus mempunyai ijazah tahfidz atau se-minimalnya mempunyai ijazah qira’ati”
- 3) Kapan diadakannya waktu kegiatan rekrutmen?
“waktu pelaksanaan kegiatan rekrutmen dilakukan pada saat menjelang tahun ajaran baru dan jika ada guru yang cuti atau mengundurkan diri dikarenakan ikut suami atau istrinya”.

B. Pelaksanaan Rekrutmen

- 1) Bagaimana proses dalam penyebaran informasi lowongan?
“melalui whastaspp media social, koran dan website yayasan”.
- 2) Bagaimana Tata Cara dan Prosedur dalam rekrutmen guru?
“Pengisian formulir lamaran, Seleksi, Tanda tangan kontrak”.
- 3) Apa saja seleksi yang diberikan kepada para pelamar?

“seleksi praktek mengajar, wawancara dan membaca Al-Qur’an”.

- 4) Bagaimana proses dalam penerimaan dan penempatan guru?

“Dalam penerimaan guru tentunya guru yang baik akhlaknya, sopan santun dan ada kemauan belajar untuk menjadi guru profesional”. dan

“Dalam penempatan guru, guru harus sanggup ditempatkan di semua kelas atau roolling. Guru yang mempunyai kualifikasi baik, maka akan ditempatkan di kelas unggulan. Jika yang dibutuhkan guru kelas, guru semua mapel (non PGMI/ PGSD) boleh masuk yang penting ada kemauan belajar untuk menjadi guru yang profesional.”

2. Narasumber : Ustdz. Siti Muthiah, S. Pd. I

Jabatan : Kepala Madrasah MI Al-khoiriyyah 01 Semarang.

A. Perencanaan Rekrutmen

- 1) Bagaimana perencanaan rekrutmen di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang?
“ Madrasah melakukan analisis jabatan yang kosong, yang selanjutnya akan diberikan kepada Yayasan untuk di tindak lanjuti proses pelaksanaan rekrutmen”
- 2) Apa saja persyaratan calon guru di MI Al-khoiriyyah 01 Semarang?
“Persyaratan yang diberikan oleh pihak yayasan dan madrasah untuk melamar guru meliputi menulis surat lamaran, *fotocopy* ijazah, praktek mengajar serta membaca al- Qur’an.”
- 3) Apakah ada struktur panitia rekrutmen?
“Panitia rekrutmen guru seringkali di pimpin oleh ust. Hersiyang merangkap sekretaris yayasan. Untuk anggotanya diacak dari pihak tenaga kependidikan yayasan dan MI”
- 4) Bagaimana data terkait metode dan sumber rekrutmen?
“Internal dengan cara mencari pegawai dari dalam, diumumkan langsung oleh saya apabila dibutuhkan. kalo eksternal bisa via media sosial, biasanya disebar ketika menjelang tahun ajaran baru mas”
- 5) Apakah persyaratan pelamar sudah disesuaikan berdasarkan pendidikan terakhir?
“Sudah, akan tetapi apabila kita membutuhkan guru mendadak, guru dari latar belakang apapun bisa melamar”
- 6) Bagaimana proses penerimaan lamaran calon guru?
“bisa melalui saya selaku kepala madrasah ataupun langsung melalui yayasan”
- 7) Bagaimana dalam proses penerimaan guru?
“Dalam proses penerimaan dan penempatan guru tentunya melakukan koordinasi dengan pihak yayasan terlebih dahulu. Guru yang diterima tentu guru yang baik

akhlaknya, berkompeten, dan ada kemauan belajar bersama dengan guru yang sudah ada”.

- 8) Dalam proses penempatan guru kelas, apakah sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan PGMI/PGSD?

