# BAB I

# PENDAHULUAN

## Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan upaya yang terencana dalam proses pembimbingan dan pembelajaran bagi individu agar berkembang dan tumbuh menjadi manusia yang mandiri, bertanggung jawab, kreatif, berilmu, sehat, dan berakhlak mulia baik dilihat dari aspek jasmani maupun rohani. Manusia yang berakhlak mulia, yang memiliki moralitas tinggi sangat dituntut untuk dibentuk atau dibangun. Bangsa Indonesia tidak hanya sekedar memancarkan kemilau pentingnya pendidikan, melainkan bagaimana bangsa Indonesia mampu merealisasikan konsep pendidikan dengan cara pembinaan, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) Indonesia secara berkelanjutan dan merata. Ini sejalan dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas yang mengatakan bahwa tujuan pendidikan adalah :

Untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Di sisi lain sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa yang terlibat didalamnya baik dari segi budaya, sosial maupun ekonomi.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas sebagaimana yang diungkapkan Terry (Engkoswara dan Komariah, 2011) bahwa manajemen merupakan proses jelas yang diawali dari tindakan perencanaan sampai pada proses pada pengendalian untuk menentukan dan melaksanakan sasaran dan tujuan dengan memanfaatkan sumber daya dan sumber-sumber lainnya. Sekolah yang memiliki guru berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya diatas rata-rata akan gagal dalam mewujudkan dirinya sebagai sekolah yang berkualitas jika tidak ada manajemen visi, misi, dan tujuan yang jelas. Oleh karena itu, pihak sekolah hendaknya mengelola sekolah melalui pendekatan manajemen.

Menurut Undang-undang no 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 6 tentang tenaga tenaga pendidik

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

Tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang di inginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat, peranan tenaga pendidik tidak dapat tergantikan oleh teknologi.

Mengingat pentingnya peranan tenaga pendidik pada satuan pendidikan maka aktivitas rekrutmen pendidik sangat dibutuhkan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah sebagaimana dalam panduan diklat dirjen Penimgkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) (2008:8) bahwa.

Rekrutmen (pengadaan) tenaga pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai denga ketentuan hukum sehinnga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Proses rekrutmen tenaga pendidik pada intinya agar sekolah mendapatkan calon guru yang ideal bagi sekolah. Nata (2003) mengemukakan bahwa dalam Islam guru professional adalah guru yang tidak hanya cakap dalam mendidik akan tetapi juga memiliki mental sebagai seorang muballigh yang berarti orang yang menyampaikan, dalam perkembangan selanjutnya muballigh menjadi suatu istilah yang mengacu kepada seseorang yang tugasnya menyampaikan ajaran islam kepada masyarakat secara lisan.

Sekolah Islam Terpadu menjadi sebuah fenomena dalam dunia pendidikan di Indonesia. Rahman (2013) dalam website Kompasiana menyimpulkan bahwa ada tiga faktor penyebab muncul dan berkembangnya dengan pesat Sekolah Islam Terpadu di Indonesia. Pertama, secara historis memang bangsa Indonesia tidak akan pernah lepas dari nilai-nilai religius yang menjadi sumber dan daya kekuatan bangsa, kedua, pada dasarnya manusia selalu ingin kembali pada fitrahnya dan ketiga, Sekolah Islam Terpadu menawarkan hal yang lebih dibandingkan dengan pendidikan umum. Selain mengintegrasikan pendidikan agama dengan pendidikan umum, Sekolah Islam Terpadu juga memberikan siswanya skill sesuai dengan bakatnya masing-masing.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al-Biruni Pettarani Makassar merupakan salah satu jenjang pendidikan dari Sekolah Islam Terpadu Al Biruni Makassar. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah peneliti lakukan tentang sistem rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Al-biruni Pettarani Makassar dengan melakukan wawancara dengan beberapa orang guru peneliti menemukan persoalan yang menarik untuk dikaji terkhusus pada fungsi rekrutmen tenaga pendidik, SDIT Albiruni tidak mempersoalkan mengenai relevansi kualifikasi pendidikan dengan kewenangan mata pelajaran, salahsatu kasus yaitu penempatan guru asisten wali kelas VI SD dengan pendidikan terakhir S1 agribisnis yang notabene merupakan jurusan non kependidikan sementara menurut peraturan menteri tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik guru SD/MI atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki kualifikasi pendidikan minimum diploma IV atau sarjana (S1) dalam bidang kependidikan.

