

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
REKRUTMEN TENAGA PENGAJAR DI
PESANTREN INSHAFUDDIN
BANDA ACEH**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Khairunnisak

NIM. 140206060

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2017/2018**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM REKRUTMEN
TENAGA PENGAJAR DI PESANTREN
INSHAFUDDIN BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Pendidikan Islam**

Oleh:

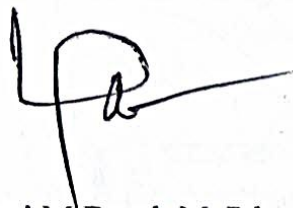
KHAIRUNNISAK

NIM : 140206060

**Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



**Drs. Yusri M Daud, M. Pd
NIP. 196303031983031003**

Pembimbing II,



**Dra. Cut Nya' Dhin, M. Pd
NIP. 196705232014112001**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM REKRUTMEN
'TENAGA PENGAJAR DI PESANTREN INSHAFUDDIN
BANDA ACEH**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal:

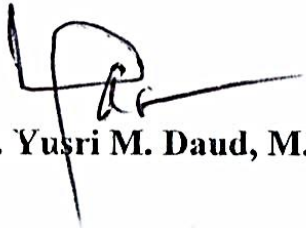
Kamis,

1 November 2018

23 Shafar 1440 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



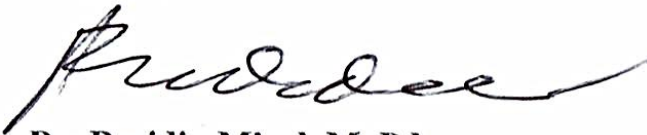
Drs. Yusri M. Daud, M. Pd

Sekretaris,



Dr. Murni, M. Pd

Penguji I,



Dr. Basidin Mizal, M. Pd

Penguji II,



Dra. Cut Nya' Dhin, M. Pd

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh




Dr. Muslim Razali, Sh., M.Ag.

NIP. 195903091989031001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Khairunnisak
NIM : 140206060
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

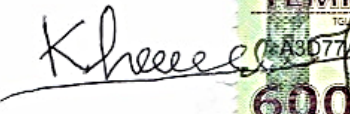
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar Di Pesantren Inshafuddin** adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 25 Juli 2018

Yang menya




Khairunnisak

NIM: 140206060

ABSTRAK

Nama : Khairunnisak
NIM : 140206060
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar di Pesantren Inshafuddin
Tanggal Sidang : 1 November 2018
Tebal Skripsi : 59 Halaman
Pembimbing I : Drs. Yusri M Daud, M. Pd
Pembimbing II : Dra. Cut Nya' Dhin, M. Pd
Kata Kunci : Manajemen, Rekrutmen, Tenaga pengajar

Rekrutmen merupakan suatu proses menarik, mencari, dan menetapkan seorang pelamar atau pekerja di tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian. Rekrutmen adalah kegiatan yang sangat penting bagi suatu lembaga, baik lembaga pemerintah mau pun non pemerintah. Dalam kegiatan ini dilakukan tes, baik secara tertulis maupun wawancara seperti yang dilakukan oleh SMP Inshafuddin Banda Aceh. Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi di SMP Inshafuddin, maka ia berhak menyeleksi tenaga pengajar yang hendak melamar di Pesantren maupun SMP Inshafuddin, namun tenaga pengajar yang telah di seleksi ataupun wawancara kadang tidak memenuhi harapan dari sekolah. Tujuan penelitian skripsi ini adalah: (1) untuk mengetahui proses rekrutmen di Pesantren Inshafuddin. (2) untuk mengetahui model rekrutmen di Pesantren Inshafuddin. (3) untuk mengetahui kendala dalam melakukan rekrutmen di Pesantren Inshafuddin. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala pesantren Inshafuddin Banda Aceh, Kepala SMP Inshafuddin Banda Aceh dan dua orang guru SMP Inshafuddin Banda Aceh . Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala dayah membentuk tim untuk rekrutmen yang terdiri dari kepala pesantren, kepala SMP, kepala SMA, sekretaris pesantren, dan satu orang dari yayasan Inshafuddin. Tugas dalam tim ini yaitu mencari, menerima dan menyeleksi. Guru yang di terima diwawancarai, didalam wawancara hanya ditanyai tentang pengenalan bukan tentang bidang keahliannya. Guru juga ikut berperan dalam rekrutmen yaitu dengan cara mencari dan memberikan informasi kepada pelamar kerja. Kendala yang terjadi adalah setelah pelamar di terima sebagai tenaga pengajar, tenaga pengajar tersebut tidak mau tinggal di asrama dan kadang pelamar yang diterima tidak sesuai dengan harapan baik dari pesantren maupun SMP Inshafuddin.

ABSTRACT

Recruitment is a process interesting , looking for , and setting a applicants or workers in the right place according to the ability and expertise. The recruitment is pivotal to an institution, institutions to the government and non-government. In the event the test is conducted, whether written or interviews as practiced by junior inshafuddin. banda aceh. The school principal is the highest in junior high school inshafuddin , so he was entitled to select teachers who want to apply for the in boarding and junior high school inshafuddin , but teachers that has been in selection or interview sometimes not up to expectations from school. The research objectives in this thesis are: (1) to find in boarding inshafuddin. recruitment process.(2) to find the recruitment in boarding inshafuddin. (3) to find obstacles to recruitment in boarding inshafuddin. This research is a field research which used qualitative methods. The subject of the research is the boarding inshafuddin banda aceh , principal of smp inshafuddin banda aceh and two people junior high school teachers inshafuddin banda aceh. Data collection techniques were collected by obtaining interviews, observation and documentation. The research results show that the dayah form a team to recruitment, consisting of a head pesantren junior secondary school principals, head high school, pesantren secretary, and one from the foundation inshafuddin. That will often seek out a duty in this team , receive and select .Teachers who fit in were interviewed , in interview only be questioned about the couple is not about their area of expertise. Teachers also have a role in the recruitment of that is in a searching manner and giving information to applicants work. Obstacles are after up to applicants in teachers, teachers was not wanted to live in boarding and sometimes applicants that they received was not in conformity with expectation better than inshafuddin pesantren and junior high school.

مستخلص البحث

وفقا للصحيحة الأماكن في العمال أو المتقدمين وتعيين والبحث، الاهتمام، ذات عملية هو التوظيف النشاط هذا في حكومية غير أو حكومية كانت سواء لوكالة، جداً هام نشاط التوظيف. والخبرة للقدرة القائد هو الرئيسي. أتشيه باندا إينشافودين جونيور فعل كما مقابلة أو كتب في أما الاختبارات، إجراء لمدرسة التقدم في يرغبون الذين المعلمين اختيار في الحق لديه ثم الإعدادية، في إينشافودين الأعلى بعض في أو تحديد مقابلة إجراء تم الذين المدرسين ولكن، "عالية جونيور" إينشافودين أو داخلية في التجنيد عملية معرفة (1): أطروحة البحث هذا من والغرض. المدرسة بالتوقعات تفي لا الأحيان لمعرفة (3). إينشافودين داخلية مدرسة في التوظيف نموذج لمعرفة (2). إينشافودين داخلية مدرسة باستخدام البحث حقل هو البحث هذا. بيزانترين إينشافودين في التعيين إجراء تعوق التي القيود أتشيه باندا إينشافودين داخلية مدرسة رئيس كان الدراسة هذه في الموضوع هذا. النوعية الأساليب الإعدادية أتشيه باندا إينشافودين" المدرسين من واثنين أتشيه باندا إينشافودين جونيور ورأس الرأس الزاوية أن النتائج وأظهرت. والتوثيق والملاحظة المقابلات خلال من البيانات جمع أسلوب الإعدادية المدارس في والرأس اللاهوتي، المعهد رئيس إلى التعيين من يتكون فريق بتشكيل هي الفريق مهمة أن. إينشافودين مؤسسة من واحد وشخص داخلية، مدرسة رئيس أمين والثانوية، ليس مقدمات عن سئلت فقط المقابلة في يصلون والذين المعلمين، مع مقابلات. وحدد وتلقى التماس المعلومات وتوفير عن البحث طريق عن التوظيف في دوراً تلعب أيضا المعلمين. خبرته مجال هو في البقاء يريدون لا والمعلمين كالمدرسين استلام في المتقدمين بعد يحدث العقوبات. الطلبات لمقدمي "جونيور إينشافودين" أو داخلية لمدرسة الطيبة التمنيات مع يتنافى المقبولين وأحيانا النوم

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya beserta segala kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat beriring salam penulis sampaikan ke pangkuan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa serta menuntun umat manusia dari alam Jahilliyah (kebodohan) ke alam Islamiah yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Alhamdulillah dengan rahmat dan hidayah-Nya, penulis telah selesai menyusun skripsi yang sederhana ini untuk memenuhi dan melengkapi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana pada prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul "**Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar di Pesantren Inshafuddin Tahun 2017/2018**".

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, karenanya pada kesempatan ini penulis ingin berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dekan, Wakil Dekan beserta stafnya yang telah ikut membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Bapak Mumtazul Fikri. MA selaku Ketua Prodi dan ibu Fatimah Ibda M. Si selaku Penasihat Akademik serta Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam beserta seluruh staf-stafnya.

3. Bapak Drs. Yusri M Daud, M. Pd sebagai pembimbing pertama dan ibu Dra. Cut Nya' Dhin, M. Pd sebagai pembimbing kedua yang telah memberikan arahan dan meluangkan waktu kepada penulis dengan penuh perhatian dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Kepala Pesantren Inshafuddin Banda Aceh dan seluruh dewan guru serta pihak yang telah ikut membantu suksesnya penelitian ini.
5. Terima kasih juga kepada ayah dan ibu tercinta yang sudah mendoakan untuk kesehatan dan keberhasilan dalam penulisan skripsi beserta anggota keluarga serta teman-teman sejawat leting 2014, seluruh mahasiswa prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan saran-saran dan bantuan moril yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Sesungguhnya penulis tidak dapat membalas semua kebaikan dan dorongan serta semangat yang telah bapak, ibu, serta kawan-kawan berikan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan ini.

Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran guna untuk perbaikan pada masa yang akan datang. Akhirnya kepada Allah jualah penulis berserah diri karena tidak satupun akan terjadi jika tidak atas kehendak-Nya, semoga apa yang telah disajikan dalam karya ini mendapat keridhaan dari-Nya dan semoga bermanfaat. Amin ya Rabbal 'Alamin

Banda Aceh, 8 Februari 2017
Penulis,

KHAIRUNNISAK

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
E. Penjelasan Istilah	4
F. Sistematika Penulisan	6
G. Penelitian Terdahulu	7

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Proses Pengelolaan Rekrutmen	12
1. Pengertian Rekrutmen	12
2. Tujuan Rekrutmen	13
3. Prinsip-Prinsip Rekrutmen	13
4. Perencanaan rekrutmen	14
5. Proses Dan Sumber-Sumber Rekrutmen	16
B. Model Rekrutmen	18
1. Analisis Jabatan	18
2. Deskripsi jabatan	19
3. Spesifikasi Jabatan	19
C. Kendala dalam Melakukan Rekrutmen	20
D. Pesantren dan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
1. Pengertian Pesantren	21
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	24
E. Pendidik atau Tenaga Pengajar di Pesantren	23
1. Kualifikasi Pendidik atau Pengajar di Pesantren	23
2. Kompetensi Pendidik atau Pengajar di Pesantren	24

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Subjek Penelitian	34
D. Data dan Sumber Data	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Instrumen Penelitian	36
G. Analisis Data	36
H. Uji Keabsahan Data	37

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
B. Hasil Penelitian	50
C. Pembahasan Penelitian	50
1. Proses Rekrutmen di Pesantren Inshafuddin Banda Aceh	50
2. Model rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin Banda Aceh	53
3. Kendala dalam melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin	54

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	57
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR TABEL

TABEL 4.1: Gambaran Umum SMP Inshafuddin	41
TABEL 4.2: Keadaan Guru dan Pegawai SMP Inshafuddin	49
TABEL 4.3: Keadaan Siswa SMP Inshafuddin	50
TABEL 4.4: Kondisi Bangunan SMP Inshafuddin	50

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
- LAMPIRAN 3 : Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Banda Aceh
- LAMPIRAN 4 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- LAMPIRAN 5 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian
- LAMPIRAN 6 : Daftar wawancara dengan Kepala Pesantren Inshafuddin
Banda
Aceh
- LAMPIRAN 7 : Daftar wawancara dengan Kepala SMP Inshafuddin Banda
Aceh
- LAMPIRAN 8 : Daftar wawancara dengan guru SMP Inshafuddin Banda Aceh
- LAMPIRAN 10 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian
- LAMPIRAN 11 : Daftar riwayat hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, yakni: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara efektif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹ Pendidikan juga dapat diartikan sebagai suatu proses mencari tahu dari yang tidak mengetahui apapun menjadi tahu terhadap sesuatu dan pendidikan juga dapat di maknai dengan proses pendewasaan diri.

