

**REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU
DI LAJNAH PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN
AL IRSYAD AL ISLAMIYAH PURWOKERTO**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama
Islam Negeri (IAIN) Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd. I)**

Oleh:
IAIN PURWOKERTO
SAIFIL HAMAM

NIM. 1123303017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2016**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	6
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
E. Telaah Pustaka	10
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Rekrutmen Guru	14
1. Pengertian Rekrutmen Guru	15
2. Tujuan Rekrutmen Guru	18

3. Proses Rekrutmen Guru	20
4. Kebijakan-Kebijakan dilakukannya Rekrutmen Guru	24
5. Sumber-Sumber dan Metode Rekrutmen	25
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen	30
B. Seleksi Guru	32
1. Pengertian Seleksi Guru	33
2. Jenis Dan Teknik Seleksi	34
3. Proses Seleksi	35
4. Hasil Seleksi Dan Umpan Balik	40
 BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	42
B. Sumber Data	43
C. Metode Pengumpulan Data	44
D. Metode Analisi Data	46
 BAB IV: PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum LPP Al Irsyad Al Islamiyyah	48
1. Sekilas Tentang Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.....	48
2. Berjuang untuk Pendidikan	49
3. Aset Pendidikan/Sekolah	50
4. Rekapitulasi data SDM	54
5. Struktur Organisasi	55
6. Jaminan Mutu	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian	58

1. Latar Belakang dilaksanakanya Rekrutmen	58
2. Tujuan Rekrutmen	59
3. Proses Rekrutmen	59
4. Seleksi Pelamar	62
5. Sumber-Sumber dan Metode Rekrutmen	67
6. Sebab-Sebab Rekrutmen	68
7. Seleksi Guru	69
8. Hasil Seleksi dan Umpan balik	70
C. Analisis Data	71
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	74
B. Saran-Saran	75
C. Kata Penutup	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Rekapitulasi data SDM.....	54
Tabel 2 Jaminan mutu akhlak.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1. Pedoman hasil wawancara
2. Lampiran 2. Foto-foto hasil Penelitian
3. Lampiran 3. Surat keterangan melakukan wawancara
4. Lampiran 4. Brosur rekrutmen
5. Lampiran 5. Pengumuman Hasil rekrutmen
6. Lampiran 6. Rekapitulasi data SDM Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto
7. Lampiran 7. Sekilas tentang Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto
8. Lampiran 8. Struktur Organisasi LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto
9. Lampiran 9. Visi dan Misi LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto
10. Surat-surat Penelitian
 - a. Surat keterangan seminar proposal skripsi
 - b. Surat Rekomendasi seminar proposal skripsi
 - c. Surat keterangan pembimbing skripsi
 - d. Blangko bimbingan skripsi
 - e. Surat ijin riset Individual
 - f. Surat keterangan melaksanakan penelitian
 - g. Surat keterangan lulus ujian komprehensif
 - h. Surat keterangan wakaf
 - i. Rekomendasi munaqosyah
 - j. Berita acara mengikuti ujian munaqosyah
11. Sertifikat/Piagam
 - a. Sertifikat BTA/PPI
 - b. Sertifikat KKN
 - c. Sertifikat PKL
 - d. Sertifikat bahasa Arab dan Inggris
 - e. Sertifikat Komputer

Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

**Saifil Hamam
NIM: 1123303017**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi guru dalam rangka pencapaian tujuan lembaga tersebut. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Oktober 2015 - Januari 2016 di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yakni mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan kepala Harian LPP, Tim rekrutmen, dan Guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi guru yang dilakukan sudah baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru yaitu dengan menganalisa kebutuhan guru yang ada, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes dan penentuan penerimaan guru. Metode yang digunakan tersebut dapat dikatakan efektif bagi sekolah, hal ini terbukti dengan kualitas guru yang diperoleh sangat baik seperti yang diungkapkan oleh kepala LPP sebagai pelaksana dan pengambil keputusan dalam kegiatan rekrutmen guru. Hasil seleksi yang dilakukan dari tahap awal sampai akhir dilakukan sesuai prosedur yang ada sehingga dapat diperoleh hasil yang baik, dari seleksi administrasi, wawancara dan tes tertulis, micro teaching, kesehatan serta job training. Sampai memperoleh guru yang berkualitas.