Kasus seperti ini perlu untuk dikaji mengingat latar belakang pendidikan merupakan salahsatu alat ukur utama bagi sekolah dalam melihat apakah seorang guru mampu untuk mengemban amanah yang diberikan sekolah atau tidak. Berdasarkan persoalan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah dasar Islam Terpadu Al Biruni Pettarani Makassar”

## Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar Belakang masalah, maka peneliti bermaksud mengkaji suatu pokok permasalahan yang dianggap penting tentang “**Bagaimana Sistem Rekrutmen di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al Biruni Pettarani Makassar?**”

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan Fokus penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang proses rekrutmen di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Biruni Pettarani Makassar

## Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan ilmu administrasi pendidikan terutama yang berkaitan dengan studi rekrutmen tenaga pendidik dan manajemen tenaga kependidikan secara khusus serta manajemen SDM secara umum.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini berguna sebagai bahan masukan bagi yayasan yang menaungi dan para elit yang ada di SDIT Al-biruni Pettarani Makassar.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

## Tinjauan Pustaka

### Tenaga Pendidik

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Didalam dunia pendidikan sumber daya manusia dikenal dengan istilah pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (sistem pendidikan nasional) nomor 20 tahun 2003 Bab XI pasal 39 ayat:

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
3. Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.
4. Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan undang undang sendiri.

Sedangkan pada bab XI pasal 40 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan mengenai hak dan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu:

1. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
2. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
3. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
4. Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas,
5. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual dan
6. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasaran dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
7. Pendidik dan kependidikan berkewajiban:
8. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis,
9. Berkomitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan
10. Memeberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan diatas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan denga ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP):

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jejnjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: Kompetensi pedagogik; Kompetensi kepribadian; Kompetensi profesional; dan Komptensi sosial. Pendidik meliputi pendidik pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB, SMK/MAK, satuan pendidikan paket A, paket B dan paket C dan pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan. Tenaga kpendidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga pepustakaan, tenaga laboratorium, teknisi pengelola kelompok belajar, pamong belajar dan tenaga kebersihan.

Tenaga kependidikan juga dapat diartikan sebagai orang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar melatih peserta didik menjadi tenaga profesional kependidikan yang menilik, mengawasi, meneliti dan mengembangkan perencanaan-perencanaan di bidang pendidikan, sebagimana dijelaskan Bafadal (2008:14):

Bilamana merujuk pada peraturan pemerintah no 38 Tahun 1992 Tahun 1992 tentang tenaga kependidikan, maka tenaga kependidikan terdiri atas pendidik. Pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti, pengembang pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik meliputi pengajar (guru), Pembimbing (konselor/penyuluh), pelatih (instruktur, tutor, pamong, dan widyaiswara).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia pengertian tenaga adalah orang yang bekerja/pekerja, pendidik adalah guru atau orang yang berpendidikan dan guru adalah orang yang mengajari orang lain tentang suatu ilmu pengetahuan atau tentang suatu keterampilan (Badudu dkk., 1994). Dalam artian bahwa tenaga pendidik atau guru adalah orang yang bekerja untuk menyampaikan suatu ilmu kepada orang lain baik itu ilmu pengetahuan maupun ilmu tentang suatu keterampilan.

Djamarah dalam Faturrohman (2007:43) mengemukakan bahwa:

Guru sebagai tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik. Selain memberikan sejumlah ilmu pengetahuan, guru juga bertugas menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada anak didik agar anak didik memiliki kepribadian yang paripurna. Denga keilmuan yang dimilikinya, guru membimbing anak didik dalam mengembangkan potensinya.

Majid ( 2007:123) “guru adalah orang yang bertugas membantu murid untuk mendapatkan pengetahuan sehingga ia dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya”. Dalam tatanan bermasyarakat sendiri, guru baik formal maupun nonformal masih dianggap sebagai suatu pekerjaan yang sangat mulia, ini disebabkan karena begitu besarnya peran pendidik dalam proses pendidikan lebih khusus dalam membentuk karakter para peserta didik. Untuk sampai pada tingkat bernilainya sebuah proses pembekalan dan mendapatkan hasil yang diharapkan muncul dari siswa, diperlukan satu figur yang utuh dan komplit, sebagaimana yang dijelaskan oleh Suryana (2008:1) “keutuhan dan komplit yang dimaksudkan menyangkut pengetahuan tentang keguruan dan substansi pelajaran, *the art of teaching*, karakter guru, sikap, dan mampu memenuhi setiap perubahan yang berlangsung dalam dunia pendidikan”.

