BAB IV

ANALISIS MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK (GURU) DI YPI AL KHOIRIYYAH SEMARANG TAHUN 2010

Dari hasil kajian teoritis maupun data lapangan yang telah penulis jabarkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penganalisaan terhadap data-data tersebut. Sehingga hasilnya dapat diketahui secara transparan. Mengingat bahwa data-data yang terkumpul bersifat kualitatif, maka dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif dengan mendeskripsikan dan mengkomparasikan dengan konsep manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) yang ditemukan dalam studi kepustakaan.

A. Analisis manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI Al Khoiriyyah Semarang Tahun 2010

Manajemen rekrutmen adalah jenis kegiatan yang dengan sengaja dilakukan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

1. Perencanaan

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu di awali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Supaya dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Dalam kerangka mengembangkan suatu pengelolaan di dalam pendidikan pada dasarnya harus mampu menganalisa setiap aspek yang terkait dengan lembaga pendidikannya, dalam hal ini perencanaan merupakan kegiatan permulaan dalam pengelolaan tersebut.[1]

Sebelum melaksanakan tugas, haruslah terlebih dahulu direncanakan hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas

[1] Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2008), hlm. 33

itu. Demikian juga dalam perekrutan harus terlebih dahulu direncanakan dengan dianalisis atau ditentukan kualifikasi pegawai yang akan diterima dalam lembaga pendidikan tersebut.

Perencanaan rekrutmen didesain untuk memastikan bahwa personalia yang dibutuhkan akan selalu terpenuhi secara memadai. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik (ustadz) di YPI Al Khoiriyyah Semarang dilakukan setiap awal tahun pelajaran baru, akan tetapi kebutuhan ustadz baru kadang kala juga terjadi sewaktu-waktu tidak sesuai dengan rencana. Untuk itu perencanaan rekrutmen harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada.

Dapat penulis analisis bahwa perencanaan rekrutmen di YPI Al Khoiriyyah Semarang sudah baik. Hal ini dilihat dari proses perencanaan yang dibuat dengan cara melakukan analisa jabatan dan analisa pekerjaan. Adapun yang melakukan analisa ini adalah kepala madrasah. Dengan adanya perencanaan ini maka akan diketahui madrasah mempunyai pegawai berapa dan kekurangan/membutuhkan pegawai dalam bidang apa. Dengan mengetahui hal tersebut madrasah dapat melakukan perekrutan guru/ustadz dengan meminta pihak yayasan untuk merekrut ustadz yang dibutuhkan.

Setelah analisis pekerjaan jelas maka menentukan kualifikasi pegawai yang akan diterima, kualifikasi ini untuk menentukan pendidikan, pengalaman, serta keterampilan yang harus dimiliki oleh ustadz baru.

2. Pelaksanaan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Melalui perencanaan analisa pekerjaan dan analisa jabatan dihasilkan dokumen rencana yang secara jelas memuat jumlah, jenis dan

kualifikasi tenaga pendidik untuk suatu kurun waktu tertentu. Dokumen ini pada dasarnya bersifat imperatif. Ia menuntut realisasi dari para personil pendukung organisasi melalui kegiatan-kegiatan aktual. Rekrutmen adalah langkah awal dalam rangka mewujudkan apa yang tercantum dalam dokumen rencana.

Pelaksanaan rekrutmen ustadz baru dilaksanakan setiap awal tahun pelajaran baru, akan tetapi apabila ada kekosongan ustadz secara tiba-tiba maka akan diadakan rekrutmen kembali.

a. Proses rekrutmen

Rekrutmen guru berarti keseluruhan proses mendapatkan guru baru, seperti guru kelas, guru mata pelajaran Pendidikan Agama, guru mata pelajaran penjaskes,dan guru-guru lain yang dibutuhkan oleh madrasah. Rekrutmen dilakukan berdasarkan pada hasil perencanaan guru yang dilakukan sebelumnya.

Tujuan proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi jabatan sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di YPI Al Khoiriyyah dalam jangka waktu yang lama.