Demi perbaikan dimasa yang akan datang penulis menyarankan agar kegiatan rekrutmen dan seleksi guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, bila perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. Terutama dalam pengumuman lowongan guru diperpanjang waktunya dan berkas-berkas yang berkaitan dengan rekrutmen guru sebaiknya disimpan dengan baik, agar dapat memenuhi kebutuhan sekolah dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kata kunci : *Rekrutmen dan Seleksi Guru.*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan sekarang ini masih banyak yang memiliki standar yang kurang berkualitas, terlebih lagi terkait dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) masih sangat kurang dan juga banyak lembaga pendidikan yang memiliki sarana prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya di atas rata-rata, akan tetapi gagal dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas, hal ini disebabkan berbagai faktor yang mempengaruhi salah satunya sumber daya manusianya. Guna menciptakan tenaga pendidik yang profesional.

Profesionalitas guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu: kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut merupakan latar yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Suatu lembaga pendidikan dapat memperoleh guru yang profesional diawali dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik, serta proses perekrutan para calon guru, diharapkan dalam proses rekrutmen sampai dengan proses seleksi bisa memperoleh pelamar yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan lembaga sekolah.

Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas calon-calon pelamar, untuk menemukan calon pelamar yang memang sesuai

dengan kriteria yang di inginkan diawali dari rekrutmen, suatu proses untuk menarik dan menemukan pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi maupun lembaga tertentu. Proses ini dimulai ketika suatu lembaga mencari calon-calon karyawan baru dan berakhir ketika surat lamaran kerja diserahkan. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang kemudian diseleksi untuk mendapatkan karyawan atau tenaga pendidik baru.¹

Ketika melakukan perekrutan guru yang ideal membutuhkan banyak tenaga, waktu dan biaya yang banyak, sering kali setelah terjadi perekrutan guru banyak sekali ketidakbaikan dalam memilih guru, aspek yang ditempuh dalam perekrutan hanya mengandalkan faktor kognitif, ujian penyaringan (seleksi) calon pegawai negeri sipil hanya mengandalkan ujian tertulis, mestinya banyak hal yang harus diuji seperti ujian akhlak lewat wawancara, pengamatan lapangan, dan ujian cara mengajar yang baik, baru yang terakhir adalah ujian pengetahuan (kognitif). Kalau hal itu bisa terlaksana maka akan dapat memperoleh guru yang baik dan militan.

Dari pemaparan diatas dapat dilihat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh calon-calon tenaga kerja yang baru dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kriteria yang di butuhkan, terlebih lagi dalam lembaga pendidikan sangat diperlukanya sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi pendidikan, akhlak, moral dan lebih penting lagi kemampuan untuk bisa mengarahkan para peserta didiknya, agar dapat dibina dengan baik.

¹ Herman sofyandi. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2013), hlm.99.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di beberapa sekolah dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik, yaitu masalah dalam melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang kurang matang, sehingga sering terjadi diskualifikasi dan ketidakefektifan tujuan sekolah. Karena banyak pendidik yang kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki kemudian dipaksakan untuk tetap dilakukan, misalnya menerapkan guru kesenian hanya berdasarkan pengalaman dan bakat si pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan atau akademis si pelamar.

Setelah melakukan proses rekrutmen langkah selanjutnya adalah proses seleksi, proses ini merupakan salah satu bagian teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena, apakah dalam organisasi atau lembaga terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Di samping itu dalam penentuan langkah-langkah dalam proses seleksi empat macam tantangan perlu diperhatikan oleh para petugas seleksi, yaitu:

- a. Penawaran tenaga kerja
- b. Tantangan etis
- c. Tantangan organisasional, dan
- d. Kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.²

² Sondong P. Siagian, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 1999), hlm.131.