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah diperlukan guru, baik secara individu mapupun sebagai mahkluk sosial yang mampu melakukan suatu perubahan kearah yang lebih baik agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Profesi guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal atau yang biasa kita sebut dengan guru profesional. Ini berarti bahwa guru bukan hanya memperoleh pendidikan formal saja tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik didalam kegiatan operasional lembaga pendidikan terutama kegiatan belajar mengajar.

Adler dalam (Bafadal 2008:4) mengemukakan bahwa “guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari disekolah”. Lebih lanjut Usman ( 1992:4).

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Menurut Rice dan Bihsoprick (Bafadal, 2008:5).

Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Profesionlisme guru oleh kedua pasangan penulis tersebut dipandang sebagi satu yang bergerak dari ketidaktahuan (ignorance) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (immaturity) menjadi matang, dari diarahan orang lain(otherdirectedness) menjadi mengarahkan diri sendiri.

Bafadal (2008) mengemukakan pendapatnya sendiri bahwa Guru yang profesional merupakan guru yang memiliki visi yang tepat dan berbagai aksi inovatif. Visi tanpa aksi adalah bagaikan perjalanan tanpa tujuan dan membuang-buang waktu saja.visi dengan aksi dapat mebuat perubahan. Guru dianggap suatu profesi bilamana ia memiliki persyaratan dasar, keterampilan teknik serta didukung oleh sikap kepribadian yang mantap. Dengan demikian, guru harus memiliki kompetensi sebagai mana yang dijabarkan oleh Satori (2007:18).

* 1. Kompetensi profesional, artinya memiliki pengetahuan yang luas serta dalam dari subjek matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat serta mampu menggunakan berbagai metode dalam proses belajar mengajar. Guru pun harus memiliki pengetahuan yang luas tentang landasan kependidikan dan pemahaman terhadap subjek didik (murid).
	2. Kompetensi personal, artinya memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber identifikasi bagi subjek. Denga kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan kepemimpinan yang dikemukakan oleh ki hadjar dewantara, yaitu *tut wuri handayani, ing amdya mangun karso*, dan *ing ngarso sung tulodo.*
	3. Kompetensi sosial, artinya ia mampu menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas.
	4. Kemampuan untuk memberikan pelayanan yang sebaik baiknya yang berarti mengutamakan nilai kemanusiaan daripada nilai benda material.

Setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi publik seperti sekolah baik negeri maupun swasta mengharapkan tenaga kerjanya adalah manusia yang bertanggung jawab, jujur dan amanah, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang semaksimal mungkin. Dalam lembaga pendidikan diharapkan sumber daya manusia yang dapat menjadi tauladan yang baik bagi anak-anak didik mereka dan menghasilkan generasi-generasi penerus yang berakhlakul karimah dalam menjalani kehidupannya dimasa mendatang.

Seiring dengan merosotnya nilai-nilai moral di lembaga pendidikan formal kita maka selain beberapa syarat yang telah dikemukakan diatas guru yang professional juga harus memiliki ahklak yang baik, Ibn Muqaffa (Nata, 2003:143) menjelaskan bahwa “guru yang baik adalah guru yang mau berusaha memulai dengan mendidik dirinya, memperbaiki tingkah lakunya, meluruskan pikirannya dan menjaga kata-katanya sebelum menyampaikan kepada orang lain”. Hal ini selaras dengan apa yang dirumuskan oleh Syahidin (2009) tentang metode pendidikan keteladanan yaitu salah satu metode pendidikan dengan memberikan contoh yang baik kepada peserta didik baik dalam ucapan maupun perbuatan adalah salahsatu faktor keberhasilan proses belajar mengajar, dijelaskan landasan psikologis keteladanan bahwa meneladani merupakan salahsatu fitrah manusia, ftirah yang mendorong anak-anak (peserta didik) untuk meniru perilaku orang yang ia lihat.