Lembaga pendidikan yang sangat lama ada di Indonesia adalah pesantren. Pesantren ini sudah ada sejak penjajahan Belanda dan didalam pesantren terdapat budaya yang unik yang tidak dapat di temukan di lembaga pendidikan lain. Untuk mempertahankan budaya tersebut dan mengembangkan pesantren supaya berkualitas atau menjadi lebih baik lagi diperlukannya rekrutmen. Banyak faktor yang dapat membuat pesantren berkembang menjadi lebih baik dan berkualitas salah satunya adalah tenaga pengajar atau pendidik (guru). Karena itu di perlukan perencanaan maupun proses rekrutmen yang baik dan tepat. Pengertian dari rekrutmen itu sendiri adalah penarikan sejumlah orang yang tepat untuk di tempatkan di tempat yang tepat agar tercapainya tujuan dari suatu lembaga maupun organisasi.

¹ *Undang-Undang Republik Indonesia, Tentang Pendidikan, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2003), h. 27.*

Secara umum proses rekrutmen diawali dengan adanya pemberitahuan di perlukannya tenaga pengajar atau guru. Pemberitahuan ini dilakukan melalui media elektronik maupun cetak. Saat dilakukannya rekrutmen maka ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar, setelah kegiatan tersebut, adanya tes tulis dan setelah pelamar melewati tes ini, jika lulus maka pelamar tersebut akan mengikuti tes selanjutnya yaitu wawancara.

Berdasarkan observasi awal di Pesantren Inshafuddin Banda Aceh dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen pesantren Inshafuddin membentuk badan yang khusus untuk melaksanakan rekrutmen dan badan tersebut bernama Badan Pengawasan dan Penerimaan Guru. Dalam badan tersebut terdiri dari kepala Pesantren Inshafuddin (pimpinan dayah), sekretaris kepala kedayahan, orang yang mewakili yayasan (1 orang), kepala SMA (Sekolah Menengah Atas) dan kepala sekolah SMP (Sekolah Menengah Pertama).

Umumnya kegiatan rekrutmen dimulai dengan memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk kegiatan rekrutmen dan tes tulis serta wawancara, tetapi di pesantren Inshafuddin setelah calon guru melamar dan membawa lamarannya, calon guru itu menunggu untuk dipanggil dan setelah dipanggil maka calon guru tersebut akan diwawancara mengenai kemampuan yang dimiliki calon guru tersebut, tetapi setelah dilakukannya kegiatan rekrutmen seperti yang telah penulis jelaskan, banyak guru yang tidak memenuhi kriteria untuk menjadi guru, tetapi tetap diterima untuk menjadi guru di pesantren tersebut. Hal ini dikarenakan pesantren tersebut sangat memerlukan guru. Jika keadaannya demikian

apakah dapat mencerdaskan peserta didik yang berkualitas dan sesuai dengan cita-cita kehidupan bangsa ?

Dari penjelasan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk membuat karya ilmiah yang berjudul tentang ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar di Pesantren Inshafuddin”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin?
2. Bagaimana model rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin?
3. Bagaimana kendala dalam melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen di Pesantren Inshafuddin
2. Untuk mengetahui model rekrutmen di Pesantren Inshafuddin
3. Untuk mengetahui kendala dalam melakukan rekrutmen di Pesantren Inshafuddin

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Pesantren dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan informasi dalam mengambil manfaat yang berkaitan dengan pengelolaan rekrutmen di Pesantren Inshafuddin.
2. Peneliti, penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman dan pengalaman, tentang pengelolaan rekrutmen di Pesantren Inshafuddin, dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan.
3. Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang objek yang diteliti dan memberi masukan untuk penelitian berikutnya.

E. Defenisi Oprasional/Penjelasan Istilah

1. Manajemen sumber daya manusia

- a. Manajemen

Manajemen adalah ilmu pengetahuan maupun seni. Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.²

Dari pengertian di atas maka dapat di jelaskan bahwa, pengertian manajemen adalah suatu seni atau ilmu yang di gunakan untuk mengatur maupun mengelola sesuatu agar mengarah ke tujuan yang ingin di capai oleh suatu lembaga maupun organisasi

² Terry George R , Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 1.

b. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi³. Dari pengertian tersebut maka sumber daya manusia adalah sejumlah orang yang berada di suatu lembaga atau organisasi yang menjadi penggerak untuk tercapainya tujuan suatu lembaga maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu seni atau ilmu dalam menempatkan orang-orang yang tepat, untuk menjalankan tujuan maupun visi dan misi di suatu lembaga maupun organisasi

2. Rekrutmen tenaga pengajar

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah mencari dan memperoleh calon-calon karyawan yang potensial dalam jumlah dan kualitas yang memadai, sehingga organisasi dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi tempat yang di butuhkan⁴

b. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 21.

⁴ Justine T-Sirait, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2007), h. 118.

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵

Rekrutmen tenaga pengajar adalah suatu proses untuk melakukan pencarian, penarikan sejumlah orang untuk di jadikan karyawan atau pegawai maupun tenaga pengajar (guru) untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi maupun lembaga.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang akan penulis teliti terdiri dalam beberapa bab, yang akan disajikan dalam penulisan proposal ini yaitu sebagai berikut:

Bab I pendahuluan berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian pada bab ini berisikan mekanisme penelitian yaitu menguraikan secara berurutan kegiatan penelitian mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional/penjelasan istilah, sistematika penulisan, kemudian ditutup dengan penelitian terdahulu.

Dalam bab II penelitian akan membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul, yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, dan rekrutmen tenaga pengajar.

Bab III mengenai uraian tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, analisis data, uji keabsahan data dan daftar pustaka.

⁵ Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Guru Dan Dosen (Uu Ri No. 14 Th. 2005)*. Cet. Ii; (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 21.

G. Penelitian Terdahulu

Lestari Siti Wulandari. Rekrutmen Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo Tahun 2010. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses perekrutan dan pengembangan profesi dan kompetensi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kokap kabupaten Kulon Progo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) rekrutmen guru Taman Kanak-Kanak di kecamatan Kokap dilakukan oleh Sekolah, walaupun penetapan dan pengangkatannya dilakukan oleh yayasan; (2) yang dijadikan kriteria calon guru pada umumnya adalah minimal D2 PGTK dan kriteria kepribadian; (3) rekrutmen pada umumnya menggunakan sistem tertutup yaitu melalui rekomendasi guru; (4) seleksi calon guru pada umumnya menggunakan wawancara.; (5) tidak ada kontrak kerja antara guru dengan sekolah atau yayasan; (6) seluruh TK tidak melakukan sendiri pengembangan profesi guru, hanya memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan dan studi lanjut.⁶

Harni Gustina. Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekanbaru Tahun 2009. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah perekrutan karyawan yang dilakukan pada Hotel Pangeran Pekanbaru serta untuk mengetahui kebijaksanaan perusahaan dalam merekrut karyawan. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan adalah wawancara dan kuisioner sedangkan jenis dan sumber data adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan memberikan daftar

⁶ Lestari Siti Wulandari, "Rekrutmen Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo", *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013).

pertanyaan kepada responden, dan data sekunder yaitu data yang sudah tersedia di perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen karyawan pada Hotel Pangeran Pekan Baru kurang efektif. Hal ini terlihat dari perencanaan tenaga kerja, analisis jabatan, dan metode rekrutmen yang belum terealisasi dengan baik.⁷

Dwi Utami. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta Tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Proses Manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan; (2) Hambatan dalam proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan; (3) Solusi dari hambatan yang dihadapi dalam proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta telah terlaksana dengan baik. Melalui perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan sistematis, pengorganisasian dengan menempatkan orang-orang yang tepat dan kompeten, pelaksanaan rekrutmen yang terstruktur dan terstandar, dan pengawasan yang dilakukan pada waktu proses rekrutmen dilakukan dengan tujuan peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta; (2) Adanya beban mental saat ada tekanan/permintaan/pesanan dari pihak tertentu untuk meloloskan kerabat/saudaranya saat proses rekrutmen; (3)

⁷ Harni Gustina, "Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekan Baru", *Skripsi*, (Pekan Baru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2009).

Tim rekrutmen selalu melakukan koordinasi kepada seluruh personil agar selalu menekankan pentingnya rekrutmen tenaga pendidik baru guna peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta.⁸

Siti Tsuwaibah. Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) Di YPI Al Khoiriyyah Semarang Tahun 2010. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Bagaimana manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang ada di YPI Al Khoiriyyah Semarang? 2) Problem yang dihadapi dan upaya mengatasi problem dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI Al Khoiriyyah Semarang. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan tujuan untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Karena penelitian ini tergolong penelitian non hipotesis, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan tehnik analisis deskriptif. Dimana peneliti setelah memperoleh data kemudian data tersebut dikumpulkan, disusun, dijelaskan dan selanjutnya dianalisis apakah sudah sesuai dengan manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang seharusnya. Sedangkan data diambil menggunakan metode, observasi, interview, dokumentasi serta triangulasi.

Hasil penelitian menunjukan bahwa dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI Al Khoiriyyah Semarang sudah cukup baik dalam arti semua kegiatan manajemen rekrutmen tenaga pendidik mulai perencanaan sampai dengan evaluasi sudah dilaksanakan. Namun belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan tenaga pendidik/pegawai yang

⁸ Dwi Utami, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta", *Skripsi*, (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2016).

dilakukan secara mendadak sedangkan dalam proses rekrutmen itu sendiri membutuhkan waktu yang cukup lama. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI Al Khoiriyyah Semarang tidak semulus yang diperkirakan.⁹

Emiliana Sri Pujiarti. Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan Di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) Tahun 2013. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). Untuk mengetahui faktor, tujuan dan alternatif yang harus dipertimbangkan dalam penyusunan perekrutan karyawan dan model seleksi PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). Penelitian ini dilakukan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). Data yang digunakan terdiri dari data primer saja. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif berdasarkan studi kasus. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan: Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) yang terdiri dari beberapa tahapan, yaitu, permintaan dari staf, mencari alternatif sumber karyawan, melakukan seleksi dan berakhir dengan proses penempatan. Faktor utama yang mempengaruhi manajemen dalam merumuskan model rekrutmen dan seleksi karyawan dikelompokkan menjadi dua bagian: faktor internal yang terdiri dari tujuh faktor, yaitu, kebutuhan karyawan, kebijakan perusahaan, sumber daya perusahaan, persyaratan posisi, serta visi, misi dan tujuan perusahaan, sedangkan faktor eksternal terdiri dari peraturan

⁹ Siti Tsuwaibah, “Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) Di Ypi Al Khoiriyyah Semarang Tahun 2010”, *Skripsi*, (Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo, 2010).

ketenaga kerjaan dan persaingan industri. Tujuan utama perusahaan untuk merancang model rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat sesuai dan meningkatkan daya saing perusahaan, yang akan bekerja dan bersama perusahaan untuk waktu yang lama.¹⁰

¹⁰ Emiliana Sri Pujiarti, "Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami)", Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomi Untag Semarang, 2013).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Proses Pengelolaan Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Pengertian atau definisi mungkin harus di tetapkan agar mempunyai makna dalam menghadapi gejala dan masalah dari rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.¹ Menurut L. Atwater, P. Roush dalam raymond A. Noe Rekrutmen SDM (*HR recruitment*) didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang di jalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial.² Menurut Henry Simamora dalam Baiq Setiani “Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Baiq Setiani Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Menurut Schermerhorn dalam Baiq Setiani Rekrutmen (*Recruitment*) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi

¹ Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009), h. 147.