Berbeda dengan Lembaga pendidikan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto berdasarkan pengamatan penulis lembaga pendidikan al irsyad ini berbeda dengan lembaga–lembaga pendidikan lain, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan, memiliki keunikan tersendiri dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan, dimulai dari proses perekrutan para pelamar sampai pembinaan selama satu bulan dilakukan karantina guna menggembeleng para calon guru yang sudah terseleksi.

Maka penulis ingin melakukan penelitian terkait dengan rekrutmen dan seleksi guru di lembaga pendidikan Al Irsyad Al Islamiyyah. Berdasarkan hasil observasi penulis yang dilakukan pada tanggal 31 Juli 2015, lembaga ini memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh tim khusus rekrutmen, hasil wawancara dengan salah satu guru di SD 1 Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto proses rekrutmen dimulai dari tahapan kebutuhan guru yang diperlukan, melakukan tahapan perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan, rekrutmen dan seleksi guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dicari dalam rekrutmen guru, guru yang memang bisa mengajar dengan baik, dan bisa membimbing anak dalam agama. Pelaksanaan rekrutmen di lakukan tim khusus dari LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto yang menunjuk beberapa wakil sekolah dibeberapa unit.

Proses rekrutmen di mulai dari administrasi, wawancara, micro teaching, tes kesehatan, setelah itu para calon guru di asramakan selama sebulan (job training), dalam proses tersebut calon guru di gembeleng kemampuan, dari aspek agama atau pengajaran. Di LPP sendiri rekrutmen dilakukan setiap setahun sekali bisa juga sesuai dengan kebutuhan, dan keadaan yang memang perlu adanya rekrutmen guru.

Maka dari itu peneliti ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi guru yang dilakukan di LLP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis ingin mengajukan skripsi dengan Judul “ REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU DI LAJNAH PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN (LPP) AL IRSYAD AL ISLAMIYYAH PURWOKERTO”.

B. Definisi Operasional

Supaya dalam penyampaian skripsi ini tidak terjadi kesalahpahaman di dalam menafsirkan makna yang terkandung dalam judul skripsi yang penulis buat, maka penulis akan menjelaskan istilah-istilah dalam judul skripsi di atas sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan Seleksi Guru

Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan beberapa definisi atau pengertian mengenai rekrutmen yaitu sebagai berikut :

- a. Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu
- b. Proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam suatu organisasi.
- c. Proses yang dilakukan suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan.

Jadi, berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian rekrutmen, yang dimaksud dengan rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari, menemukan dan

mendorong para calon pelamar yang memiliki kriteria atau kualifikasi yang tepat untuk bekerja pada suatu organisasi atau lembaga tertentu.³

Maka yang dimaksud rekrutmen dalam skripsi ini adalah proses pencarian, menemukan, dan mendorong para calon-calon karyawan yang memiliki kriteria yang tepat untuk mengisi atau bekerja di suatu lembaga maupun organisasi. Dimulai ketika organisasi mencari para pelamar kerja sampai dengan penyerahan surat lamaran kerja.

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Menurut Casico (1992), tujuan dari setiap program adalah untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan menilai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.⁴

Jadi proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Langkah-langkah ini mencakup pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. melalui berbagai tahap yang ditentukan organisasi tersebut, sampai dengan para pelamar diterima menjadi tenaga kerja tetap.

Guru dalam bahasa Sanskerta yang berarti guru, tetapi arti secara Harfiahnya adalah "berat" adalah seorang pengajar suatu ilmu.

³ Herman sofyandi, "*Manajemen Suber Daya Manusia*" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm .101.

⁴ T. Hani Handoko." *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*", (yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001), Hlm .85.

Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.⁵ Jadi yang dimaksud seorang guru atau tenaga pendidik adalah seseorang yang memiliki kemampuan mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik kearah yang lebih baik.