### Rekrutmen Tenaga pendidik

#### Pengertian dan prinsip rekrutmen

Rekrutmen (penarikan) adalah “proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang qualified untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan” (Nawawi, 2000:167). Menurut Mulyasa (2004:153) “rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakap” Berdasarkan pengertian tersebut bearti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam proses pengupahan.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerjaan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan. 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 dengan kegiatannya yang lain. Dengan kata lain rekrutmen tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan.

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Bafadal (2008:22) mengemukakan bahwa ada beberapa prinsip yang mesti dipakai dalam melakukan rekrutmen yaitu :

1. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan .
2. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
3. Agar didapatkan calon yang professional, sebaiknya materi seleksi harus komprehensif mencakup semua aspek yang harus dimiliki oleh calon guru.

#### Tujuan rekrutmen

Tujan utama rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Siagian(2013:102) mengemukakan bahwa “rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi”. Lebih lanjut Rivai (2009) dalam Suwatno dan Priansa (2013) menjelaskan bahwa rekrutmen bertujuan untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik sesuai dengan harapan organisasi.

Direktorat tenaga kependidikan dirjen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan merumuskan bahwa tujuan utama rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik rekrutmen dalam dirjen PMPTK(2008:37) :

1. Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan atang hubungannya dengan perencanaan SDM dan job analysis.
2. Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum.
3. Untuk membantu manurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah direkrut dan diseleksi, akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian.
4. Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu rendah (underqualified) atau bermutu terlalu tinggi (overqualified).
5. Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan.
6. Untuk mengawali identifikasi dan meyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai.
7. Untuk meningkatkakn keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang.
8. Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.

#### Sumber perekrutan dan metode perekrutan

Perekrutan tenaga pendidik dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititik beratkan pada orientasi manajemen tenaga pendidik berdasarkan kebijakan yang diambil. Masa depan sekolah salah satunya bergantung pada kelihaian strategi rekrutmen dalam memilih dan menentukan pendidik yang cakap, sesuai dengan motif orientasi sekolah.

1. Rekrutmen Internal dengan metode tertutup

 Salah satu sumber perekrutan pendidik di sekolah adalah melalui rekrutmen secara internal, menurut Hasibuan (2001) pegawai yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong diambil dari dalam perusahaan tersebut yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesikfikasi pekerjaan itu. Menuurut Nitisemito (1982) meskipun pada rekrutmen terbuka kita telah menemukan orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat, penilaian terhadap kemampuan seseorang perlu untuk terus dilakukan, hasil penilaian yang didapatkan itu memberi kesimpulan bagi pengambil kebijakan untuk menentukan seseorang lebih tepat mengisi posisi yang mana dalam organisasi. Pemindahan pegawai bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal (transfer). Wukir (2013:78) mengemukakan bahwa “transfer atau mutasi merupakan suatu perubahan dalam penugasan kerja yang bisa melibatkan suatu promosi jabatan ataupun demosi jabatan ataupun tidak ada perubahan sama sekali dalam segi tanggung jawab dan status”. Lebih lanjut Wukir (2013:80) mengemukakan dua kondisi umum yang menyebabkan seseorang di mutasi yaitu :

1. Permintaan mutasi yang datang sendiri dari karyawan untuk preferensi dan kepentingannya sendiri.
2. Permintaan mutasi yang datang dari organisasi sebagai upaya efektivitas dan meningkatkan produktivitas atau sebuah solusi untuk permasalahan sumber daya manusia.

 Dalam perekrutan internal pengumuman mengenai lowongan pekerjaan untuk posisi kosong tersebut dilakukan secara tertutup karena hanya berlaku bagi orang-orang yang berada dalam lingkup organisasi. Informasi tersebut akan menyebar dari pegawai yang satu kepada pegawai yang lain atau bisa juga terjadi mutasi beberapa pegawai dari suatu posisi ke posisi yang kosong tersebut melalui rapat internal lembaga. Dalam panduan diklat dirjen PMPTK(2008:38) dikemukakan:

Sumber internal meliputi tenaga pendidik dan kependidikan sekarang, rekan-rekan tenaga pendidik dan kependidikan, tenaga pendidik dan kependidikan sebelunya dan pelamar sebelumnya. Promosi, penurunan pangkat dan pemindahan juga dapat menyediakan pelamar bagi departemen departemen atau divisi-divisi dalam sekolah. tenaga pendidik dan kependidikan dalam dua hal: mereka dapat mengacu kepada rekan rekan terhadap sekolah, dan mereka juga dapat menjadi pelamar oleh mereka sendiri dengan transfer dan promosi potensial.