² Noe A. Raymond Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta : Selemba Empat, 2008), h. 266.

pekerjaan.³ Dari pemaparan tersebut maka, rekrutmen adalah suatu proses menarik, mencari, dan menetapkan seorang pelamar atau pekerja di tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.⁴

Jadi, tujuan diadakannya perekrutan adalah untuk menyaring para pelamar yang berkualitas agar di tetapkan sesuai dengan tempatnya/bidangnya, bisa juga di sebut dengan *the right man on the right place* .

3. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Prinsip merupakan suatu hal dalam memulai. Rekrutmen juga memiliki prinsip saat di mulainya rekrutmen. prinsip-prinsip rekrutmen adalah sebagai berikut :

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperoleh untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya dibuat:
 1. Analisis pekerjaan
 2. Deskripsi pekerjaan, dan
 3. Spesifikasi pekerjaan

³ Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*, Fe. (Universitas Suryadarma, 2013), h. 38.

⁴ Veithzal Rivai Dan Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009), h. 150.

b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.

Untuk mendapatkan hal tersebut adalah sebagai berikut :

1. Peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan
2. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*).
3. Biaya yang diperlukan diminimalkan
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
5. *Fleksibility*
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum.⁵

Jika prinsip-prinsip seperti diatas tidak dijalankan atau tidak direncanakan dengan baik maka proses rekrutmen tidak akan berjalan sebagaimana mestinya atau bahkan membuat kegagalan dalam melakukan perekrutan.

4. Perencanaan Rekrutmen

a. Perencanaan Tenaga Kerja Atau Rekrutmen

Perencanaan dari kata rencana yang artinya adalah aktivitas mengembangkan sesuatu yang akan datang yang harus di laksanakan dan bagaimana mengerjakannya. Perencanaan tenaga kerja berarti proses rencana yang bisa di formulasikan dan bisa juga tidak, dalam proses perencanaan tenaga kerja memperhitungkan aspek-aspek yang mencakup :

1. Persyaratan umum; umur; pendidikan; keterampilan.
2. Kondisi fisik.
3. Status dan syarat tertentu (kesediaan untuk di tempatkan di mana saja).

Berdasarkan corak dan isinya perencanaan tenaga kerja dapat di bedakan atas :

- a. Jangka waktunya (rencana pendek, menengah, dan panjang),
- b. Luas lingkungannya,
- c. Subtansi bidang kerja atau cakupannya (bidang industrialisasi, kesehatan, pendidikan, pertanian, keamanan, dan lain-lain).⁶

⁵ Veithzal Rivai, Dkk, *Manajemen Sumber ...*, h. 150-151.

⁶ Veithzal Rivai, Dkk, *Manajemen Sumber ...*, h. 152-153.

Sedangkan yang di maksud dengan perencanaan kerja yaitu segala hal yang akan di laksanakan pada jangka waktu tertentu, rencana kerja dapat di lakukan secara berkala; harian, mingguan, bulanan, kerja tahunan, misalnya program kerja dinas tahunan, dan anggaran dinas tahunan.

Tiga dimensi pokok dalam perencanaan sumber daya manusia, yakni :

1. Kebutuhan karena pengaruh globalisasi dan lingkungan setempat.
2. Rencana kebutuhan organisasi tentang manajemen sumber daya manusia.
3. Aktivitas yang di lakukan untuk memenuhi persyaratan kebutuhan organisasi.

b. Perencanaan tenaga kerja sebagai dasar pengembangan manajemen sumber daya manusia

Dengan perencanaan tenaga kerja yang baik di harapkan dapat menentukan upaya yang harus di lakukan untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Pemanfaatan perencanaan di maksudkan adalah memperhitungkan tingkat efisiensi dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia.

Untuk dapat memastikan organisasi di perhatikan perencanaan tenaga kerja agar :

- a. Mendapatkan dan mempertahankan kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia yang di butuhkan
- b. Mampu mengantisipasi masalah-masalah yang timbul dari keadaan potensi yang di miliki maupun kekurangan yang di miliki.
- c. Memperhitungkan akibat situasi dan kondisi lingkungan, menuntut dinamika kehidupan yang andal.

Ada lima pilar yang mendasarkan perencanaan tenaga kerja bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia:

1. Menentukan kebutuhan tenaga kerja, melalui analisis perkiraan kebutuhan dan survei untuk menggali kebutuhan atau kelebihan tenaga kerja di masa yang akan datang.
2. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja manusia di masa yang akan datang, dengan mengacu pada rencana strategis perusahaan dan perkiraan tingkat kegiatan masa yang akan datang.
3. Adanya perkiraan penerimaan tenaga kerja dari dalam dan luar organisasi berdasarkan kebutuhan dan kemampuan organisasi.
4. Adanya instrumen sebagai dasar penilaian tenaga kerja yang dibutuhkan bagi organisasi.
5. Mempersiapkan kemungkinan kebutuhan tenaga kerja atau untuk mengatasi kalau terjadi adanya kelebihan tenaga kerja dalam organisasi.⁷

5. Proses Dan Sumber-Sumber Rekrutmen

a. Proses Rekrutmen

Proses adalah suatu kejadian secara alami atau didesain untuk terjadinya suatu kegiatan yang telah direncanakan. Maka proses dari rekrutmen adalah sebagai berikut.

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan.

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen

⁷ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Asdi Mahasatya, 2006), h. 72

adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.⁸

Langkah-langkah dalam melaksanakan proses pelaksanaan rekrutmen

1. Mengidentifikasi jabatan yang lowong dan berapa jumlah tenaga yang di perlukan
2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
3. Menentukan sumber kandidat yang tepat
4. Memilih metode-metode yang paling tepat untuk jabatan
5. Memanggil kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan
6. Menyaring/menyeleksi kandidat
7. Membuat penawaran kerja
8. Mulai bekerja⁹

b. Sumber-Sumber Rekrutmen

Untuk pelaksanaan rekrutmen perlu ditempuh melalui berbagai sumber penerimaan SDM yang berasal dari berbagai tempat seperti sebagai berikut :

- a. Dari sumber internal perusahaan, yakni SDM yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu.
- b. Dari sumber eksternal di dalam negeri perekrutan melalui :
 1. *Walk-ins*, dan *write-ins* (pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri), *walk-ins* yaitu seseorang ke departemen SDM untuk mengetahui lowongan pekerjaan apa yang sedang dicari, sedangkan *write-ins*, yaitu pelamar menulis balnko pertanyaan yang disediakan perusahaan.

⁸ Baiq Setiani, *Kajian Sumber ...*, h. 39

⁹ Baiq Setiani, *Kajian Sumber ...*, h. 39

2. Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain).
3. Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio dan media lainnya).
4. Agen-agen keamanan tenaga kerja negara.
5. Agen-agen penempatan tenaga kerja
6. Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja.
7. Departemen tenaga kerja selalu menampung SDM yang mencari pekerjaan dan menyalurkan ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.
8. Tenaga-tenaga profesional mencari perusahaan
9. Organisasi-organisasi profesi/keahlian.
10. Asosiasi-asosiasi pekerja.
11. Operasi-operasi militer dan lain-lain.

c. Dari Sumber Eksternal luar negeri/Internasional Perekrutan melalui :

1. *Profesional search firm*
2. *Educational institution*
3. *Profesional association*
4. *Labour organization*
5. *Military operation*
6. *Government-funded and community training program.*¹⁰

B. Model Rekrutmen

Di dalam rekrutmen juga terdapat model yang berbeda-beda dalam melakukan rekrutmen di suatu organisasi maupun lembaga, adapun modelnya sebagai berikut:

1. Analisis Jabatan

a. Pengertian analisis jabatan

Analisis jabatan merupakan proses pengkajian dan pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan dan tanggungjawab suatu jabatan tertentu.¹¹

¹⁰ Veithzal Rivai, Dkk, *Manajemen Sumber ...*, h. 151-156.

¹¹ Komaruddin, *Pengadaan Personalia*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1996), h. 4-5.

Penjelasan tentang analisis jabatan adalah suatu proses mengumpulkan informasi secara sistematis terhadap jabatan-jabatan yang telah di buka atau yang sedang di cari oleh suatu lembaga atau organisasi.

b. Manfaat analisa jabatan

Analisa jabatan adalah proses untuk memperoleh segenap fakta jabatan yang berhubungan. Maka manfaat dari analisa jabatan adalah sebagai berikut:

1. Analisa jabatan akan menentukan klasifikasi pekerjaan yang direncanakan dan dilaksanakan.
2. Akan membantu untuk mengukur, memperkirakan, dan menentukan tingkat balas jasa.
3. Akan memberikan pedoman yang pasti dalam pemberian tugas kepada para pejabat.
4. Dapat menentukan kemungkinan pemindahan pekerjaan bagi personalia.
5. Dapat membantu menentukan kebijaksanaan promosi dan demosi.
6. analisa jabatan banyak bantuannya dalam penetapan perlengkapan yang di butuhkan.
7. Sangat membantu dalam penetapan jenis lamanya latihan.¹²

2. Deskripsi jabatan

a. Pengertian deskripsi jabatan

Deskripsi jabatan adalah menjelaskan pekerjaan yang dilaksanakan, tanggung jawab yang di pikul, latihan yang diperlukan dan kualifikasi pribadi yang diminta.

Deskripsi jabatan menjelaskan tentang informasi secara tertulis mengenai pekerjaan yang di laksanakan, tanggung jawab yang dipikul dan kualifikasi pribadi yang diminta, serta merupakan sebuah catatan tertulis yang disusun dengan teliti yang merupakan penyempurnaan dari segala informasi.

¹² Komaruddin, *Pengadaan Personalia*,, h. 6-7.

b. Manfaat deskripsi jabatan

- a. Memberikan pedoman
- b. Memberikan gambaran garis besar mengenai kesempatan kerja
- c. Memberikan dasar untuk program latihan
- d. Memberikan saran untuk penguraian jabatan menunjukkan jabatan yang sesuai bagi pekerja yang kurang cakap
- e. Memberikan saran untuk mengadakan penyederhanaan pekerjaan
- f. Memberikan sistem penilaian jabatan dalam administrasi upah dan gaji
- g. Membantu memperbaiki moral
- h. Deskripsi jabatan penting dalam perencanaan perubahan dalam organisasi dan reorganisasi
- i. Membantu memperbaiki administrasi dan supervisi dan hubungan-hubungan jabatan terhadap jabatan
- j. Bermanfaat dalam program keselamatan.¹³

3. Spesifikasi Jabatan

a. Pengertian Spesifikasi Jabatan

Menurut Edwin dalam Komaruddin, Spesifikasi Jabatan adalah suatu pernyataan mengenai mutu manusia yang dapat di terima minimum yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu jabatan dengan tepat.¹⁴

Penjelasan dari pengertian spesifikasi jabatan di atas adalah suatu proses untuk menetapkan syarat-syarat atau kondisi-kondisi dimana dilaksanakannya suatu pekerjaan tersebut.

b. Manfaat Spesifikasi Jabatan

1. Spesifikasi jabatan menentukan tugas-tugas dengan hati-hati,
2. Mempermudah dalam penentuan golongan staf manakah yang dibutuhkan,
3. Memungkinkan tugas-tugas dipanta-panta untuk pemberian gaji,
4. Memungkinkan manajemen menggunakan skema latihan pada tingkat yang tepat.¹⁵

¹³ Komaruddin, *Pengadaan Personalia*, ..., h. 30-34.

