BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kehidupan manusia mengalami fenomena baru. Untuk menghadapi perubahan dan kemajuan ini, maka pendidikan yang dilaksanakan seyogyanya mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik pada tingkat lokal, nasional maupun internasional. Dalam kerangka inilah pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju.

Dalam kehidupan suatu negara pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi dan efisiensi pendidikan. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Sebenarnya berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, antara lain melalui berbagai latihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan seperti kualitas *output*nya belum menunjukkan peningkatan yang berarti.[1]

Masalah yang dihadapi Indonesia saat ini adalah keterbatasan SDM yang berkualitas untuk berpartisipasi dalam kehidupan manusia yang terus berubah. Hal ini yang menjadi suatu fenomena dan sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan pendidikan di

[1]Strategi Pengembangan Mutu Pendidikan, http://ilmiahmanajemen.blogspot.com/2008/10/strategi-pengembangan-kurikulum.html, tanggal 29 juni 2009.

Indonesia. Kenyataan menunjukkan bahwa kualitas SDM Indonesia jauh tertinggal dibandingkan SDM negara-negara ASEAN lainnya.[2]

Maka mengingat sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pembangunan bangsa, sekolah dituntut harus mampu menghasilkan *out put* yang berkualitas yaitu SDM yang pandai, trampil dan berbudi pekerti luhur.[3]

Out put yang berkualitas tidak terjadi begitu saja di lembaga pendidikan, diperlukan suatu sistem yang efektif dan efisien. Kualitas yang baik di suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh suatu perencanaan yang baik, oleh karena itu menentukan tujuan yang baik di suatu lembaga pendidikan untuk menghasilkan *out put* yang berkualitas dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik.[4]

Untuk melaksanakan sesuatu dengan tertib, teratur dan terarah diperlukan adanya manajemen. Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Berdasarkan kenyataan manajemen mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain.[5]

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Data statistik menunjukkan bahwa tingkat pencari kerja dan tingkat pengangguran dari tahun ke tahun semakin meningkat. Sementara banyak perusahaan yang mengeluh karena sedikit sekali dari mereka yang memiliki kualitas.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, oleh karena itu proses rekrutmen Sumber

---

[2] Nuril Huda, "Desentralisasi Pendidikan: Pelaksanaan dan Permasalahannya", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, No. 017 Tahun Ke-15, Juni, 1999, hlm. 8

[3] Fatah Syukur, *Teknologi Pendidikan,* (Semarang: Rosail, 2004), hlm. 128.

[4] E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 88.

[5] Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), Cet. 9, hlm. 3

Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperoleh untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi Sumber Daya Manusia yang berdedikasi dan profesional dibidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

Kegiatan rekrutmen adalah kelanjutan dari apa yang telah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja seperti yang sudah direncanaan baik dari segi jumlah maupun kuantifikasi yang diinginkan melalui rekrutmen. Upaya-upaya rekrutmen dapat dipandang sebagai sesuatu yang kontinyu atau intensif. Upaya-upaya kontinyu untuk merekrut memiliki keuntungan dalam memperhatikan sebuah organisasi.

Meskipun tujuan rekrutmen terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi.

Pada saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat, mengingat ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadahi.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggungjawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan lembaga sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan.

Sebagaimana disebutkan diatas bahwa manajemen dalam pendidikan sangatlah penting bagi sebuah organisasi pendidikan. Berdasarkan hal ini peneliti bermaksud meneliti sejauh mana Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen tenaga pendidik (guru) yang di terapkan di YPI Al Khoiriyyah Semarang. Untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan judul: "**STUDI TENTANG MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK (GURU) DI YPI AL KHOIRIYYAH SEMARANG TAHUN 2010**"

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam menafsirkan judul skripsi ini, maka perlu dikemukakan maksud dari kata-kata yang ada dan beberapa istilah yang dipakai, sehingga perlu dibatasi dahulu agar mudah dipahami.