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

1) Persiapan rekrutmen

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

a) Pembentukan panitia rekrutmen ustadz baru

Sebuah struktur kepanitiaan sangatlah penting dalam pelaksanaan sebuah kegiatan. Penetapan struktur kepanitiaan yang baik adalah yang mampu mengantarkan suatu badan tertentu kepada suatu tujuan kebijakan yang telah diambil, di samping itu juga dapat mengatur hubungan kerja sama antar atasan, bawahan dan bagian lain yang terkait.

Pembentukan panitia rekrutmen ustadz baru di YPI Al Khoiriyyah dibentuk untuk memperlancar proses rekrutmen. Yang menentukan siapa saja yang menjadi panitia rekrutmen ustadz baru adalah ketua yayasan dan pengurus bagian personalia. Susunan kepanitiaan rekrutmen ustadz baru YPI Al Khoiriyyah terdiri dari, ketua, sekretaris, dan anggota yang berjumlah 3 orang.

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

Biasanya setiap lembaga berbeda dalam menetapkan peraturan dan prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen. Lembaga negeri dalam melaksanakan proses rekrutmen mengacu pada peraturan pemerintah sepenuhnya sedangkan lembaga mandiri mengacu peraturan pada lembaga tertingginya. Seperti halnya madrasah di lingkungan YPI Al Khoiriyyah setiap akan melakukan suatu tindakan harus mengacu pada peraturan yayasan. Dalam pelaksanaan rekrutmen ini juga mengacu pada peraturan yayasan yang ada.

Pengkajian peraturan yang berkaitan dengan penerimaan ustadz/karyawan baru sekaligus penetapan prosedur pendaftaran dilakukan setelah susunan kepanitiaan telah terbentuk. Hal ini berdasarkan peraturan dan tata tertib Yayasan Pendidikan Islam Al Khoiriyyah pada Bab II tentang Hubungan Kerja pasal 5.

c) Menetapkan pesyaratan-persyaratan melamar menjadi ustadz baru

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan

melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya.

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No. 20 TH. 2003 tentang SISDIKNAS dirumuskan bahwa:

Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.[2]

Di YPI Al Khoiriyyah persyaratan ustadz yang akan diterima meliputi: beragama Islam, sehat jasmani dan rohani, pendidikan terakhir minimal S1, mampu, cakap, dan ikhlas dalam bekerja.

Dengan demikian dapat penulis analisis bahwa persyaratan yang ditetapkan oleh YPI Al Khoiriyyah sudah sesuai dengan persyaratan yang dijelaskan dalam undang-undang dan peraturan pemerintah tentang syarat menjadi seorang guru. Hanya saja persyaratan keyakinan beragama diikut sertakan karena YPI Al Khoiriyyah ini merupakan pendidikan berbasis ke-Islaman.

---

[2] 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. 8

2) Penyebaran pengumuman penerimaan ustadz baru

Untuk memperoleh ustadz yang benar-benar tepat bagi madrasah, panitia pelaksanaan rekrutmen bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang akan dipilih. Agar perekrut bisa berjalan secara efektif maka harus mengetahui pegawai apa saja yang dibutuhkan dan dimana sumber daya manusia (SDM) yang potensial dapat dicari.

Sumber-sumber media massa seperti surat kabar, majalah, televisi, radio, dan papan pengumuman digunakan secara luas. Media apapun yang digunakan harus berkaitan dengan pasar tenaga kerja yang relevan dan menyediakan informasi yang cukup tentang lembaga dan pekerjaan tersebut. Untuk jabatan-jabatan kosong yang harus diisi dengan cepat, surat kabar juga merupakan sumber yang baik.[3]

Pengumuman penerimaan ustadz baru yang dilakukan oleh YPI Al Khoiriyyah melalui media seperti brosur, surat kabar, website, bahkan dari lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi. Pada pelaksanaan rekrutmen tahun 2010 ini pengumuman lowongan melalui surat kabar yaitu koran Suara Merdeka yang terbit pada tanggal 2 September 2010.

Begitu pengumuman penerimaan lamaran ustadz baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan ustadz baru dimadrasah-madrasah yang ada di YPI Al Khoiriyyah.