“Dalam penempatan guru kelas sekolah sudah semaksimal mungkin untuk menempatkan guru sesuai dengan bidangnya. Akan tetapi, apabila guru yang mendaftar tidak sesuai dengan bidangnya, sekolah tetap menempatkan pada jabatan yang kosong walaupun jabatan yang kosong dari guru kelas. Sementara itu, sekolah juga terus melakukan pemantauan terhadap guru yang ada, apakah sesuai dengan kemampuan untuk menjadi guru kelas atau tidak. Jika tidak sesuai kita dari sekolah terus melakukan bimbingan/ belajar agar dapat menyesuaikan seperti guru yang dari lulusan PGMI/PGSD”.

3. Narasumber : Ust. Arfan Arif

Jabatan : Tata Usaha MI Al-khoiriyah 01 Semarang.

A. Perencanaan Rekrutmen

- 1) Bagaimana proses perencanaan rekrutmen guru di MI Al-khoiriyah 01 Semarang?
“Melalui proses penjangkaran baik lewat sosial media ataupun alumni”
- 2) Kapan saja waktu diadakannya kegiatan rekrutmen?
“Kondisional, hanya ketika membutuhkan guru baru saja”
- 3) Apa saja syarat syarat pelamar guru?
“Fc Ijazah”

B. Pelaksanaan Rekrutmen

- 1) Bagaimana prosedur rekrutmen?
“Melalui seleksi oleh YPI dilanjut tanda tangan perjanjian kontrak”
- 2) Bagaimana cara sekolah mengumumkan kelulusan para Pelamar?
“melalui aplikasi whatsapp”
- 3) Ustadz tau tentang orientasi atau pengenalan ssetelah guru diterima?
“ya saya tahu, ya hanya sekedar menjelaskan kegiatan apa saja yang akan dijalankan selama ngabdi disini”.

4. Narasumber : Ustdz. Zulfa Lailatul Fajri
Jabatan : Guru Kelas III A

A. Perencanaan Rekrutmen

- 1) Persyaratan apa saja yang diberikan dari yayasan/ madrasah untuk melamar guru?
“Komunikatif, mampu membaca al- Qur’an, berpakaian sopan”.
- 2) Adakah kriteria tentang pengalaman mengajar?
“ada, 1 Tahun”.

B. Pelaksanaan Rekrutmen

- 1) Dari mana ustadz/ ustadzah mengetahui adanya lowongan di al-khoiriyah?
“di Media sosial”
- 2) Dengan cara seperti apa ustadz/ah memasukkan lamaran kerja?
“mengirimkan email dan membuat lamaran kerja yang diberikan oleh kamad”.
- 3) Tes seleksi apa saja yang diberikan oleh yayasan?
“membaca al- Qur’an, microteaching, wawancara dan menulis kalimat syahadat”
- 4) Apakah Ustadzah merasa adanya ketidakcocokan antara lulusan pendidikan dengan posisi penempatan guru?
“saya sesuai antara ijazah lulusan dengan penempatan guru”

5. Narasumber : Ustdz. Ulfa Rohmah

Jabatan : Guru Baru

A. Perencanaan Rekrutmen

- 1) Persyaratan apa saja yang diberikan dari yayasan/madrasah untuk melamar guru?
“Fc. Ijazah, Fc. KTP, Fc. KK”.
- 2) Adakah kriteria tentang pengalaman mengajar?
“Mungkin sebenarnya ada, akan tetapi kebetulan saya baru terjun langsung mengajar di sekolah. (belum ada pengalaman sebelumnya selain PPL)”.

B. Pelaksanaan Rekrutmen

- 1) Dari mana ustadz/ustadzah mengetahui adanya lowongan di al-khoiriyyah?
“Group Whatsapp”
- 2) Dengan cara seperti apa ustadz/ah memasukkan lamaran kerja?
“saya kirim langsung ke yayasan/madrasah yang bersangkutan”.
- 3) Tes seleksi apa saja yang diberikan oleh yayasan?
“membaca al- Qur’an, microteaching, wawancara”
- 4) Apakah Ustadzah merasa adanya ketidakcocokan antara lulusan pendidikan dengan posisi penempatan guru?
“saya sesuai antara ijazah lulusan dengan penempatan guru”