¹⁴ Komaruddin, *Pengadaan Personalia*, ..., h. 38.

¹⁵ Komaruddin, *Pengadaan Personalia*, ..., h. 40.

C. Kendala Dalam Melakukan Rekrutmen

Dalam proses perekrutmen organisasi atau lembaga berharap mendapatkan calon tenaga kerja yang bermutu dan memenuhi syarat, maka dalam proses rekrutmen ada beberapa kendala yang dihadapi oleh penyelenggara, di antaranya:

1. Faktor-faktor organisasional yang meliputi kebijakan promosi dari dalam, yaitu apabila terjadi kekosongan jabatan, maka akan diisi oleh karyawan yang ada didalam, kebijakan tentang imbalan yang meliputi gaji/upah dan tunjangan-tunjangan, kebijakan tentang status kepegawaian dan rencana SDM.
2. Kebiasaan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berpikir.
3. Kondisi eksternal (lingkungan yang harus diperhitungkan) yang meliputi :
 - a. Tingkat pengangguran
 - b. Kedudukan perusahaan pencari tenaga kerja baru vis a vis organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama
 - c. Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu
 - d. Proyeksi angkatan kerja pada umumnya
 - e. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenaga kerjaan
 - f. Praktik rekrutmen oleh organisasi lain
 - g. Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru tersebut.¹⁶

D. Pesantren dan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pesantren

Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang sudah ada sejak lama dan di mulai saat Indonesia di jajah oleh Belanda. Secara historis, pesantren merupakan lembaga pendidikan islam yang dikembangkan secara turun temurun oleh

¹⁶ Veithzal Rivai, Dkk, *Manajemen Sumber ...*, h. 156-157.

masyarakat Indonesia, sebenarnya pesantren merupakan produk budaya masyarakat Indonesia yang sadar sepenuhnya akan pentingnya arti sebuah pendidikan bagi orang pribumi yang tumbuh secara natural.¹⁷

Sedangkan menurut Gus Dur pondok pesantren adalah salah satu subkultur yang memiliki identifikasi tersendiri dari pola umum masyarakat, sebab pondok pesantren mempunyai sistem dan budaya yang unik dibandingkan dengan komunikasi lembaga lain.¹⁸

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pesantren adalah suatu lembaga pendidikan Indonesia yang sudah ada sejak lama, didalam terdapat budaya yang unik dan diturunkan secara turun menurun.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Agar pengertian manajemen sumber daya manusia lebih jelas, maka pengertian MSDM akan di kemukakan oleh para ahli.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Andrew F. Sikula. M administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut John B. Miner dan Mary Green Miner manajemen personalia (MSDM) didefinisikan sebagai suatu

¹⁷ Ainurafiq Dawam Dan Ahmad Ta'arifin, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, (Jakarta : Lista Fasika Putra, 2005), h. 5.

¹⁸ Wahid, Abdurrahman, *Menggerakan Tradisi Esai-Esai Pesantren*, (Yogyakarta : Lkis, 2001), h. 6.

proses pengembangan, menempatkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.¹⁹

Dari pemaparan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang menetapkan orang-orang yang tepat pada tempatnya dengan cara menggunakan metode-metode, prosedur dan seni dalam menetapkan orang-orang tersebut agar tercapainya tujuan dari suatu lembaga maupun organisasi.

E. Pendidik atau Tenaga Pengajar di Pesantren

Tenaga pendidik atau pengajar menjadi faktor terpenting dalam proses pelaksanaan pembelajaran, tenaga pendidik dapat berperan sebagai orang dewasa yang mengarahkan, membimbing, dan menunjukkan kegiatan yang dilakukan oleh peserta didik. Dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki, tenaga pendidik dapat memberikan stimulasi terhadap aspek-aspek perkembangan melalui proses pembelajaran yang dilaksanakan.

1. Kualifikasi Pendidik atau Pengajar di Pesantren

Kunandar mengemukakan bahwa kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang berlaku.²⁰ Peraturan

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 10-11

²⁰ Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (Ktsp) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008) h. 72

Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 5, menyatakan bahwa kualifikasi akademik guru ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan.²¹

Dari pernyataan tersebut maka secara eksplisit menunjukkan bahwa persyaratan ijazah pendidikan terakhir adalah sebagai bukti bahwa guru mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan dengan baik sehingga proses pembelajaran yang dilakukan menjadi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik.

2. Kompetensi Pendidik atau Pengajar di Pesantren

Munsiy menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi menunjuk pada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan.²²

Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance* adalah perilaku nyata dalam artian tidak hanya diamati tetapi juga meliputi perihwal yang tidak tampak.

Spencer dan Spencer, kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara dalam berperilaku dan berfikir dalam segala

²¹ Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008.

²² Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 61.

situasi, berlangsung dalam waktu yang lama. Lebih lanjut Spencer dan Spencer, membagi lima karakteristik kompetensi yaitu:

- a. Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- b. Sifat, karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
- c. Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image dari seseorang.
- d. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.²³

E. Mulyasa menyatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan untuk berfikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi.²⁴

Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman lain sesuai dengan tingkat kompetensinya.²⁵ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.²⁶

a. Kompetensi Kepribadian

Wina Sanjaya, mengemukakan bahwa guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Oleh karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai

²³ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, ..., h. 63.

²⁴ E Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 37-38.

²⁵ E Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, ..., h. 37-38.

²⁶ *Undang-Undang Republik Indonesia, Tentang Guru Dan Dosen*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005), h. 26.

model atau panutan. Sebagai seorang model, guru harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan perkembangan kepribadian (personal competencies), diantaranya :

1. Kemampuan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya.
2. Kemampuan untuk menghormati dan menghormati antar umat beragama.
3. Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan system lain yang berlaku di masyarakat.
4. Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru, seperti sopan santun dan tata karma.
5. Bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaharuan dan kritik.²⁷

Sedangkan menurut Syaiful Sagala, dilihat dari aspek psikologi kompetensi kepribadian guru menunjukkan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian diantaranya :

1. Mantap dan stabil yaitu memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku.
2. Dewasa yang berarti mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik yang memiliki etos kerja sebagai guru.
3. Arif dan bijaksana yaitu mempunyai tampilan yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah, dan masyarakat dengan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4. Berwibawa yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif bagi peserta didik.
5. Memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik, bertindak sesuai dengan norma religious, jujur, ikhlas, dan suka menolong.²⁸

b. Kompetensi Profesional

Wina Sanjaya mengemukakan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan.

²⁷ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 18.

²⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 33.

Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang dilaksanakan dan ditampilkan oleh guru.

Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi profesional diantaranya :

1. Kemampuan untuk menguasai landasan pendidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan pembelajaran.
2. Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan lain sebagainya.
3. Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarnya.
4. Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
5. Kemampuan dalam merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
6. Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran
7. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
8. Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.
9. Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir secara ilmiah untuk meningkatkan kinerja.²⁹

Slamet PH mengemukakan bahwa kompetensi profesional yang harus dikuasai oleh guru adalah sebagai berikut:

1. Memahami mata pelajaran yang sudah dipersiapkan untuk mengajar.
2. Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP).
3. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar.
4. Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
5. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.³⁰

²⁹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran ...*, h. 18-19.

³⁰ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 39-40.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3 ayat 2 menyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya sekurang-kurangnya meliputi:

1. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
2. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.³¹

c. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.³²

d. Kompetensi Sosial

Wina Sanjaya, mengemukakan bahwa kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi :

1. Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat dengan meningkatkan kemampuan profesional.
2. Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
3. Kemampuan untuk menjalin kerja sama, baik secara individual maupun secara berkelompok.³³

³¹ Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

³² Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

³³ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran ...*, h. 19.

Syaiful Sagala, menyatakan bahwa kompetensi sosial terkait dengan kemampuan tenaga pendidik sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Kompetensi sosial yang harus dipenuhi oleh seorang guru adalah sebagai berikut:

1. Berperilaku santun.
2. Mempunyai rasa empati terhadap orang lain.
3. Kemampuan guru berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan wali peserta didik, masyarakat sekitar sekolah, dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan sekolah.³⁴

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3 ayat 2 menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi:

1. Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun.
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik.
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma atau sistem nilai yang berlaku.
5. Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.³⁵

³⁴ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional ...*, h. 38.

³⁵ *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan peneliti gunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian dengan mengumpulkan data di lapangan dan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data tersebut.¹

Peneliti akan menggunakan metode deskriptif, yaitu metode yang meneliti suatu kondisi, pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang ini, yang bertujuan membuat gambaran deskriptif atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.² Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai penulis adalah untuk mengetahui pengelolaan rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di pesantren Inshafuddin

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di pesantren yang bertempat di Jalan Tanggul No. 3 Desa Lambaro Skep Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh. Alasan saya memilih pesantren ini karena banyaknya tenaga pengajar yang belum memenuhi kualifikasi untuk menjadi pengajar di pesantren tersebut, serta saya ingin mengetahui bagaimanakah cara merekrut tenaga pengajar di pesantren Inshafuddin tersebut.

¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta : Rhineka Cipta, 1993), h. 106.

² Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1985), h. 65.

C. Subjek Penelitian

Subjek yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 4 orang, yaitu 1 orang kepala sekolah, 1 orang kepala yayasan dan 2 orang staf atau guru di pesantren Inshafuddin. Alasan peneliti akan menjadikan kepala kepala sekolah, kepala yayasan dan staf atau guru sebagai objek karena kepala kepala sekolah, kepala yayasan dan staf atau guru merupakan objek yang sangat berperan penting dan sangat berpengaruh dalam penelitian ini, untuk mengajarkan dan mendidik agar peserta didik tidak hanya berguna untuk diri sendiri saja tetapi juga untuk masyarakat, agama, dan negara.

D. Data Dan Sumber Data

Untuk terlaksananya penelitian maka peneliti akan menjelaskan pengertian dari data dan sumber data sebagai berikut :

1. Data

Data adalah bahan mentah yang harus di olah agar dapat menghasilkan informasi atau data adalah sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan (obsevasi) suatu objek. Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (*reliable*), tepat waktu dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh merupakan data relevan.

2. Sumbar Data

Sumber data adalah sejumlah barang atau keadaan di mana peristiwa terjadi, juga berupa orang baik individu mau pun kelompok, maka hal tersebut adalah sumber data

Pengelompokkan data

Pengelompokkan data terdiri dari 2 macam yaitu :

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

2. Data Primer

Data primer adalah suatu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk terlaksananya penelitian dengan baik, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah memperhatikan sesuatu dengan pengamatan langsung meliputi kegiatan pemusatan perhatian penelitian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra yaitu melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pegecapan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mengadakan tanyajawab, baik secara langsung maupun tidak langsung. Wawancara ini berpedoman kepada daftar pertanyaan yang akan disiapkan oleh penulis/peneliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan tangan berbentuk dokumentasi baik arsip dan benda-benda lainnya yang dapat dijadikan sebagai data fisik untuk penelitian ini. Peneliti akan melakukan dokumentasi dengan tujuan untuk mengetahui kegiatan kepala pesantren dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar dan arsi-arsip tentang masalah-masalah kegiatan dan buku-buku yang mendukung penelitian ini.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

G. Analisis Data

Untuk memudahkan peneliti melakukan analisis data, peneliti akan melakukan reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*verification/conclusion drawing*).

1. Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting di cari pola temanya. Reduksi data juga berarti suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.

2. Penyajian data (*data display*)

Data *display* merupakan menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sebagainya. Menyajikan data yang sering di gunakan dalam penelitian kualitatif adalah bersifat naratif, di maksudkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang di pahami.

3. Penarikan kesimpulan (*verification/conclusion drawing*)

Penarikan kesimpulan merupakan kesimpulan dalam penelitian mungkin dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan berkembang setelah peneliti ada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum jelas menjadi jelas dapat berupa hubungan kausal/interaktif dan hipotesis atau teori.