1. Studi

   Studi berasal dari kata *study*. Dalam bahasa Inggris mempunyai arti pelajaran atau penyelidikan.[6] Sedangkan dalam kamus bahasa Indonesia kata studi mempunyai arti penyelidikan yang kritis, hati-hati dan penuh perhatian; kajian; telaah.[7]

   Studi yang dimaksud disini adalah kegiatan menelaah, mengkaji dan menyelidiki dengan sungguh-sungguh terhadap obyek atau tentang suatu hal untuk mendapatkan informasi yang akurat, baik dengan penyelidikan yang bersifat kepustakaan maupun yang bersifat lapangan.

2. Manajemen

   Manajemen secara etimologis berarti suatu proses sosial atau merupakan seni pembimbing kegiatan-kegiatan sekolompok orang terhadap pencapaian sasaran. Dalam dunia pendidikan, manajemen pendidikan lebih ditekankan pada upaya untuk mempergunakan sumber

---

[6] Jhon M Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2005), cet. 26, hlm. 563

[7] Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 1991), hlm. 1465

daya seefesien dan seefektif mungkin.[8] Untuk selanjutnya manajemen biasanya dimaknai dengan pengelolaan.

3. Rekrutmen

   Rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar organisasi pendidikan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.

4. Tenaga Pendidik (Guru)

   Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.[9]

   Tenaga pendidik yang dimaksud di sini adalah tenaga profesional (guru) yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

5. YPI Al Khoiriyyah Semarang

   YPI Al Khoiriyyah adalah salah satu Yayasan Pendidikan Islam yang membawai beberapa madrasah. Yaitu RA Al Khoiriyyah I, RA Al Khoiriyyah II, MI Al Khoiriyyah I, MI Al Khoiriyyah II, MTs Al Khoiriyyah serta MA Al Khoiriyyah. Dan yayasan inilah yang dijadikan sebagai obyek penelitian penulis.

Yang dimaksud Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di YPI Al Khoiriyyah Semarang Tahun 2010 adalah kegiatan menelaah/mengkaji tentang manajemen dalam proses mencari tenaga pendidik (guru) baru di YPI Al Khoiriyyah pada tahun 2010.

---

[8] Subagio Admodiworo, *Manajemen Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta : Ardya Jaya, 2000), hlm, 22

[9] Undang-*Undang Sisdiknas 2003*,(Bandung: Fokusmedia, 2006), hlm. 3

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan diskripsi di atas maka permasalahan yang dapat peneliti angkat dalam skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimanakah Manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) yang ada di YPI Al Khoiriyyah Semarang?
2. Apa sajakah problema yang dihadapi dan upaya pemecahannya dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru)?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) yang ada di YPI Al Khoiriyyah Semarang
2. Untuk mengetahui problematika yang dihadapi serta upaya yang dilakukan dalam menghadapi problematika yang ada.

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan akan diperoleh manfaat sebagai berikut:

a. Diharapkan dapat menambah *insight* (wawasan) tentang pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) yang ada di YPI Al Khoiriyyah Semarang.
b. Bagi YPI Al Khoiriyyah Semarang yang menjadi fokus perhatian studi ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan, bahan dokumentasi historis dan bahan pertimbangan untuk megambil langkah-langkah guna meningkatkan kualitas pengelolaan yayasan.

E. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan penelitian untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain.[10]

---

[10] Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Pelajar, 2002), cet. 1, hlm. 105.

Penulis menggali informasi dan melakukan penelusuran buku dan tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini untuk dijadikan sebagai sumber acuan dalam penelitian ini.

Penulisan skripsi yang berjudul "Implementasi Rekrutmen Guru di SMA Dwi warna (*Boarding School*) Parung Bogor" yang disusun oleh Dewi Mustika Ningsih (103018227308).[11] Membahas bagaimana implementasi rekrutmen yang ada di SMA Dwi warna Parung, Bogor. Dengan kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen sudah cukup efektif. Kepala Sekolah tidak mengikut sertakan semua guru dalam pelaksanaan rekrutmen tersebut.

Penulis skripsi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pengembangan Mutu Guru PAI di MTs N Kendal" yang disusun oleh Sri Nur Mulyani.[12] Membahas bagaimana upaya yang dilakukan pihak MTs N Kendal dalam manajemen pengembangan mutu Sumber Daya Manusia terutama guru PAI.