6. Narasumber : Ustdz. Eva Nulia
Jabatan : Guru Kelas V C

A. Perencanaan Rekrutmen

- 1) Persyaratan apa saja yang diberikan dari yayasan/ madrasah untuk melamar guru?
“Membaca al- Qur’an dan Micro Teaching”.
- 2) Adakah kriteria tentang pengalaman mengajar?
“Tidak ada”

B. Pelaksanaan Rekrutmen

- 1) Dari mana ustadz/ ustadzah mengetahui adanya lowongan di al-khoiriyyah?
“Teman”
- 2) Dengan cara seperti apa ustadz/ah memasukkan lamaran kerja?
“Secara langsung diberikan melalui ihak yayasan”.
- 3) Tes seleksi apa saja yang diberikan oleh yayasan?
“Administrasi dan wawancara”
- 4) Apakah Ustadzah merasa adanya ketidakcocokan antara lulusan pendidikan dengan posisi penempatan guru?
“saya tidak sesuai antara ijazah lulusan dengan penempatan guru”

Lampiran 8 : Surat Penelitian dan Surat Penunjukan Dosen Pembimbing

SURAT PENELITIAN

YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL KHOIRIYYAH SEMARANG
Pusat Pendidikan Islam di Semarang, 2013
MADRASAH IBTIDAIYAH AL KHOIRIYYAH 1
STATUS TERAKREDITASI A
Jl. Buntaran, No. 161, 50131 Semarang (Telp. 021- 5511222) Fax. 021- 5511222
e-mail: ypk@ykpriyaa.com ypk1@ykpriyaa.com

SURAT KETERANGAN
Nomor: 008/KH/MI-1/Brw/2020/18.1/2020

Yang beranda tangani dibawah ini atau nama Kepala MI Al Khoiriyah 01 Semarang Km. Semarang Selatan.

Nama: Siti Muhiyah, S.Pd.I
Jabatan: Kepala MI Al Khoiriyah 01 Semarang
Alamat: Jl. Buntaran HI A 253

menyatakan bahwa yang namanya tercantum di bawah ini :

Nama: Muhammad Zakriyuddin Fatachi
Tempor: tanggal Lahir: Pematang, 13 Oktober 1998
Pendid: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
NIM: 1603036099

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan Pn Riset sejak tanggal 12-14 Maret 2020 dengan dengan baik dan sesuai dengan Judul Skripsi " STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KEGIATAN REKRUTMEN GURU di MI Al Khoiriyah 01 Semarang Tahun Ajaran 2019/2020.

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenar – benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 17 September 2020
Kepala MI Al Khoiriyah 01 Semarang
Siti Muhiyah, S.Pd.I
Siti Muhiyah, S.Pd.I

YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL KHOIRIYYAH SEMARANG
Pusat Pendidikan Islam di Semarang, 2013
MADRASAH IBTIDAIYAH AL KHOIRIYYAH 1
STATUS TERAKREDITASI A
Jl. Buntaran, No. 161, 50131 Semarang (Telp. 021- 5511222) Fax. 021- 5511222
e-mail: ypk@ykpriyaa.com ypk1@ykpriyaa.com

SURAT KETERANGAN
Nomor: 008/KH/MI-1/Brw/2020/18.1/2020

Yang beranda tangani dibawah ini atau nama Kepala MI Al Khoiriyah 01 Semarang Km. Semarang Selatan.

Nama: Siti Muhiyah, S.Pd.I
Jabatan: Kepala MI Al Khoiriyah 01 Semarang
Alamat: Jl. Buntaran HI A 253

menyatakan bahwa yang namanya tercantum di bawah ini :

Nama: Muhammad Zakriyuddin Fatachi
Tempor: tanggal Lahir: Pematang, 13 Oktober 1998
Pendid: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
NIM: 1603036099

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan Riset secara daring sejak tanggal 13 Juni sampai 17 September 2020 dengan baik dan sesuai dengan Judul Skripsi " STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KEGIATAN REKRUTMEN GURU di MI Al Khoiriyah 01 Semarang Tahun Ajaran 2020/2021.