Dan dapat disimpulkan rekrutmen dan seleksi guru merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari, menemukan para calon pelamar sampai dengan penyerahan surat lamaran kemudian, diseleksi dari sekumpulan pelamar yang sudah menyerahkan berkas lamaran, yang melalui beberapa tahap seleksi sampai dengan penerimaan menjadi guru atau pegawai tetap yang memang sudah sesuai dengan kriteria yang diinginkan, disuatu organisasi maupun lembaga pendidikan.

2. Lajnah Pendidikan dan Pengajaran (LPP) Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

Sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dikelola oleh Lajnah Pendidikan dan Pengajaran (LPP) Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Lajnah ini merupakan salah satu dari lima lajnah yang ada di Yayasan Al Irsyad Al

⁵ <https://id.wikipedia.org/wiki/Guru> di akses pada Tanggal 29-September-2015 Pukul 19:12 WIB.

Islamiyyah Purwokerto. Diantaranya : Lajnah Pendidikan dan Pengajaran (LPP), Lajnah Dakwah, Lajnah Sosial dan Ekonomi, Lajnah Pemuda, dan Lajnah Wanita. Dan semua dibawah naungan dan pembinaan Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah.

LPP menempati kantor di Jalan Jatiwinangun nomor 37 Purwokerto, dengan nomor telepon (0281) 636623. Dipimpin oleh seorang ketua harian dan membawahi lima sekolah yang tersebar di kota Purwokerto. Kelima sekolah ini diantaranya adalah : TK Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, SD Al Irsyad Al Islamiyyah 01 Purwokerto, SD Al Irsyad Al Islamiyyah 02 Purwokerto, SMP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, dan SMA Islam Teladan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Dari definisi tersebut diatas, maka yang dimaksud dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran (LPP) Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto”, adalah suatu penelitian lapangan tentang pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran (LPP) Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, untuk memperoleh guru yang berkualitas dan militan.

IAIN PURWOKERTO

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “ *Bagaimana Rekrutmen dan seleksi guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran (LPP) Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?*”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang pelaksanaan rekrutmen, dan seleksi guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, sehingga dapat mengetahui gambaran secara deskriptif mengenai :

- a. Rekrutmen Guru yang terdiri dari proses rekrutmen, sumber Rekrutmen, metode rekrutmen, faktor pendorong dan penghambat rekrutmen dan evaluasi rekrutmen.
- b. Seleksi Guru yang terdiri dari proses seleksi administrasi, wawancara, *micro teaching*, tes kesehatan sampai dengan *job traning* yang dilakukan di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan pedoman dan referensi bagi Lembaga Pendidikan Lajnah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto
- b. Memberi wacana pustaka tentang Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru bagi penulis dalam hal penelitian lapangan.
- c. Menjadi sumbangan pemikiran bagi para pembaca, pendidik dan calon pendidik sekaligus sebagai masukan dan pertimbangan dalam dunia pendidikan islam.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan yang dilakukan oleh seorang peneliti terhadap hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada. Kajian pustaka merupakan kajian atas hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti, yang bertujuan untuk belajar atas penelitian yang lalu, sehingga tidak terjadi kekeliruan dan pengulangan yang tidak perlu. Karena penelitian ini berkaitan dengan Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran (LPP) Al Irsyad Al Islamiyyah, maka dasar atau kerangka teori yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

T. Hani Handoko menyatakan, bahwa proses rekrutmen dimulai dengan perencanaan sumber daya manusia dan permintaan-permintaan khusus dari para manajer, menyediakan lowongan pekerjaan, analisis informasi jabatan dan pendapat manajer, persyaratan – persyaratan jabatan metode metode penarikan dan pelamar-pelamar yang memuaskan.⁶

Tb Sjafrri Mangkuprawira menyatakan, kebanyakan lowongan pekerjaan di isi dengan orang dari dalam perusahaan dan posisi lainnya sangat mungkin diisi dari sumber luar, metode rekrutmen internal meliputi: Penempatan pekerjaan, investasi keahlian, penawaran pekerjaan, rekomendasi karyawan. Rekrutmen eksternal meliputi: Institut pendidikan, iklan, agen pemerintah, perusahaan pencari tenaga