H. Uji Keabsahan Data

Setelah data yang penulis perlukan terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Menganalisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menguraikan data yang diperoleh agar dapat dipahami bukan hanya oleh orang yang meneliti, tetapi juga oleh orang lain yang ingin mengetahui hasil penelitian.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Kredibilitas

Untuk mencapai kredibilitas data penelitian, antara lain dengan melakukan triangulasi. Triangulasi adalah “teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya”.

Triangulasi sumber adalah langkah pengecekan kembali data-data yang diperoleh dari informan dengan cara menanyakan kebenaran data atau informasi kepada informan yang satu dengan informan yang lainnya antara kepala sekolah, guru, dan pengawas sekolah. Peneliti menggunakan beberapa orang informan tambahan selain informan utama untuk mengecek kebenaran data dari informan utama seperti orang tua/wali murid.

2. Transferabilitas

Transferabilitas merupakan keteralihan dalam penelitian kualitatif dapat dicapai dengan cara “uraian rinci”. Untuk kepentingan ini peneliti berusaha melaporkan hasil penelitiannya secara rinci. Uraian laporan diusahakan dapat mengungkapkan secara khusus segala sesuatu yang diperlukan oleh pembaca, agar para pembaca dapat memahami temuan-temuan yang diperoleh. Penemuan itu sendiri bukan bagian dari uraian rinci melainkan penafsirannya diuraikan secara rinci dengan penuh tanggungjawab berdasarkan kejadian-kejadian nyata.

3. Dependabilitas

Dependabilitas adalah kebergantungan dilakukan untuk menanggulangi kesalahan-kesalahan dalam konseptualisasi rencana penelitian, pengumpulan data, inteprestasi temuan, dan pelaporan hasil penelitian. Untuk diperlukan *dependent auditor*. Sebagai *dependent auditor* dalam penelitian ini adalah para pembimbing.

4. Konfirmabilitas

Pengauditan konfirmabilitas (*confirmability audit*) dalam penelitian ini dilakukan bersama-sama dengan pengauditan dependabilitas. Perbedaannya, pengauditan konfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil (*product*) penelitian, sedangkan pengauditan dependabilitas digunakan untuk menilai proses (*process*) yang dilalui peneliti dilapangan. Inti pertanyaan pada konfirmabilitas adalah: apakah keterkaitan antara data, informasi, dan interprestasi yang dituangkan dalam organisasi pelaporan didukung oleh materi-materi yang tersedia atau digunakan dalam *audit trail*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMP Pesantren Inshafuddin

Penelitian ini dilakukan di pesantren Inshafuddin, pada tanggal 10 juli -13 juli 2018 dengan hasil sebagai berikut :

1. Sejarah singkat Pesantren Inshafuddin

Dayah Terpadu Inshafuddin adalah lembaga pendidikan yang bernaung di bawah Yayasan Pembina Inshafuddin yang beralamat di Jl. Mujair No. 1A Desa Lambaro Skep Kelurahan Bandar Baru Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh. Sebelum digagaskan berdirinya lembaga pendidikan Dayah Terpadu Inshafuddin telah ada pendidikan SMP dan SMA yang bernaung di bawah Yayasan Pembina Inshafuddin. Program dan kegiatan pendidikan diselenggarakan guna memelihara paham Ahlussunnah Wal Jama'ah yang bermazhab Safi'i dan tradisi dayah salafiyah di Aceh. Pemikiran diatas dimunculkan dan dilaksanakan dalam bentuk lembaga pendidikan pada tahun 1974 oleh :

1. Tgk. Amin Hasyim sebagai Ketua PI PERTI Aceh Besar
2. Drs. H. Hasyim Daud, MM sebagai sekretaris PI PERTI Aceh Besar
3. Tgk. Yusuf Yasni sebagai anggota PI PERTI Aceh Besar
4. Tgk. Muhammad Saman sebagai pengurus PI PERTI Aceh Besar

Selanjutnya pada tahun 1974 pendidikan tersebut di atas resmi sebagai bagian dari lembaga pendidikan Inshafuddin dengan persetujuan dari Tgk. H. M. Daud Zamzami, Tgk. Ismail Yacob, Tgk. Idris Mahmudi dan Ishaq Latif. Pada

tahun 1976 dibentuk Yayasan Pembina Inshafuddin dengan pengurusnya yang terdiri dari:

1. Tgk. H. M. Daud Zamzami
2. Tgk. Ismail Yacob
3. Drs. H. Hasyim Daud, MM
4. Drs. Tgk. H. Sulaiman Djalil
5. Tgk. Idris Mahmudi
6. Ishaq Latif.

Pada tahun 1979 Pemerintah Daerah Istimewa Aceh pada saat Gubernur di jabat oleh Bapak Prof. Drs. H. A. Majid Ibrahim dihibahkan tanah seluas 7.000 m² sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan setingkat SMP dan SMA di bawah pembinaan Yayasan Pembina Inshafuddin. Pada tanggal 17 Juli 1998 Dayah Terpadu Inshafuddin didirikan oleh beberapa tokoh Inshafuddin yaitu:

1. Tgk. H. M. Daud Zamzami (Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
2. Tgk. H. Nashiruddin Daud (Almarhum) (Ketua Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
3. Drs. Tgk. H. Ismail Yacob (Ketua Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
4. Prof. Dr. Safwan Idris, MA (Almarhum) (Ketua Majelis Ulul Albab Inshafuddin dan Ketua Yayasan Pembina Inshafuddin)
5. DR. Qismullah Yusuf, MA (Anggota Majelis Ulul Albab Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)

6. Prof. DR. H. M. Hasbi Amiruddin, MA (Anggota majlis Ulul Albab Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
7. Drs. Tgk. H. Razali Sabil, M.Ag (Wakil Ketua Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
8. Drs. H. Hasyim Daud, MM (Sekretaris Umum Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
9. Drs. Tgk. H. Abdullah Usman (Bendahara Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
10. Drs. Tgk. H. Bardad MS, Lc (Wakil Sekretaris Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
11. Dr. Tgk. H. Syamsul Rizal, M.Ag (Wakil Sekretaris Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
12. Drs. Tgk. Burhanuddin Muhammad Kabir (Wakil Sekretaris Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
13. Dr. Damanhuri Basyir, M.Ag (Wakil Sekretaris Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)
14. Drs. H. M. Jakfar Puteh, M.Pd (Kabid. Pendidikan Pengurus Besar Persatuan Dayah Inshafuddin)

Keterpaduan antara pendidikan umum dan agama, di mulai tahun 1998. Periode pertama di pimpin oleh Tgk. H. Nashruddin Daud (Alm) di bantu Drs. Tgk. Burhanuddin Muhammad Kabir sebagai sekretaris. Keterpaduan pendidikan tersebut tidak berjalan mulus mengingat keterbatasan keuangan dan jumlah pelajar. Pada tanggal 17 Juli 2001 Dayah Terpadu Inshafuddin di pimpin oleh Drs.

Tgk. H. M. Daud Hasbi, M.Ag sekarang Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Aceh Utara dibantu oleh:

1. Wakil Pimpinan : Tgk. Tarmizi M. Daud, S.Ag
2. Sekretaris : Drs. Tgk. Burhanuddin Muhammad Kabir
3. Wakil Sekretaris : Drs. Tgk. Zulkarnaini
4. Bendahara : Zahra Fonna, ST.

Staf

- A. Zulkarnain, S.Pd.I
- B. Noviandi
- C. Ellyin Saputra, SP
- D. Hardansyah, S.Pd.I
- E. Teuku Azhari, S.Pd.I., M.Ed
- F. Mahfudh M. Nur, S.Ag
- G. Syahrizal, M.Ag
- H. Munawar, S.Pd.I
- I. Hj. Chairani, S.Pd.I
- J. Fitriana, S.Pd.I
- K. Zulfahri, S.Pd.I

Pada masa kepengurusan ini proses belajar mengajar sudah dapat berjalan sebagaimana mestinya. Pada tanggal 12 Februari 2008 telah melakukan pergantian kepengurusan Dayah Terpadu Inshafuddin dari Drs. Tgk. H. M. Daud Hasbi, M.Ag kepada Drs. Tgk. Adli Almaddany Al-Haj, S.Pd dibantu oleh:

1. Sekretaris : Drs. Tgk. Burhanuddin MK

- 2. Wakil Sekretaris : Noviandi
- 3. Bendahara : Juwairiah, S.T
- 4. Pembantu Umum : Tgk. Tarmizi M. Daud, S.Ag
- 5. Pembantu Umum : Drs. Zulkarnaini

Berdasarkan surat keputusan Yayasan Pembina Inshafuddin No. 04 Tahun 2008 Tanggal 08 Juli 2008 Tentang Pengurus/Pengelola Dayah Terpadu Inshafuddin Banda Aceh, telah dilakukan pengalihan pimpinan sementara dari Drs. Tgk. Adli Almaddany Al-Haj, S.Pd kepada Dra. Nur'aini Muhammad, M.Ag selaku pelaksana tugas harian Dayah Terpadu Inshafuddin yang dibantu:

- 1. Sekretaris : Drs. Tgk. Burhanuddin MK
- 2. Wakil Sekretaris : Noviandi
- 3. Bendahara : Juwairiah, S.T

Sesuai dengan surat keputusan Yayasan Pembina Inshafuddin No. 04 Tahun 2009 Tanggal 11 Januari 2009 Tentang Pengurus/Pengelola Dayah Terpadu Inshafuddin Banda Aceh, maka saat ini kepengurusan Dayah Terpadu Inshafuddin dipimpin oleh Drs. Tgk. H. Zaini Abdul Hamid, MA yang dibantu:

- 1. Sekretaris : Drs. Tgk. H. Abdullah Usman
- 2. Bendahara : Drs. H. Said Agus

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar Dayah Terpadu Inshafuddin merupakan kombinasi. Kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan kurikulum terpadu antara kurikulum Pendidikan Nasional dan kurikulum Dayah Salafiyah serta ditambah dengan berbagai macam ilmu ketrampilan (menjahit, pramuka, bela diri, komputer), bahasa (Arab dan Inggris), Muhadharah (pidato).

Dayah Terpadu Inshafuddin berada tepat dipusat ibukota Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, dengan lahan seluas 6825 M², di mana penggunaannya untuk asrama pelajar 342 M², untuk mess guru 264 M², untuk bangunan kamar mandi/wc dan generator 98 M², luas gedung untuk proses belajar mengajar 1.364 M², untuk lapangan olahraga 414 M², taman seluas 1.440 M² dan luas lahan yang belum terpakai seluas 2.489 M², dengan status kepemilikan tanah yaitu milik yayasan/lembaga.

Adapun visi dan misi Pesantren Insafuddin adalah sebagai berikut :

- **Visi pesantren Insahafuddin**

Terwujudnya insan yang unggul dalam sains berdasarkan IMTAQ

- **Misi pesantren Inshafuddin**

Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan dengan efektif dan efisien sehingga pelajar dapat berkembang secara optimal, cerdas, berakhlak mulia, memiliki kreatifitas untuk membangun diri dan lingkungan dalam rangka mengabdikan kepada Allah SWT.