3) Penerimaan lamaran ustadz baru

Dalam penerimaan lamaran ustadz baru ini kegiatan yang harus dilakukan panitia adalah Melayani masyarakat yang

---

[3] Robret L. Mathis dan John H. Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Salemba Emba Patria, 2001), hlm. 290-291

memasukkan lamaran kerja. Lamaran pekerjaan ini biasanya diterima langsung oleh satpam YPI Al-Khoiriyyah. Kemudian panitia mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. Setelah semua lamaran masuk dilanjutkan dengan kegiatan merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam proses seleksi dan pemberitahuan pengumuman atau panggilan seleksi wawancara.

4) Seleksi pelamar

Dengan rekrutmen sesungguhnya sudah terjadi seleksi tahap awal. Hal ini karena dengan kebijaksanaan rekrutmen ditentukan kualifikasi calon yang akan masuk. Kualifikasi atau kriteria ini sesungguhnya merupakan data seleksi untuk mendapat calon yang sesuai kebutuhan. Namun rekrutmen tidak dapat diandalkan sebagai data seleksi. Hal ini karena informasi yang dapat dijaring dalam rekrutmen ini sangat terbatas. Keterbatasan ini perlu diikuti dengan seleksi lebih lanjut sebagai upaya terakhir untuk memperoleh calon yang selesai untuk mengisi posisi-posisi tertentu dalam struktur organisasi dinas pendidikan dalam hal tenaga kependidikan yang sebelumnya telah dideskripsikan dengan cermat.

Seleksi tenaga kependidikan mengacu kepada dua hal pokok yaitu kemampuan akademik yang bertumpu pada penampilan intelektual dan penguasaan disiplin akademik, serta kepribadian. Kedua hal ini penting sebab dalam kenyataan tenaga kependidikan menjalankan tugas mendidik, melatih dan membimbing, tugas yang menuntut pola tingkah laku tertentu. Dengan demikian seleksi merupakan jaminan keberhasilan fungsi pendidikan dilihat dari performans ketenagaan.

Berbagai macam teknik dapat dilakukan dalam rangka seleksi ini. Setiap teknik mempunyai sasaran tertentu tetapi

semuanya bermuara pada satu tujuan yang lebih umum ialah memperoleh informasi tentang calon yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Dalam pelaksanaan seleksi ini tahap-tahap yang digunakan oleh YPI Al Khoiriyyah terdiri atas:

a) Pengisian formulir lamaran

Pada umumnya organisasi/perusahaan dalam menyeleksi calon tenaga kerja pada tahap pertama dengan mengisi formulir lamaran. Metode ini sebagai cara melakukan seleksi yang paling sederhana dalam memprediksi kesesuaian kemampuan calon dengan syarat-syarat dan criteria pekerjaan/jabatan yang akan diisi.[4]

Pengisian formulir yang dilakukan di YPI Al Khoiriyyah sudah baik dimana dalam formulir tersebut menanyakan tentang nama pelamar, alamat, nomor telfon, kewarganegaraan, dan pilihan jenis pekerjaan yang dilamar. Dengan begitu akan lebih mempermudah panitia dalam merekapitulasi data pelamar yang ada.

b) Seleksi administrasi (pemeriksaan referensi)

Secara umum terdapat dua jenis referensi. Yang pertama adalah referensi pengalaman pendidikan atau pengalaman kerja pelamar dan yang kedua referensi personal pelamar. Referensi pengalaman kerja dan pengalaman pendidikan dibutuhkan untuk mengetahui spesialisasi keahlian yang dimiliki pelamar, sedangkan referensi personal digunakan untuk mengetahui sikap dan perilaku pelamar.

Umumnya kedua referensi tersebut diserahkan secara tertulis. Kenyataan menunjukkan bahwa sangat jarang organisasi/perusahaan mendapatkan referensi tertulis yang

---

[4] Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: UGM Press, 1997), cet. 1, hlm. 195

benar. Untuk mengatasi hal tersebut organisasi melakukan pemeriksaan ulang (*recheck*) melalui telepon kepada pemberi referensi.

c) Wawancara kerja

Wawancara merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Wawancara juga memiliki fleksibilitas yang tinggi, karena dapat diterapkan pada semua calon pegawai, karyawan, manajerial maupun operasional, berketerampilan rendah maupun berketerampilan tinggi.