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenar – benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 17 September 2020
Kepala MI Al Khoiriyah 01 Semarang
Siti Muhiyah, S.Pd.I
Siti Muhiyah, S.Pd.I

SURAT PENUNJUKAN PEMBIMBING

**KEMENTERIAN AGAMA RI**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Ganda Rumpas II, Ngaliyan Semarang Telp. 024-7601293 Fax. 7612187

Nomor : B. 95/Un. 10. 3/13/ PP 00. 9/01/2020
Lamp :
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Semarang, 16 Januari 2020

Kepada Yth.
1. Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag.
2. Agus Khunnefi, M. Ag.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa.

Nama : Muhammad Zakiyuddin Falahi
Nim : 1603036099
Judul : "STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK (GURU) DI MADRASAH IBTIDAIYAH AL-KHOIRIYAH 01 SEMARANG"

Dan Menunjuk Saudara
1. Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag. Sebagai Pembimbing 1
2. Agus Khunnefi, M. Ag. Sebagai Pembimbing 2

Demikian Penunjukan Pembimbing Skripsi ini disampaikan dan atas kerjasamanya yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n Dekan
Mengetahui,
Mengetahui,
Jurusan

E. Herditi, M. Pd.
19770415 200701 1032



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo (Sebagai laporan)
2. Mahasiswa yang Bersangkutan
3. Arsip

Lampiran 9 : Dokumentasi Penelitian





Guru Asatidz

LOWONGAN PEKERJAAN ASATIDZ GURU BARU

YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL-KHOIRIYAH

MEMBUTUHKAN

GURU / ASATIDZ

1. Mapel B. Jawa
2. Mapel BK
3. Guru OR
4. Guru Tahfidz
5. Guru Kelas MI

KRITERIA

1. Muslim/ Muslimah taat, rajin, jujur, bisa baca tulis al quran
2. Sarjana Kependidikan
3. Memiliki Jawa Pendididk Dan Berintegritas Tinggi
4. Berpengalaman Mengajar
5. Mampu berkomunikasi
6. Bisa Mengoperasikan Komputer dan siap belajar menggunakan teknologi diml kom.
7. Range umur 25 - 40 untuk guru kelas.

KARYAWAN

1. Satpam
2. Staff IT
3. Umum
4. Kebersihan / CS
5. Tenaga Perpustakaan

PERSYARATAN

1. Profesional
2. Surat Lamaran
3. Curriculum Vitae (CV)
4. Pas Foto Utk. 3x4 Dan 4x6
5. Fotokopi KTP
6. Fotokopi Ijazah Dan Transkrip (terlegalisir)

Info dan Pendaftaran
 Kom Dinkes Pang Lembang, 20 April 2019
 YPI Al-Khoiriyah Semarang
 Jl. Bukoritas JA no 203
 (024)8187113 / 8180002110 (Jam Kerja)

Official Account : Follow @ypi_alkhoiriyah Facebook YPI Al-Khoiriyah E-mail sekretariat@ypiro.co.id

Lampiran 10 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Muhammad Zakiyuddin Falachi
2. Tempat,Tanggal Lahir : Pemalang, 13 Oktober 1998
3. Alamat Rumah : Jl. Pemuda, RT 07, RW 05,
Dukuh Tengah, Bantarbolang,
Pemalang
4. E- mail : zakifalachi@gmail.com
5. Telepon : 088229891382/ 081617370468.

B. Riwayat Pendidikan

2. Pendidikan Formal
 - a. TK Tunas Rimba Bantarbolang.
 - b. SDN 07 Bantarbolang.
 - c. MTs. Sunan Pandanaran, Yogyakarta.
 - d. MA. Sunan Pandanaran, Yogyakarta.