Adapun visi dan misi SMP Insafuddin adalah sebagai berikut :

1. Visi
<i>Terwujudnya insan yang berakhlak, unggul dalam prestasi dan taqwa kepada Allah SWT</i>
2. Misi
1) Mewujudkan kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan
2) Memupuk rasa kerja yang tinggi pada warga sekolah dan mengembangkan suasana

yang islami dalam lingkungan sekolah

- 3) Mewujudkan Pendidikan yang bermutu efisien relevan serta budaya yang tinggi
- 4) Mewujudkan Pendidikan yang transparan, akuntabilitas, partisipatif dan efektif.
- 5) Mewujudkan pendidikan yang adil dan merata
- 6) Mengoptimalkan pendidikan yang valid, nyata dan realibel
- 7) Mewujudkan sarana dan prasarana sesuai dengan SNP
- 8) Mewujudkan pendidikan dengan ketulusan yang cerdas, terampil, beriman dan bertaqwa

3. Tujuan

1. Memiliki Keunggulan kompetitif untuk melanjutkan Pendidikan
2. Berakhlak Mulia (Akhlakul Karimah)
3. Terwujudnya kehidupan sekolah yang berbudaya Islami..
4. Peka terhadap perkembangan dan kemajuan teknologi.
5. Mempertahankan dan meningkatkan mutu akademik (UN) dengan nilai rata-rata 8.00
6. Peningkatan mutu akademik dengan menaikkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) sebesar 75 dan peningkatan nilai rata-rata rapor.
7. Peningkatan kemampuan Berbahasa Inggris dan Bahasa Arab yang Baik dengan persentase penguasaannya yaitu 70%.dan dapat meraih juara Tingkat Kabupaten/Kota dan Provinsi serta Tingkat Nasional pada setiap perlombaan bidang pidato, cerdas cermat dan olimpiade.
8. Terwujudnya kehidupansekolah yang berbudaya dan Islami.
9. Mempertahankan dan meningkatkan kemampuan siswa dalam segala bidang.
10. Peningkatan kemampuan siswa dalam bidang prestasi olah raga yang berjalan efektif dan dapat meraih Juara Tingkat Kota dan Provinsi.
11. Peningkatan kemampuan siswa dalam bidang seni yang berjalan efektif dan dapat meraih Juara Tingkat Kota dan Tingkat provinsi Serta Tingkat Nasional.
12. Peningkatan kelengkapan sarana dan prasarana menuju keadaan yang ideal.
13. Peningkatan kegiatan ekstrakurikuler yang efektif, efesien berdaya guna untuk

menumbuhkan potensi diri siswa.

14. Terwujudnya lingkungan siswa yang bersih, rindang, nyaman dan kondusif untuk belajar.

2. Letak Geografi

SMP Inshafuddin Banda Aceh terletak di jalan Jl. Mujair No. 1A Desa Lambaro Skep Kelurahan Bandar Baru Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh. SMP ini didirikan satu lingkungan dengan SMA Inshafuddin. Dengan perincian sebagai berikut :

1. Nama Sekolah : SMP INSHAFUDDIN - BANDA ACEH
2. NSS / NPSN : 20 – 406 – 61 – 02 – 012
3. NPSN : 10105419
4. Rayon : 02
5. Subrayon : 03
6. Status Sekolah : Swasta
7. Status Akreditasi : A
8. Alamat Sekolah : Jalan Tanggul No. 3 Lambaro Skep Banda Aceh
23126
- Desa : LAMBARO SKEP
- Kecamatan : KUTA ALAM
- Kabupaten/Kota : BANDA ACEH
- Provinsi : ACEH
9. Nama Kepala Sekolah : Darmawaty Kaoy, S.Pd
10. NIP : 19640618 198903 2 003
11. No. Hp. : 085260109757.¹

¹ Dokumen dan arsip SMP Inshafuddin.

3. Keadaan Guru dan Pegawai SMP Inshafuddin

SMP Inshafuddin merupakan salah satu lembaga pendidikan SMP yang ada di Banda Aceh yang terletak di jalan Tanggul No. 3 Desa Lambaro Skep Kec. Kuta Alam Kota Banda. Sampai saat ini jumlah tenaga pengajar dan tenaga administrasi di SMP Inshafuddin berjumlah 22 orang dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Guru SMP Inshafuddin

KETERANGAN PERSONIL	LK	PR	JMLH
Guru Tetap	1	9	10
Guru Tidak Tetap	1	6	7
Guru Honor	1	2	3
Peg. TU Tetap	-	1	1
Peg.TU Tidak Tetap	-	1	1
JUMLAH	3	19	22

Sumber Data : Data Tata Usaha Tenaga Kependidikan SMP Inshafuddin Banda Aceh.²

4. Keadaan Siswa SMP Inshafuddin

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari tata usaha, pada tahun ajaran 2018-2019 ini SMP inshafuddin memiliki 212 orang siswa-siswi yang terdiri dari 121

²Dokumen dan arsip SMP Inshafuddin

orang siswa dan 91 orang siswi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Jumlah Siswa-siswi SMP Inshafuddin

TINGKAT KELAS	JUMLAH KELAS	LK	PR	JMLH
VII	3	45	35	80
VIII	3	39	21	60
IX	3	37	35	72
JUMLAH	9	121	91	212

Sumber Data : Data Tata Usaha Tenaga Kependidikan SMP Inshafuddin Banda Aceh.³

5. Kondisi Bangunan SMP Inshafuddin

Adapun prasarana yang mendukung aktifitas atau proses belajar mengajar di pesantren Inshafuddin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Jumlah Sarana dan Prasarana SMP Inshafuddin

Nama Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
Ruang Belajar	9	Baik
Ruang Guru	1	Baik
Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
Perpustakaan	1	Baik
Ruang Lab. IPA	1	Baik

³ Dokumen dan arsip SMP Inshafuddin

Ruang Lab. Komputer	1	Baik
Ruang Lab. Bahasa	1	Baik
Ruang UKS	1	Baik
Mushalla Sekolah	1	Baik

*Sumber Data : Data Tata Usaha SMP Inshafuddin Banda Aceh.*⁴

B. Hasil Penelitian

1. Proses Rekrutmen di Pesantren Inshafuddin Banda Aceh

Berdasarkan hasil wawancara mengenai proses rekrutmen di pesantren Inshafuddin Banda Aceh dengan pimpinan pesantren, peneliti menanyakan “Apakah sebelum dilakukannya kegiatan rekrutmen ada dilakukannya perencanaan terhadap kegiatan tersebut?” beliau menjawab bahwa : “Untuk rekrutmen, misalnya ada permohonan kemudian ada tim 5 orang yang menyeleksi wawancara segala macamnya.”⁵

Pertanyaan yang sama dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin menjawab bahwa : “Adanya perencanaan yang matang, dengan cara mengikuti tes.”⁶

Pertanyaan selanjutnya dengan pimpinan pesantren Inshafuddin, peneliti menanyakan bahwa : “ Apa saja tes yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga pengajar di SMP Inshafuddin?”, beliau menjawab bahwa : “Tesnya menurut bidang akademis, misalnya bahasa ya tentang bahasa, kalau asrama menurut

⁴ Dokumen dan arsip SMP Inshafuddin

⁵ Wawancara dengan pimpinan pesantren Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 9 Mei 2018

⁶ Wawancara dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

pengalaman tidak berbicara S1, ada juga alumni di sini. Misalnya ada anak kami yang baik, yang baik ini kita rekrut.”⁷

Pertanyaan yang sama kepada kepala sekolah, beliau menjawab bahwa : “Tesnya wawancara saja dan dilihat lagi waktu mengajar, dan jika tidak memenuhi kriteria yang diajukan oleh sekolah maka di berhentikan. Tesnya dalam bentuk wawancara dan kesehariannya dan adanya supervisi setiap 6 bulan sekali untuk semua guru. Jika guru yang mengajar melanggar kode etik guru misalnya guru yang mengajar sering datang terlambat atau sering tidak hadir saat jam mengajar, maka jam mengajarnya dikurangi supaya anak-anak tidak merugi karena setiap anak yang sekolah di sini harus membayar SPP dan jika untuk guru PNS yang melanggar maka akan kami laporkan ke dinas dan mengurangi jam mata pelajaran guru yang melanggar tersebut.”⁸

Pertanyaan yang sama dengan guru SMP Inshafuddin, beliau menjawab bahwa : “Ada wawancara cuma tidak mendetil, saat wawancara hanya dilakukan pengenalan saja. Dan saat lamaran menjadi tenaga pengajar langsung diterima.”⁹

Pertanyaan selanjutnya dengan kepala sekolah, peneliti menanyakan bahwa : “Apa saja kegiatan yang ada dalam perencanaan rekrutmen di pesantren Inshafuddin?” beliau menjawab bahwa : “Yang pertama dilihat ada beberapa mata

⁷ Wawancara dengan pimpinan pesantren Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 9 Mei 2018

⁸ Wawancara dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

⁹ Wawancara dengan guru SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

⁵⁷ Wawancara dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

pelajaran dan setiap mata pelajaran harus ada gurunya dan harus ada syarat-syaratnya yang dienuhi oleh pelamar”¹⁰

Pertanyaan selanjutnya dengan kepala sekolah, peneliti menanyakan bahwa : “Apa saja syarat dalam rekrutmen?”, beliau menjawab bahwa : “Syaratnya kalau guru sudah ada ijazah guru, kalau yang dari bagian agama sudah berapa tahun di pesantren sudah tahu dengan kitab-kitab. Harus ada pengalaman kerja, kalau untuk guru harus ada pengalaman kerja minimal 3 tahun paling tidak D3.”¹¹

Pertanyaan yang sama dengan guru SMP Inshafuddin, peneliti menanyakan bahwa : “ Apa saja syarat yang harus ituenuhi ketika melamar ke sekolah ini?”, beliau menjawab bahwa : “Rekrutmen pernah dibuat 2008, arti direkrut begini guru disini gak pernah direkrut guru. Jadi kalau memang perlu 1 orang guru perlu, disuruh cari yang kompeten, jadi orang itu bawa surat lamaran klop memang cocok diambil. Klop cocok di panggil dan wawancara yang di tanyak, mau gak kerja di sini gajinya begini.”¹²

Pertanyaan yang sama dengan guru yang berbeda di SMP Inshafuddin Banda Aceh, beliau menjawab bahwa : “Pertama ditawari, kemudian saya lamaran, setelah buat surat lamaran baru dipanggil.”¹³

Pertanyaan selanjutnya dengan kepala sekolah, peneliti menanyakan bahwa : “Apakah perencanaan yang dilakukan sudah matang?”, beliau menjawab bahwa :

¹⁰ Wawancara dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

¹¹ Wawancara dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

¹² Wawancara dengan Guru SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

¹³ Wawancara dengan Guru SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

“Menurut saya pribadi sudah, tetapi itu tidak bisa kita nilai sendiri karenakan orang yang meneliti.”¹⁴

Pertanyaan selanjutnya dengan kepala sekolah, peneliti menanyakan bahwa :
 “Apakah perencanaan sudah terlaksana dengan baik?”, beliau menjawab bahwa :
 “Kalau tidak terlaksana, bagaimana kita melihat seminimal mungkin kendala. Kendalakan memang ada kita buat sekecil mungkin.”¹⁵

Pertanyaan selanjutnya dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin, peneliti menanyakan bahwa : “ Apakah guru ikut berperan dalam rekrutmen?”, beliau menjawab bahwa : “ Paling hanya memberikan masukan-masukan dan ikut mencari guru dan memberikan sedikit informasi bahwa di sekolah ini, guru di perlukan.”¹⁶

Pertanyaan yang sama kepada guru SMP Inshafuddin, beliau menjawab bahwa :
 “Kalau guru saya gak pernah dengar, kalau ustazah itu iya kalau untuk di asrama pernah dimintai saran. Kalau untuk guru SMP enggak karna itu kebijakan kepala sekolah dan pimpinan dayah.”¹⁷

2. Model rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin Banda Aceh

Berdasarkan hasil wawancara mengenai model rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin Banda Aceh dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin, peneliti menanyakan bahwa : “selama ibu menjadi

¹⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

¹⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

¹⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

¹⁷ Wawancara dengan Guru SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

kepala sekolah apa saja program yang telah ibu lakukan?”, beliau menjawab bahwa : “Program yang di sudah di buat sesuai petunjuk. Kami lakukan dan kami laksanakan. Petunjuk yang sudah ada kita lakukan dengan sungguh-sungguh dan jika ada yang kurang nanti ditambah.”¹⁸

Pertanyaan selanjutnya dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin, peneliti menanyakan bahwa : “Apa saja contoh dari program rekrutmen yang sudah ibu buat?”, beliau menjawab bahwa : “Adanya rapat dan semua kegiatannya itu sebelum dilakukan dengan baik.”¹⁹