Lebih lanjut panduan diklat dirjen PMPTK (2008) juga menjelaskan bahwa dalam merekrut sumber internal menggunakan metode tertutup yaitu program rekomendasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu iklan dari mulut ke mulut dimana tenaga pendidik diberi wewenang utnuk mencalonkan pelamar yang terampil bagi sekolah. Metode ini tidak memerlukan biaya yang banyak per pengangkatan meskipun dalam beberapa hal kandidat ada yang berasal dari sekolah luar. Metode ini bermanfaat bagi pencarian pelamar dalam pasokan jangka pendek dan kandidat pimpinan/kepsek.

1. Rekrutmen eksternal dengan metode terbuka

Sumber perekrutan lainnya adalah sumber eksternal sekolah Siagian (2013:112) mengemukakan:

1. Pelamar langsung
2. Lamaran tertulis
3. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam
4. Iklan
5. Instansi pemerintah
6. Perusahaan penempatan tenaga kerja profesional
7. Lembaga pendidikan
8. Organisasi profesi
9. Serikat pekerja
10. Balai latihan kerja milik pemerintah

Tidak jauh berbeda dengan perusahaan ataupun organisasi komersial lainnya, lembaga pendidikan juga perlu melakukan rekrutmen calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh lembaga agar dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien pula. Dalam hal ini tenaga kerja yang dibutuhkan adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat membantu kelancaran proses belajar mengajar di lembaga pendidikan tersebut dalam mencapai tujan pendidikan yang telah ditetapkan.

Menurut direktorat tenaga kependidikan dirjen PMPTK (2008:39), rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan secara eksternal meliputi:

1. Walks in (pelamar yang datang ke sekolah)
2. Agen kerja
3. Agen-agen bantuan sementara
4. Asosiasi dan perkumpulan sekolah
5. Sekolah
6. Pendidik dan tenaga kependidikan Asing

Adapun metode publikasi yang diguanakan dalam rekrutmen sumber eksternal menggunakan iklan sebagaimana yang dikemukakakan oleh Siagian (2013) bahwa pemasangan iklan merupakan salahsatu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang diberbagai tempat dan menggunakan berbagai media baik yang visual, audio maupun audio-visual, metode semacam ini sangat efektif apabila suatu organisasi ingin melakukan proses rekrutmen dengan sumber rekrutmen berasal dari luar organisasi.

#### Strategi rekrutmen

Penarikan sumber daya manusia ini dimulai ketika suatu organisasi mencari calon tenaga yang dibutuhkan melalui berbagai cara sampai dengan penyerahan lamaran oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Atau proses rekrutmen biasanya berlangsug sejak mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Soenarno(2006:43).

Rekrutmen dan seleksi adalah komponen penting dalam pencarian sumberdaya manusia yang handala di perusahaan. Tanpa rekrutmen dan seleksi yang tepat maka perusahaan akan “menyesal” dikemudian hari. Ada yang lebih ekstrim mengatakan bahwa perusahaan akan cepat “hancur” jika proses rekrutmen dan seleksinya tidak benar. Dengan seleksi yang tepat, perusahaan akan mempunyai orang-orang yang tepat (the right man on the right place)

Dalam kamus umum bahasa Indonesia Badudu dkk.(1994:1357) strategi merupakan “(1) ilmu siasat perang, (2) siasat,akal, tipu muslihat yang digunakan untuk mencapai suatu maksud”. Atau dengan kata lain strategi juga berarti cara atau taktik kemudian kata strategi sendiri mengalami perkembangan, kemudian digunakan di hampir semua kegiatan organisasi, termasuk politik, ekonomi, sosial dan budaya, tak terkecuali dalam dunia pendidikan.