⁶ T. Hani Handoko.” *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*”,(yogyakarta: BPFYogyakarta, 2011), hlm.72.

eksekutif.⁷ Fatah Syukur Menyatakan bahwa, Proses seleksi dilakukan dalam pengambilan keputusan, memutuskan dari proses administrasi, wawancara, dan tes untuk menyeleksi para calon pelamar.⁸

Menurut T. Hani Handoko, proses seleksi tergantung pada 3 masukan penting. Informasi analisis jabatan memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia memberikan kepada manajer personalia bahwa ada lowongan kerja. Akhirnya, penarikan perlu agar manajer personalia harus menghadapi sekelompok orang yang akan dipilih⁹

Adapun penelitian mengenai rekrutmen sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Septiyani Rizky tentang Rekrutmen dan Seleksi Guru Pendidikan Anak Usia dini di lembaga pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.¹⁰ Skripsi ini membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh lembaga pendidikan istiqomah sambas, sumber rekrutmen yang digunakan adalah sumber eksternal, dan metode yang digunakan adalah metode *walk-in*. Seleksi yang digunakan ada empat tahap, seleksi yang dilakukan oleh lembaga pendidikan istiqomah sambas purbalingga sudah efektif, karena mampu menghasilkan sumber daya manusia yang produktif.

⁷ Tb sjafrri mangkuprawira, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*”, (Bogor, Ghalia Indonesia. 2011). hlm.94.

⁸ Fatah syukur, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*”, (semarang, Pustaka Rizki Putra, 2012). hlm.90.

⁹ T. Hani Handoko.” *Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia*”,(yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2011), hlm 85-86.

¹⁰ Septiyani Rizky. “*Rekrutmen dan Seleksi Guru Pendidikan anak usia dini di lembaga pendidikan istiqomah sambas Purbalingga*”, Skripsi (Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2013).

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Putri Amalia, tentang strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan pada sekolah dasar terpadu (SDIT) Darul Muttaqin Parung Bogor.¹¹ Skripsi ini berisi tentang rekrutmen yang dilakukan di Darul Muttaqin Bogor, yaitu diawali dengan analisis jabatan yang kosong sampai dengan penentuan persyaratan rekrutmen, dari hasil skripsi ini rekrutmen yang telah dilakukan berkategori cukup baik. Sedangkan yang membedakan skripsi yang akan penulis susun ini adalah, penulis mengkaji mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh tim khusus dari lembaga pendidikan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, untuk memperoleh guru yang berkualitas, dan militan bisa membimbing peserta didiknya, serta memiliki akhlak yang baik.

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Ika Mustikasari, tentang Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cendekia Seropong.¹² Skripsi ini mengkaji tentang bagaimana rekrutmen guru yang telah dilakukan selama setahun, terbatasnya sumber daya yang berkompeten, serta strategi yang digunakan dalam melakukan proses rekrutmen. Persamaan dengan skripsi yang penulis sedang lakukan sama-sama mengkaji rekrutmen guru. Yang membedakan dengan penelitian skripsi yang sedang penulis lakukan adanya proses seleksi guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto yang memang dalam skripsi yang penulis akan susun lebih menekankan tentang proses seleksi guru.

¹¹ Putri Amalia. “*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Terpadu(SDIT) Darul Muttaqin parung bogor*”, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatulloh Jakarta, 2010).

¹² Ika Mustikasari. “ *Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cenekia Serpong*”, Skripsi (Jakarta: UIN Syarif Hidayatulloh, 2014).

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan kerangka skripsi yang maksudnya untuk memberi petunjuk mengenai pokok-pokok permasalahan yang akan ditulis dalam skripsi. Sistematika pembahasan ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir. Pada bagian awal terdiri dari: halaman judul, nota dinas pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, halaman tabel, daftar isi, daftar lampiran, abstrak. Pada bagian utama terdiri dari lima BAB yaitu:

BAB I: Pendahuluan, yang meliputi, Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Telaah Pustaka, dan Sistematika Penulisan.