Pertanyaan selanjutnya untuk kepala sekolah SMP Inshafuddin, peneliti menanyakan bahwa : “Apakah program tersebut sudah memenuhi kebutuhan tenaga pengajar?”, beliau menjawab bahwa : “Karena program tersebut sudah memenuhi tenaga pengajar untuk pelajaran umum sudah memenuhi syarat untuk setiap mata pelajaran umum.”²⁰

3. Kendala dalam melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin?

Berdasarkan hasil wawancara mengenai Kendala dalam melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin Banda Aceh dengan pimpinan pesantren Inshafuddin, peneliti menanyakan bahwa : “Adakah permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen?”, beliau menjawab bahwa : “Sudah direkrut tidak mau tinggal di asrama dan sudah pergi ke luar

¹⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

¹⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

²⁰ Wawancara dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2018

negeri, ada juga yang melamar secara administrasi lengkap tetapi realitanya tidak sesuai dengan kenyataan.”²¹

Pertanyaan yang sama dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin, beliau menjawab bahwa : “Permasalahannya tidak ada, tetapi jika dari segi siswa, permasalahannya mungkin kita ingin guru yang di dayah yang bisa nahu tetapi tidak ada yang bisa nahu. Cara menyikapinya mencari yang bisa di bidang itu walaupun hanya bisa sedikit tentang nahu dan sampai ditemukan yang bisa mengajar nahu”.²²

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Proses Rekrutmen di Pesantren Inshafuddin Banda Aceh

Sebelum dilakukannya kegiatan rekrutmen pimpinan pesantren Inshafuddin melakukan rapat mengenai kebutuhan tenaga pengajar, didalam rapat membicarakan bidang apa saja yang sedang kosong dan juga syarat-syarat apa saja yang harus di penuhi oleh pelamar kerja. Pemimpinan pesantren membuat kebijakan dengan membuat tim untuk melaksanakan kegiatan rekrutmen, didalam tim ini terdapat 5 orang yaitu terdiri dari pimpinan pesantren, kepala sekolah SMP Inshafuddin, kepala sekolah SMA Inshafuddin, sekretaris Pesantren dan salah satu orang dari Badan Dayah. Dalam melakukan rekrutmen guru yang melamar pekerjaan, pertama guru tersebut di tawari selanjutnya menyerahkan surat lamaran pekerjaan dan dipanggil untuk diwawancarai. Wawancara yang di lakukan oleh pesantren Inshafuddin hanya untuk melakukan perkenalan saja.

²¹ Wawancara dengan pimpinan pesantren Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 9 Mei 2018

²² Wawancara dengan kepala sekolah SMP Inshafuddin Banda Aceh, Tanggal 12 Juli

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa dalam setiap melakukan kegiatan terutama kegiatan rekrutmen selalu dibicarakan dengan tim ini dan tim ini bertugas untuk mengetes apakah pelamar tersebut layak menjadi guru di sekolah SMP Inshafuddin.

2. Model rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin Banda Aceh

Perekrutan tenaga pengajar juga mengikut sertakan guru dengan cara guru juga ikut memberikan informasi kepada teman-teman maupun sanak saudaranya yang punya keahlian dibidang yang diperlukan oleh SMP Inshafuddin dan selanjutnya di wawancarai oleh pihak pesantren Inshafuddin maupun pihak tim rekrutmen tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa model rekrutmen yang di gunakan oleh SMP Inshafuddin adalah analisis jabatan, yaitu suatu proses mengumpulkan informasi secara sistematis terhadap jabatan-jabatan yang telah di buka atau yang sedang di cari oleh suatu lembaga atau organisasi, yaitu dengan cara menyampaikan kepada orang yang ingin melamar bahwa sekarang sedang diterima bidang tertentu.

3. Kendala dalam melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di Pesantren Inshafuddin

Setiap organisasi pasti memiliki hambatan maupun kendala yang akan di hadapi. Ada berbagai hal yang dapat menghambat jalannya disuatu organisasi. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan pimpinan pesantren, kepala sekolah dan guru SMP Inshafuddin Banda Aceh bahwa hambatan yang kerap terjadi adalah setelah pelamar di terima tidak ingin tinggal di asrama dan kadang tidak sesuai dengan realita yang ada, maksudnya SMP Inshafuddin

membutuhkan guru yang kompeten di bidangnya malah tidak sesuai dengan keinginan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Uraian Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar Di Pesantren Inshafuddin, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Dalam melakukan rekrutmen SMP Inshafuddin membentuk tim yang terdiri dari 5 orang yaitu pimpinan pesantren, kepala sekolah SMP, kepala sekolah SMA, sekretaris pesantren dan perwakilan dari badan dayah. Sebelum dilakukannya rekrutmen tim ini mengadakan rapat guna membicarakan bidang apa yang sedang kosong dan pelamar seperti apa yang diperlukan.
2. Mengenai rekrutmen guru juga ikut berperan dengan cara mencari dan memberikan informasi kepada calon pelamar, di SMP pelamar yang melamar untuk bekerja di sini merupakan teman atau orang di kenal baik dari kalangan guru maupun personil sekolah maupun pesantren. Setelah pelamar membuat surat lamaran, si pelamar di panggil dan diwawancarai mengenal perkenalan diri serta ditanyai sanggup atau tidak dengan gaji yang diberikan. Guru maupun kepala sekolah hanya sedikit memahami tentang rekrutmen. Model rekrutmen yang di pakai di sini adalah analisis jabatan di mana analisis jabatan yaitu suatu proses menyampaikan informasi terhadap lowongan pekerjaan baik secara lisan maupun tulisan. Yang dilakukan oleh sekolah ini yaitu guru memberikan informasi kepada si pelamar.

3. Kendala dalam melakukan rekrutmen adalah pelamar yang sudah di terima tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh sekolah maupun pesantren dan saat sudah diterima pelamar tidak ingin tinggal di asrama

B. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas dan berbagai keterbatasan yang dimiliki penulis dalam penelitian ini, serta implikasinya dalam upaya memberikan motivasi dan perhatian yang serius terhadap pendidik, peserta didik, maka saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan pesantren sebaiknya memberikan pengetahuan mengenai rekrutmen kepada tim rekrutmen agar tenaga kerja yang didapatkan tidak mengecewakan dan membuat pelatihan dengan cara memanggil pelatih yang mengerti mengenai rekrutmen
2. Bagi kepala sekolah sebaiknya mencari tahu bagaimana cara merekrut tenaga kerja dan mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan rekrutmen
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data selanjutnya dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lainnya, variabel yang berbeda, subjek yang lebih banyak karena masih banyak hal yang dapat digali lebih mendalam.

DAFTAR PUSAKA

- Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Asdi Mahasatya
- Ainurafiq Dawam dan Ahmad Ta'arifin. (2005). *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*. Jakarta : Lista Fasika Putra
- Baiq Setiani. (2013). *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*. Fe. Universitas Suryadarma
- E Mulyasa. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- George R. Terry, Leslie W. Rue. (1992). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah B. Uno. (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Justine T-Sirait. (2007). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Komaruddin.(1996).*Pengadaan Personalia*.Jakarta : Raja Grafindo Persada
- _____(2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- _____(2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- _____(2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Muhammad Nazir.(1985).*Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Noe A. Raymond,dkk .(2008).*Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Selemba Empat
- Redaksi Sinar Grafika. (2009). *Undang-Undang Guru Dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005)*. Cet. II; Jakarta: Sinar Grafika
- Sadili Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

- Suharsimi Arikunto.(1993). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rhineka Cipta
- Syaiful Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidika*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wahid, abdurrahman. (2001). *Menggerakkan Tradisi Esai-esai Pesantren*. Yogyakarta : LkiS
- Wina Sanjaya. (2009). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-855/Un.08/FTK/KP.07.6/01/2018

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi n tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan** : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh tanggal 22 Desember 2017

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
PERTAMA : Menunjuk Saudara:
1. Dra. Yusri M. Daud, M.Pd sebagai Pembimbing Pertama
2. Dra. Cut Nya' Dhin M.Pd sebagai Pembimbing Kedua
- untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Khairunnisak
- NIM : 140 206 060
- Judul Skripsi : Manajemen SDM Dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar di Pasantren Inshafuddin Banda Aceh
- DUA** : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut diatas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- TIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Ganjil tahun Akademik 2018/2019
- EMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Banda Aceh, 17 Januari 2018



1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: (0651) 7551423 - Fax: (0651) 7553020 Situs : www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

Nomor : B- 4989 /Un.08/FTK.I/ TL.00/05/2018

08 Mei 2018

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data
Menyusun Skripsi

Kepada Yth.

Di -

Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara memberi izin dan bantuan kepada:

N a m a : Khairunnisak
N I M : 140 206 060
Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam.
A l a m a t : Jl. Mujur Lamlagang, Lr. I, Banda Aceh.

Untuk mengumpulkan data pada:

Pesantren Inshafuddin

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar di Pesantren Inshafuddin Banda Aceh

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,
dan Kelembagaan,



Sri Suyanta

Kode: 8231



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
JALAN. P. NYAK MAKAM NO. 23 GP. KOTA BARU TEL. (0651) 7555136
E-mail: dikbud@bandaacehkota.go.id Website: www.dikbud.bandaacehkota.go.id

Kode Pos : 23125.

SURAT IZIN
NOMOR: 074/A.4/4563

TENTANG
IZIN PENGUMPULAN DATA

Dasar : Surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : B-4989/Un.08/FTK.I/TL.00/05/2018 tanggal 8 Mei 2018, perihal mohon izin untuk mengumpul data menyusun skripsi

MEMBERI IZIN

Kepada :
Nama : **Khairunnisak**
NIM : 140 206 060
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Untuk : Mengadakan Pengumpulan Data pada SMP Inshafuddin Banda Aceh dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul :

“ Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar di SMP Inshafuddin Banda Aceh ”

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Harus berkonsultasi langsung dengan Kepala Sekolah yang bersangkutan dan sepanjang tidak mengganggu proses belajar mengajar.
2. Bagi yang bersangkutan supaya menyampaikan fotokopi hasil pengumpulan data sebanyak 1 (satu) eksemplar ke pihak sekolah.
3. Surat ini berlaku sejak tanggal 16 Juli s.d 15 Agustus 2018
4. Diharapkan kepada mahasiswa yang bersangkutan agar dapat menyelesaikan pengumpulan data tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
5. Kepala sekolah dibenarkan mengeluarkan surat keterangan telah melakukan pengumpulan data hanya untuk mahasiswa yang benar-benar melakukan pengumpulan data.

Demikian untuk dimaklumi dan terima kasih.

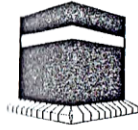
Banda Aceh, 10 Juli 2018 M
26 Syawal 1439 H

a.n. KEP. KA DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH,
KABID. PEMBINAAN SMP,

DRS. H. AMIRUDDIN
Pembina Tk.1
NIP. 19660917 199203 1 003

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Fakultas Tarbiyah UIN Ar-Raniry
2. Kepala SMP Inshafuddin Banda Aceh



YAYASAN PEMBINA INSHAFUDDIN
SMP INSHAFUDDIN

JL. TAMAN SRI RATU SAFIATUDDIN NO. 3 LAMBARO SKEP TELP. 32089
E-mail: smp.inshafuddin@gmail.com



Kode Pos: 23126

SURAT KETERANGAN PENGUMPULAN DATA

Nomor : 227/ SMP-INSH / VII / 2018

Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Inshafuddin Banda Aceh menerangkan bahwa:

Nama : KHAIRUNNISAK
NIM : 140206060
Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang : S-1
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Benar yang namanya tersebut diatas telah melakukan penelitian di SMP Inshafuddin Banda Aceh, dalam rangka penelitian penyusunan Skripsi berjudul: **"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar di Pesantren Inshafuddin"**.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 31 Juli 2018
Kepala Sekolah,

Darniawaty Kaoy, S.Pd
NIP. 19640618 198903 2 003



Instrumen Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMP Inshafuddin

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar Di Pesantren Inshafuddin

1. Menurut bapak/ibu sejak kapan di lakukannya kegiatan rekrutmen di pesantren Inshafuddin ?
2. Apakah sebelum di lakukannya kegiatan rekrutmen di lakukannya perencanaan terhadap kegiatan tersebut ?
3. Menurut bapak/ibu apakah perencanaan rekrutmen dalam memenuhi tenaga pengajar/guru sudah matang ?
4. Apakah perencanaan tersebut terlaksana dengan baik terhadap memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di pesantren Inshafuddin ?
5. Menurut bapak/ibu apakah ada permasalahan dalam menyusun rencana kegiatan rekrutmen ?
6. Selama bapak/ibu menjabat program-program apa saja yang telah bapak lakukan terhadap proses rekrutmen ?
7. Menurut bapak/ibu apakah program-program yang telah di lakukan berjalan dengan baik dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru ?
8. Menurut bapak/ibu apakah tenaga pengajar/guru di pesantren ini sudah memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru ?
9. Apakah bapak/ibu ikut melakukan kegiatan rekrutmen ?
10. Bagaimana cara di lakukannya rekrutmen di pesantren Inshafuddin ?
11. Apakah setelah di lakukannya program tersebut adanya peningkatan mutu peserta didik di pesantren Inshafuddin ?