Salahsatu persyaratan yang sangat penting dalam proses rekrutmen suatu organisasi adalah formulir lamaran yang harus di isi oleh calon pelamar. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki formulir lamaran yang biasanya dirancang sendiri sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan tersebut. Meskipun dirancang dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi tertentu, namun jenis informasi yang tertuang dalam formulir lamaran pada dasarnya sama.

Pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang delapan hal Siagian (2013:126).

1. Data pribadi
2. Status pelamar
3. Keahlian dan keterampilan
4. Riwayat pengalaman
5. Latar belakang kemiliteran
6. Piagam penghargaan
7. Kegemaran atau hobi
8. Referensi

Kepala sekolah dan pengelola sekolah lainnya harus dapat merancang dan melaksanakan program dan strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif dan efisien agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal. Menurut Nurdin(2006:38) dasar-dasar rekrutmen yang baik harus mencakup:

1. Dapat memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat
2. Tidak pernah mengkompromikan standard seleksi
3. Berlangsung secara berkesinambungan
4. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif
5. Rekrutmen dapat menarik individu dari karyawan yang saaat ini sedang dikaryakan oleh lembaga lain atau yang sedang tidak bekerja

Dalam dunia pendidikan, rekrutmen calon pegawai disebut dengan rekrutmen guru (pendidik) dan tenaga kependidikan. Untuk memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan oleh sekolah maka sekolah wajib merumuskan persyaratan buat para pelamar dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya seluruh proses rekrutmen yang telah dipaparkan sebelumnya. Setiap lembaga harus mampu menempatkan pegawainya pada posisi yang tepat. Artinya, tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing.

Ketidaktepatan penempatan posisi pegawai akan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Disamping itu, semangat dan kegairahan kerja pegawai akan menurun. Karena sesungguhnya masalah menempatkan pegawai pada posisi yang tepat merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja. Begitu pula halnya dengan lembaga pendidikan, kepala sekolah harus mampu menempatkan posisi calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baru direkrut sesuai dengan kebutuhan dan keterampilan serta bakat yang dimilikinya agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan maksimal dan usaha perekrutan menjadi efektif

#### Tahapan rekrutmen

Menurut Suwatno dan Priansa (2013) terdapat empat tahap dalam melakukan rekrutmen yaitu: (1) memperjelas posisi untuk di isi melalui perekrutan, (2) memeriksa dan memperbaharui deskripsi pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan, (3) mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat, (4) memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat. Untuk lebih jelasnya, ke empat tahapan tersebut dikaji sebagai berikut.

1. Memperjelas posisi untuk di isi melalui perekrutan

Pada tahap pertama ini suatu organisasi yang akan melakukan rekrutmen perlu memperjelas posisi apa saja yang membutuhkan dilakukannya rekrutmen, dalam hal ini perlu dilakukan analisis pekerjaan yang akan dilakukan oleh posisi tersebut, analisis pekerjaan sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2007) bahwa “analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan”, menurut Hasibuan analisis pekerjaan bermanfaaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standard pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan digunakan.

Armstrong (2003) menambahkan bahwa analisis pekerjaan akan menyebabkan kesesuaian antara deskripsi pekerjaan dengan spesifikasi pekerjaan. Dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berkaitan dengan berbagai informasi yang berhubungan dengan suatu jabatan. Memeriksa dan memperbaharui deskripsi pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2013) sukses dalam menguraikan pekerjaan akan mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan, lebih lanjut Siagian(2013) mengemukakan bahwa deskripsi pekerjaan ialah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan berbagai segi suatu pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki deskripsi pekerjaan yang berbeda namun menurut Siagian (2013) pada umumnya dapat digolongkan dalam empat kategori besar :

1. Informasi berkaitan dengan sifat pekerjaanapakah bersifat fisik ataukah bersifat mental
2. Informasi tentang cara melakukan pekerjaan, yakni berkenaan dengan metode kerja yang dipakai, apakah memerlukan mesin laboratorium ataukah bersifat analisis
3. Informasi mengapa pekerjaan itu dilakukan, yakni berkenaan dengan peranan dan fungsi kerja dikaitkan dengan kehidupan organisasi dan unit unit lainnya
4. Informasi mengenai persyaratan kualitas personel yang ditetapkan mencakup tingkat kecakapan dan keterampilan tenaga yang akan melakukan tugas tersebut

Spesifikasi pekerjaan menurut Hasibuan (2001) merupakan uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten selanjutnya menurut Moekijat (2010) bahwa spesifikasi pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimilki uuntuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Berdasarkan dua pengertian diatas maka kita dapat mengambil kesimpulan bahwa spesifikasi pekerjaan adalah standard yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk orang-orang yang akan direkrut agar nantinya bisa atau mampu menjalankan fungsinya dengan baik.