BAB II: Landasan teori yang terdiri dari : Pengertian Rekrutmen, tujuan rekrutmen, sebab-sebab dilakukannya rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan evaluasi rekrutmen, pengertian seleksi, jenis dan teknik seleksi, proses seleksi, hasil seleksi dan umpan balik, pengertian guru atau tenaga pendidik, serta kompetensi guru.

BAB III: Berisi tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV: Berisi tentang bab yang menguraikan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum, penyajian data dan analisis data.

BAB V: Merupakan bagian akhir dari skripsi atau Penutup, yang terdiri dari kesimpulan saran-saran dan penutup

Dan bagian selanjutnya yaitu, daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran

BAB V

PENUTUP

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa rekrutmen dan seleksi guru yang dilakukan oleh Lajnah Pendidikan dan Pengajaran (LPP) Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari hasil rekrutmen yang diperoleh adalah guru yang berkualitas. Meskipun sekolah berstatus suwasta (yayasan), pihak sekolah secara mandiri melaksanakan rekrutmen gurunya.

Adapun strategi rekrutmen yang digunakan sekolah adalah sebagai berikut: Perencanaan kebutuhan guru, Pengumuman /pemberitahuan/ publikasi adanya lowongan baik internal maupun eksternal; seleksi administrasi, pengumuman lolos administrasi dan pemanggilan guru yang bersangkutan, tes akademik tertulis yang sesuai dengan bidangnya, tes kemampuan agama, pengumuman bagi yang lolos, wawancara, micro teaching (praktek mengajar), pengumuman bagi yang lolos, dan tes kesehatan, pengumuman bagi yang lolos setelah itu baru tahap akhir job training yaitu, pengasraman atau karantina selama satu bulan, tahap selanjutnya masih dalam masa training, guru yang diterima tidak langsung menjadi guru tetap di Al Irsyad mereka melakukan uji coba mengajar selama satu tahun baru setelah itu bisa di angkat menjadi guru tetap di yayasan lembaga pendidikan al irsyad al islamiyyah purwokerto.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka penulis memberikan saran.

1. Strategi rekrutmen guru yang sudah ada dipertahankan, bahkan bila perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. Diantaranya dalam pengumuman lowongan guru sebaiknya diperpanjang waktunya agar lebih banyak pelamar yang mengetahuinya. Semakin banyak pelamar maka akan semakin banyak pilihan dalam menentukan yang terbaik.
2. Tim rekrutmen sebaiknya jangan terlalu sering berubah karena pengalaman tim baru biasanya masih minim. Lebih baik jika tim rekrutmen bersifat tetap.
3. Berkas-berkas yang berkaitan dengan rekrutmen guru sebaiknya disimpan dengan baik sehingga bila suatu hari diperlukan dapat digunakan kembali

C. Penutup

Alhamdulillahirobbil'alamin dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah yang maha pengasih dan maha penyayang atas segala Taufik dan HidayahNya. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW serta keluarganya, sahabat dan pengikutnya. Atas berkat rahmat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis Khususnya, dan bagi semua pembaca pada umumnya. Selanjutnya penulis