Penulisan skripsi yang berjudul "Studi Tentang Manajemen Personalia Sekolah di SMA Unggulan Pon-Pes Nurul Islami Mijen Semarang" disusun oleh Istiqomah (3101151).[13] Membahas bagaimana implementasi manajemen personalia di SMA Unggulan Pon-Pes Nurul Islam Mijen Semarang, meliputi: perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, penilaian, promosi dan mutasi, kompensasi dan pemberhentian personalia sekolah.

Dan dari tulisan-tulisan tersebut penulis belum menemukan suatu pembahasan manajemen rekrutmen. Oleh karena itu, penulis mencoba untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil studi kasus di YPI Al Khoiriyyah Semarang.

---

[11] Dewi Mustika Ningsih, *Implementasi Rekrutmen Guru di SMA Dwiwarna (Boarding School) Parung Bogor*, Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2008.

[12] Sri Nur Mulyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pengembangan Mutu Guru PAI di MTs N Kendal*, Skripsi Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, (Semarang: Perpustakaan Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2009), t.d.

[13] Istiqomah, *Studi Tentang Manajemen Personalia Sekolah di SMA Unggulan Pon-Pes Nurul Islami Mijen Semarang*, Skripsi Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, (Semarang: Perpustakaan Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2006), t.d.

F. Metode penelitian

Perumusan tentang metodologi penelitian merupakan sesuatu yang sangat menentukan dalam penelitian sebagai upaya menghimpun data yang diperlukan di lapangan sekaligus berfungsi sebagai kerangka berfikir dari penelitian itu sendiri.

Adapun metode dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.[14]

Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) di YPI Al Khoiriyyah Semarang.

2. Fokus dan Ruang Lingkup Penelitian

Sering kali permasalahan dalam penelitian melibatkan begitu banyak variabel dan faktor, sehingga terkadang berada di luar jangkauan kemampuan sang peneliti. Selain itu, suatu penelitian yang menyangkut permasalahan begitu luas tidak akan dapat memberikan kesimpulan yang mempunyai makna yang mendalam. Sehingga dalam penelitian ini perlu adanya fokus dan ruang lingkup yang jelas.

Adapun fokus dalam penelitian ini adalah manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) di YPI Al Khoiriyyah Semarang, sedangkan ruang lingkupnya adalah perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pertanggungjawaban, hal-hal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) di YPI Al Khoiriyyah Semarang.

---

[14]Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), cet. 20, hlm. 6.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian.[15]

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Observasi

Pada dasarnya teknik observasi digunakan untuk melihat atau mengamati perubahan fenomena sosial yang tumbuh dan berkembang, serta kemudian dapat dilakukan penilaian atas perubahan tersebut.[16]

Observasi adalah metode yang digunakan melalui pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan keseluruhan alat indra.[17] Salah satu panca indra yang digunakan yaitu indra penglihatan sebagai alat bantu utamanya untuk melakukan pengamatan langsung, selain panca indra biasanya penulis menggunakan alat bantu lain sesuai dengan kondisi lapangan antara lain buku catatan, kamera, *checklist* yang berisi obyek yang diteliti dan lain sebagainya.

Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung letak geografis, kondisi lingkungan, dan Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen tenaga pendidik (guru) di YPI Al Khoiriyyah Semarang (proses seleksi administrasi, wawancara dan tes seleksi).

b. Interview (Wawancara)

Interview adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.[18] Ciri utama dari interview adalah

---

[15] M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 82.

[16] Joko Subagyo, *Metode Penelitian (Dalam Teori dan Praktek)*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 63.

[17] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), cet. II., hlm. 146.

[18] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), cet. 4, hlm. 72.

adanya kontak langsung dengan cara tatap muka antara pencari informasi (*interviewer*) dan sumber informasi (*interviewee*). Untuk memperoleh informasi yang tepat dan objektif, setiap *interviewer* harus mampu menciptakan hubungan baik dengan *interviewee*.[19]

Metode interview ini digunakan untuk mendapatkan informasi dengan pihak YPI Al Khoiriyyah, panitia pelaksana rekrutmen dan pihak-pihak yang terkait yang ada di YPI Al Khoiriyyah Semarang, dengan menggunakan *interview bebas* dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi harus mengingat akan tujuan penelitian dan data apa yang akan dikumpulkan.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa lampau. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.[20]

Menurut Schatzman dan Strauss yang dikutip oleh Sugiyono dalam buku Memahami Penelitian Kualitatif menegaskan bahwa dokumen historis merupakan bahan penting dalam penelitian kualitatif. Menurut mereka, sebagai bagian dari metode lapangan, peneliti dapat menelaah dokumen historis dan sumber-sumber sekunder lainnya untuk menjelaskan sebagian aspek situasi tersebut.[21]

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan data yang berupa tulisan-tulisan yang berhubungan dengan obyek penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini serta digunakan sebagai metode penguat dari hasil metode *interview* dan observasi.