12. Menurut bapak/ibu apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru?
13. Bagaimana cara bapak/ibu untuk menanggulangi hambatan dalam kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru?
14. Menurut bapak/ibu apa saja sumber masalah yang menjadi kendala dalam kegiatan rekrutmen di pesantren Inshafuddin ?
15. Seberapa sering bapak/ibu melakukan diskusi atau rapat mengenai permasalahan yang terjadi dalam kegiatan rekrutmen ?
16. Bagaiman prosedur dalam penerimaan calon guru?
17. Menurut ibu apakah sistem penerimaan guru yang diterapkan oleh sekolaah ini sudah berjalan dengan baik?
18. Pernakah ibu mengikuti pelatihan tentang rekrutmen?
19. Menurut ibu apakah penerimaan guru atau rekrutmen yang dilakukang sekolah ini sudah sesuai dengan prosedur rekrutmen?
20. Apakah ada perbedaan pendapat saat membicarakan rekrutmen?
21. Apa yang dilakukan saat terjadinya perbedaan pendapat?
22. Apakah ada evaluasi terhadap kegiatan rekrutmen di sekolah ini?

Instrumen Wawancara Dengan Kepala Pesantren Inshafuddin

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar Di Pesantren Inshafuddin

1. Menurut bapak sejak kapan saja di lakukannya kegiatan rekrutmen di pesantren Inshafuddin ?
2. Apakah sebelum di lakukannya kegiatan rekrutmen di lakukannya perencanaan terhadap kegiatan tersebut ?
3. Menurut bapak apakah perencanaan rekrutmen dalam memenuhi tenaga pengajar/guru sudah matang ?
4. Apakah perencanaan tersebut terlaksana dengan baik terhadap memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di pesantren Inshafuddin ?
5. Menurut bapak apakah ada permasalahan dalam menyusun rencana kegiatan rekrutmen ?
6. Selama bapak menjabat program-program apa saja yang telah bapak lakukan terhadap proses rekrutmen ?
7. Menurut bapak apakah program-program yang telah lakukan berjalan dengan baik dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru ?
8. Menurut bapak apakah tenaga pengajar/guru di pesantren ini sudah memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru ?
9. Apakah bapak ikut melakukan kegiatan rekrutmen ?
10. Bagaimana cara di lakukannya rekrutmen di pesantren Inshafuddin ?
11. Apakah setelah di lakukannya program tersebut adanya peningkatan mutu peserta didik di pesantren Inshafuddin ?
12. Menurut bapak apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru
13. Bagaimana cara bapak untuk menanggulangi hambatan dalam kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru?

14. Menurut bapak apa saja sumber masalah yang menjadi kendala dalam kegiatan rekrutmen di pesantren Inshafuddin ?
15. Seberapa sering bapak melakukan diskusi atau rapat mengenai permasalahan yang terjadi dalam kegiatan rekrutmen ?

Instrumen Wawancara Dengan Guru SMP Inshafuddin

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar Di Pesantren Inshafuddin

1. Apa saja syarat harus ibu penuhi ketika ibu melamar menjadi guru disini?
2. Apa saja tes yang ibu lewati untuk menjadi guru disini?
3. Adakah ibu diikut sertakan dalam rapat atau meminta saran untuk masalah rekrutmen guru?
4. Adakah evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru setiap 6 bulan sekali?
5. Bagaimana cara kepala sekolah mengevaluasi guru, apakah tindakan tersebut sudah tepat?
6. Adakah ibu mengikuti pelatihan?

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM REKRUTMEN
TENAGA PENGAJAR DI PESANTREN INSHAFUDDIN**

No.	Rumusan masalah	indikator	Subjek Penelitian	pertanyaan
1	Bagaimana proses rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di pesantren	1. Perencanaan rekrutmen terhadap kebutuhan tenaga pengajar/guru 2. Proses kegiatan rekrutmen yang di lakukan oleh pesantren Inshafuddin dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru	Kepala pesantren/dayah	1. Menurut bapak sejak kapan saja di lakukannya kegiatan rekrutmen di pesantren Inshafuddin ? 2. Apakah sebelum di lakukannya kegiatan rekrutmen di lakukannya perencanaan terhadap kegiatan tersebut ? 3. Menurut bapak apakah perencanaan rekrutmen dalam memenuhi tenaga pengajar/guru sudah matang ? 4. Apakah perencanaan tersebut terlaksana dengan baik terhadap

				memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di pesantren Inshafuddin ? 5. Menurut bapak apakah ada permasalahan dalam menyusun rencana kegiatan rekrutmen ?
			Kepala SMP	1. Menurut bapak/ibu sejak kapan di lakukannya kegiatan rekrutmen di pesantren Inshafuddin ? 2. Apakah sebelum di lakukannya kegiatan rekrutmen di lakukannya perencanaan terhadap kegiatan tersebut ? 3. Menurut bapak/ibu apakah perencanaan rekrutmen dalam memenuhi tenaga pengajar/guru

				sudah matang ? 4. Apakah perencanaan tersebut terlaksana dengan baik terhadap memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di pesantren Inshafuddin ? 5. Menurut bapak/ibu apakah ada permasalahan dalam menyusun rencana kegiatan rekrutmen ?
			Guru	1. Menurut bapak/ibu sejak kapan di lakukannya kegiatan rekrutmen di pesantren Inshafuddin ? 2. Apakah sebelum di lakukannya kegiatan rekrutmen di lakukannya perencanaan terhadap kegiatan tersebut ? 3. Menurut bapak/ibu apakah

				perencanaan rekrutmen dalam memenuhi tenaga pengajar/guru sudah matang ? 4. Apakah perencanaan tersebut terlaksana dengan baik terhadap memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di pesantren Inshafuddin ? 5. Menurut bapak/ibu apakah ada permasalahan dalam menyusun rencana kegiatan rekrutmen ?
2	Bagaimana model rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di pesantren Inshafuddin	1. Model rekrutmen tenaga pengajar di pesantren Inshafuddin	Kepala pesantren/dayah	1. Selama bapak menjabat program-program apa saja yang telah bapak lakukan terhadap proses rekrutmen ? 2. Menurut bapak apakah program-program yang telah lakukan berjalan dengan baik dalam

				memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru ? 3. Menurut bapak apakah tenaga pengajar/guru di pesantren ini sudah memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru ? 4. Apakah bapak ikut melakukan kegiatan rekrutmen ? 5. Bagaimana cara di lakukannya rekrutmen di pesantren Inshafuddin ? 6. Apakah setelah di lakukannya program tersebut adanya peningkatan mutu peserta didik di pesantren Inshafuddin ?
			Kepala SMP	1. Selama bapak/ibu menjabat program-program apa saja yang telah bapak lakukan terhadap

				proses rekrutmen ? 2. Menurut bapak/ibu apakah program-program yang telah di lakukan berjalan dengan baik dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru ? 3. Menurut bapak/ibu apakah tenaga pengajar/guru di pesantren ini sudah memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru ? 4. Apakah bapak/ibu ikut melakukan kegiatan rekrutmen ? 5. Bagaimana cara di lakukannya rekrutmen di pesantren Inshafuddin ? Apakah setelah di lakukannya program tersebut adanya
--	--	--	--	---

				peningkatan mutu peserta didik di pesantren Inshafuddin ?
			Guru	1. Selama bapak/ibu menjabat program-program apa saja yang telah bapak lakukan terhadap proses rekrutmen ? 2. Menurut bapak/ibu apakah program-program yang telah di lakukan berjalan dengan baik dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru ? 3. Menurut bapak/ibu apakah tenaga pengajar/guru di pesantren ini sudah memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru ? 4. Apakah bapak/ibu ikut melakukan kegiatan rekrutmen ?

				5. Bagaimana cara di lakukannya rekrutmen di pesantren Inshafuddin ? 6. Apakah setelah di lakukannya program tersebut adanya peningkatan mutu peserta didik di pesantren Inshafuddin ?
3	Bagaimana kendala dalam melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di pesantren Inshafuddin	1. Kurangnya biaya dalam melakukan kegiatan rekrutmen 2. Langkanya keahlian atau keterampilan yang di miliki oleh calon tenaga pengajar/guru	Kepala pesantren/dayah	1. Menurut bapak apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru 2. Bagaimana cara bapak untuk menanggulangi hambatan dalam kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru? 3. Menurut bapak apa saja sumber

				masalah yang menjadi kendala dalam kegiatan rekrutmen di pesantren Inshafuddin ? 4. Seberapa sering bapak melakukan diskusi atau rapat mengenai permasalahan yang terjadi dalam kegiatan rekrutmen ?
			Kepala SMP	1. Menurut bapak apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru 2. Bagaimana cara bapak untuk menanggulangi hambatan dalam kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru?

				3. Menurut bapak apa saja sumber masalah yang menjadi kendala dalam kegiatan rekrutmen di pesantren Inshafuddin ? 4. Seberapa sering bapak melakukan diskusi atau rapat mengenai permasalahan yang terjadi dalam kegiatan rekrutmen ?
			Guru	1. Menurut bapak apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar/guru 2. Bagaimana cara bapak untuk menanggulangi hambatan dalam kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga

				pengajar/guru? 3. Menurut bapak apa saja sumber masalah yang menjadi kendala dalam kegiatan rekrutmen di pesantren Inshafuddin ? 4. Seberapa sering bapak melakukan diskusi atau rapat mengenai permasalahan yang terjadi dalam kegiatan rekrutmen ?
--	--	--	--	---

Di setujui oleh

Dra. Cut Nya' Dhin, M. Pd

NIP. 196705232014112001

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Wawancara dengan kepala sekolah SMP Banda Aceh



Gambar 2. Wawancara dengan guru bidang studi PPKN SMP Inshafuddin Banda Aceh



Gambar 3. Ruang guru SMP Inshafuddin Banda Aceh





Gambar 3. SMP Inshafuddin Banda Aceh

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Khairunnisak
NIM : 140206060
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Tempat/ Tgl. Lahir : Banda Aceh, 26 November 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Jalan Mujur, Lorong 1 Desa Lamlagang Kecamatan
Banda Raya Kabupaten Banda Aceh
Telp./Hp : 0822 7410 2418
Email : khairunnisak535@gmail.com

Riwayat Pendidikan

MIN Seutui Banda Aceh : Tahun lulus 2008
SMP Negeri 17 Banda Aceh : Tahun lulus 2011
SMK Negeri 1 Banda Aceh : Tahun lulus 2014
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh

Data Orang Tua

Nama Ayah : M. Yusuf Ali
Nama Ibu : Maryam
Pekerjaan Ayah : Penarik Becak
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jalan Mujur, lorong 1 desa Lamlagang Kecamatan
Banda Raya Kabupaten Banda Aceh