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

d) Tes Seleksi

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

(1) Tes pengetahuan dasar keislaman

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

(2) Tes psikologi

Tes psikologi merupakan salah satu tes yang sangat diperlukan dalam seleksi calon pegawai, hal ini dilakukan untuk mengukur apakah calon pegawai memiliki etika yang

kuat, motivasi yang tinggi, atau mudah menyerah dalam dalam menghadapi tantangan pekerjaan.[5]

Meskipun tes psikologi ini dilakukan oleh YPI Al Khoiriyyah akan tetapi menurut analisis penulis tes psikologi ini harus difokuskan pada aspek-aspek psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan, bukan hanya tentang kehidupan pribadi sehari-hari.

(3) Tes *microteaching*.

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

Agar berbagai tes di atas benar-benar memberikan informasi yang ingin digali dari pelamar, maka ada dua persyaratan yang harus dipenuhi yaitu : validitas dan realibitas. Yang dimaksud dengan validitas adalah bahwa nilai yang didapat oleh seseorang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan atau dengan berbagai kriteria obyektif lainnya yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan perkataan lain, tingkat validitas dapat dikatakan tinggi bila hubungan antar hasil tes dengan prestasi kerja semakin kuat. Sedangkan sebaliknya bila keterkaitan hasil tes lemah, maka tingkat validitasnya rendah.

Sedangkan yang dimaksud dengan realibilitas (dapat dipercaya) ialah bahwa hasil yang diperoleh konsisten setiap kali tes tersebut dilakukan. Jika hasil tes bervariasi setiap kali dilakukan, maka berarti tes tersebut tidak dapat dipercaya (*unreliable*). Penting untuk diingat bahwa tes yang dapat dipercaya pasti tidak valid.

---

[5] *Ibid*, hlm. 198

e) Keputusan penerimaan/pengangkatan

Langkah terakhir dalam proses seleksi adalah pengambilan keputusan penerimaan. Siapa yang akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima dan apapun hasilnya (diterima atau ditolak), yang jelas keputusan tersebut harus diberikan pada para pelamar. Pengambilan keputusan adalah tindakan yang tepat dan sangat etis sekaligus untuk menjaga citra organisasi/perusahaan. Tindakan pengambilan keputusan dikatakan tepat dan etis karena dengan demikian organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap nasib orang-orang pencari kerja.

Adapun kriteria yang ditetapkan bagi calon pegawai/ustadz di YPI Al Khoiriyyah yang layak diterima adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan TIK (Teknologi Informasi Komputer)
2) Nilai wawancara kerja
3) Nilai tes seleksi (*microteaching)*
4) Administrasi, penilaian administrasi ini meliputi: Background pendidikan, Nilai IPK, Pengalaman kerja, Nilai plus.

b. Alasan-alasan rekrutmen

Alasan-alasan rekrutmen pada umumnya karena terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, dimana madrasah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru di madrasah yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di madrasah. Selain itu, adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah kemadrasah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan madrasah tersebut. Sehingga madrasah membutuhkan guru baru

untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan belajar mengajar (KBM) pun dapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya.Untuk itu madrasah perlu melakukan proses rekrutmen guru baru karena rekrutmen merupakan hal yang sangat penting, dengan melalui proses rekrutmen madrasah akan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

3. Evaluasi

Evaluasi merupakan hal yang sangat penting. Hal ini adalah cara untuk menemukan apakah upaya-upaya dalam perekrutan berjalan secara efektif terutama dalam aspek waktu.

Hal yang perlu dievaluasi yaitu program perekrutan. Program perekrutan adalah kunci aktivitas yang digunakan untuk mencapai tujuan merekrut individu-individu dari kelas yang diproteksi.[6] Untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu program di YPI Al-Khoiriyyah, maka diperlukan adanya evaluasi. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan rencana kerja yang telah dirumuskan sebelumnya. Jika ditemukan kekurangan atau hambatan dapat segera dilakukan perbaikan-perbaikan.