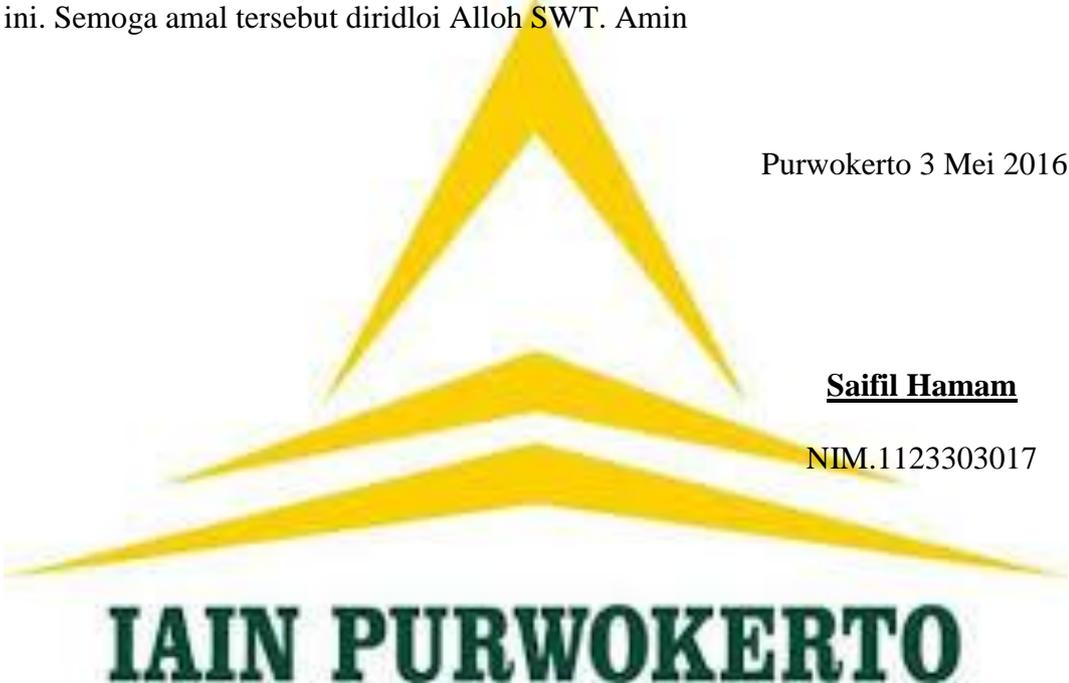
menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini selain karena keterbatasan dan kemampuan dari penulis, juga karena kurangnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak sangat dinanti oleh penulis demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang dengan tulus berkenan telah membantu terselesaikannya pembuatan skripsi ini. Semoga amal tersebut diridloi Allah SWT. Amin

Purwokerto 3 Mei 2016

Saifil Hamam

NIM.1123303017



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, Putri. 2010. “*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Terpadu (SDIT) Darul Muttaqin parung bogor*”. Jakarta: UIN Syarif Hidayatulloh Jakarta,

Amirul, Hadi. 2005. “*Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Bandung: CV Pustaka Setia.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta

_____. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta

Bafadal Ibrahim. 2009. “*Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*”. Jakarta: PT Bumi Aksara

Fatah, Syukur. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*”. Semarang: Pustaka Rizki Putra

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset

Handoko, Hanif T. 2011. “*Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta,
<http://id.wikipedia.org/wiki/Penalaran>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Guru>

Mangkuprawira, Sjafri. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*”. Bogor: Ghalia Indonesia

Mustikasari, Ika. 2014. “*Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cenekia Serpong*”. Skripsi Jakarta: UIN Syarif Hidayatulloh

Notoatmojo, Soekidjo. 1998. *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Rineka Cipta

Nugroho, 2014. Jurnal Ilmiah Pendidikan *“Manajemen SDM dalam Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini di TK Angkasa Lanud iswahjudi Maospati Magetan”*

Septiyani, Rizky. 2013 *“Rekrutmen dan Seleksi Guru Pendidikan anak usia dini di lembaga pendidikan istiqomah sambas Purbalingga”*. Skripsi Purwokerto: STAIN Purwokerto

Siagian, Sondang P. 1999 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara

_____. 2004 *“Teori Motivasi dan Aplikasinya”*. Jakarta:PT Rineka Cipta

Sofyandi, Herman. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia,”* Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Triyono, Ayon. 2012. *”Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Oryza

Wukir. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah”*. Yogyakarta: Multi Presindo

Zainal, Arifin. 2011. *“Penelitian Pendidikan”*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Zulfa, Umi. 2013. *“Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen”*. Cilacap: Ihya Media