Adapun penggunaan metode ini untuk mendapatkan data tentang keadaan YPI Al Khoiriyyah secara umum, baik menyangkut

---

[19] Margono, S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hlm. 165.

[20] Sugiyono, *op.cit*, hlm. 82.

[21] Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya)*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 195-196.

fasilitas, sarana prasarana yang dimiliki, pengadministrasian, struktur organisasi, letak geografis maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) di YPI Al Khoiriyyah Semarang.

d. Triangulasi data

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.[22]

Triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dalam pelaksanannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara dengan ketua YPI Al Khoiriyyah, pihak yang mengelola rekrutmen dan ustadz yang ada di YPI Al Khoiriyyah.

Lebih jauh lagi, hasil wawancara tersebut kemudian peneliti cek dengan hasil pengamatan yang peneliti lakukan selama masa penelitian untuk mengetahui manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) di YPI Al Khoiriyyah Semarang.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam sebuah penelitian merupakan bagian yang sangat penting karena dengan analisis inilah data yang ada akan nampak manfaatnya terutama dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir dalam penelitian.

Setelah data terkumpul melalui teknik pengumpulan data, selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Dalam memberikan interpretasi data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif. Teknik analisis deskriptif yaitu suatu teknik penelitian yang meliputi proses pengumpulan dan penyusunan data yang sudah terkumpul dan tersusun tersebut dianalisis sehingga diperoleh penelitian data yang jelas.[23]

---

[22]Lexy J. Moleong, *op.cit.,* hlm. 330.

[23] Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah,* (Bandung: Trasito, 1998), hlm. 139-140.

Teknik analisis berarti proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.[24]

Kemudian agar data yang diperoleh nanti sesuai dengan kerangka kerja maupun fokus masalah, akan ditempuh tiga langkah utama dalam penulisan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, bahwa aktifitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.[25] Tiga langkah tersebut meliputi:

a. *Data reduction* (Reduksi data)

   Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, kemudian dicari tema dan polanya. Reduksi data dimaksudkan untuk menentukan data ulang sesuai dengan permasalahan yang akan penulis teliti, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Disini data mengenai manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) di YPI Al Khoiriyyah yang diperoleh dan terkumpul, baik dari hasil penelitian lapangan/kepustakaan kemudian dibuat rangkuman.

b. *Data display* (Penyajian data)

   Data hasil reduksi disajikan atau di display ke dalam bentuk yang mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif penyajianan data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar

[24]Sugiyono, *op. cit*, hlm. 89.
[25] *Ibid*, hlm. 91.

kategori, *flowchart* dan sejenisnya.[26] Sajian data dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) di YPI Al- Khoiriyyah. Artinya data yang telah dirangkum tadi kemudian dipilih, sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian dalam bentuk teks yang berbentuk naratif.

c. *Conclusion drawing*/*verification*

Langkah ketiga yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan ini akan diikuti dengan bukti-bukti yang di peroleh ketika penelitian di lapangan. Verifikasi data dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis, sehingga keseluruhan permasalahan mengenai manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) di YPI Al Khoiriyyah dapat dijawab sesuai dengan kategori data dan permasalahannya,

Metode ini bertujuan untuk menyajikan deskripsi (gambaran) secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki. Dengan demikian analisis ini dilakukan saat peneliti berada di lapangan dengan cara mendeskripsikan segala data yang telah didapat, lalu dianalisis sedemikian rupa secara sistematis, cermat dan akurat. Dalam hal ini data yang digunakan berasal dari wawancara dan dokumen-dokumen yang ada serta hasil observasi yang dilakukan.

[26] *Ibid*, hlm. 92-99.