B. Analisis problem dan upaya mengatasi problem dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI Al Khoiriyyah Semarang

Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugas mencari calon-calon pegawai, para panitia pelaksana rekrutmen harus menyadari bahwa adanya berbagai kendala.

Tentunya dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik (ustadz) di YPI Al Khoiriyyah tidak semulus yang diperkirakan. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik (ustadz) di YPI Al Khoiriyyah juga terdapat persoalan yang membutuhkan penyelesaian di antaranya adalah:

1. Permasalahan yang terjadi pada proses rekrutmen adalah:

[6] Robret L. Mathis dan John H. Jakson, *Op. Cit*, hlm. 295

a) Masalah waktu rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana

1) Waktu yang berkepanjangan atau melebar karena terganjal oleh kalender pendidikan

Hal ini terjadi karena terbentur oleh hari-hari libur panjang, seperti libur puasa, lebaran idul fitri.

2) Kebutuhan ustadz secara tiba-tiba

Masalah ini akan sangat merugikan bagi semua pihak yayasan. Kebutuhan ustadz yang secara tiba-tiba akan menjadi masalah dalam proses rekrutmen karena proses rekrutmen membutuhkan waktu yang relatif lama

b) Fasilitas tempat

Proses rekrutmen yang terjadi secara tiba-tiba akan sangat mempengaruhi dalam pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan proses rekrutmen. Masalah ini terjadi karena waktu rekrutmen yang tidak sesuai rencana dan pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan secara tiba-tiba. Pelaksanaan rekrutmen yang bersamaan dengan kegiatan belajar mengajar akan menjadi kendala dalam menyiapkan fasilitas proses rekrutmen.

2. Upaya yang dilakukan pihak Yayasan dalam menghadapi problema yang terjadi adalah:

Problem yang terjadi dalam proses rekrutmen sangat mengganggu dalam proses belajar mengajar. Karena semua yang telah terjadwal bisa menjadi gagal. Yang seharusnya materi telah disampaikan akan tetapi karena ketidakadaan guru menjadikan pelajaran menjadi tertinggal. Untuk itu dari pihak yayasan harus mengupayakan segala sesuatu yang dapat menyelesaikan problem yang terjadi, diantaranya:

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

1) Meminimalkan waktu

Apabila kebutuhan ustadz secara tiba-tiba maka dalam mengumumkan lowongan pekerjaan melalui orang dalam atau

orang dekat untuk menginformasikan kepada saudara-saudaranya yang sedang membutuhkan pekerjaan untuk segera mengisi lowongan pekerjaan tersebut. Terkadang juga dititipkan langsung melalui dosen salah satu Perguruan Tinggi agar menginformasikan lowongan tersebut.

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

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

b) Fasilitas menjadi salah satu keberhasilan dalam pelaksanaan rekrutmen. Dalam menangani problem tersebut maka dari pihak yayasan mengupayakan fasilitas yang masih mungkin digunakan. Seperti musholla, aula, bahkan ruang kantor yayasan menjadi tempat pelaksanaan seleksi/wawancara.

Dari berbagai promblema dan upaya yang ada dapat penulis analisis bahwa problema yang terjadi di YPI Al Khoiriyyah adalah problem yang sering terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen. Proses rekrutmen memang membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga apabila terjadi kekosongan ustadz secara tiba-tiba akan menjadi masalah. Akan tetapi hal ini juga tidak bisa dipungkiri apabila alasan dilaksanakannya rekrutmen karena musibah.

Dalam mengatasi problema yang ada YPI Al Khoiriyyah sudah cukup baik. Akan tetapi permasalah yang ada harus bisa menjadi pelajaran bagi semua panitia pelaksana rekrutmen serta dari pihak pengurus sendiri. Agar kelak problem-problem yang pernah terjadi tidak terulang kembali serta apa yang menjadi solusi bisa benar-benar terlaksana.

Untuk mengatasi fasilitas bisa saja menyewa gedung untuk pelaksanaan rekrutmen yang cukup besar sehingga tidak menggangu proses belajar yang sedang berlangsung.