Atmodiwiro (2000) umumnya spesifikasi pekerjaan memberikan informasi mengenai hal-hal berikut ;

1. Jenis kelamin pekerja
2. Keadaan fisik pekerja
3. Stabilitas emosi yang diperlukan
4. Keadaan mental pekerja
5. Persyaratan pendidikan minimal
6. Persyaratan pengalaman kerja minimal
7. Minat pekerja
8. Karakter dan tempramen pekerja
9. Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa sumber rekrutmen terdiri dari sumber internal dan eksternal, dalam proses tahapan rekrutmen ini sumber-sumber lamaran tersebut tentu perlu mendapatkan perhatian sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

1. Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Menurut Hasibuan (2001) metode komunikasi ada dua yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya di informasikan kepada orang-orang tertentu saja sedangkan metode terbuka adalah ketika penarikan di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Siagiaan (2013) juga mengemukakan hal yang serupa yaitu untuk mendapatkan pelamar terdapat dua teknik yang bisa dilakukan yaitu lamaran yang berdasarkan informasi dari orang dalam dan pemasangan iklan.

Namun pada kedua teknik ini Siagiaan (2013) juga mengungkap beberapa kelemahan diantaranya pelamar yang berasal dari informasi orang dalam adalah tidak ada jaminan bahwa informasi tentang lowongan yang diberikan oleh orang dalam kepada calon pelamar yang paling memenuhi syarat dalam artian bahwa tidak mustahil bahwa pertimbangan-pertimbangan primordial seperti pertalian darah, kesukuan, daerah asal dan sekolah lebih menonjol ketimbang pemenuhan persyaratan obyektif hal ini harus diwaspadai oleh para pegawai yang tugas pokoknya adalah merekrut pegwai baru. Di sisi lain teknik iklan juga mengandung beberapa kelemahan diantaranya adalah banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh sekolah untuk membuat iklan.

## Kerangka Pikir

Pada hakikatnya kerangka pikir merupakan bagian penelitian yang digunakan sebagai pedoman untuk mengarahkan peneliti dalam mengumpulkan data, menganalisis data serta menarik kesimpulan. Tuntutan menyelenggarakan fungsi perencanaan SDM dengan baik terlihat lebih jelas bahwa setiap sekolah dihadapkan pada berbagai faktor perubahan lingkungan. Perubahan tersebut dapat berupa tuntutan kebijakan baru maupun berupa tuntutan internal sekolah. Sikap proaktif dan antisipatif sekolah dituntut terutama menyangkut tingkat keprofesionalan sumber daya manusia yang dimilikinya. Penekanan ini penting karena rekrutmen tenaga pendidik sering kurang mendapat perhatian padahal sesungguhnya bersifat sangat menentukan kualitas guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Adanya kekosongan pekerjaan yang ditimbulkan oleh tenaga yang diberhentikan, dimutasi atau berpindah ke sekolah lain menjadi alasan perlunya melakukan rekrutmen. Penentuan metode rekrutmen yang tepat memungkinkan terjaringnya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan/ kebijakan rekrutmen. Penekanan ini penting karena kebutuhan akan tenaga profesional yang handal telah menjadi tuntutan organisasi baik internal maupun eksternal.

Dalam penelitian ini dikaji rekrutmen tenaga pendidik yang merupakan salah satu substansi manajemen tenaga pendidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Albiruni Pettarani Makassar. Rekrutmen pendidik dibutuhkan untuk mendapatkan suatu kondisi ideal terkait dengan ketersediaan tenaga pendidik yang nantinya akan menopang keberhasilan tercapainya tujuan pendidikan yang ada di sekolah. Bentuk rekrutmen tenaga pendidik meliputi tujuan diadakannya rekrutmen, sumber perekrutan, strategi yang digunakan dan tahapan rekrutmen.

Fokus pada penelitian ini terletak pada tahapan rekrutmen yaitu pertama melakukan analisis pekerjan dimana pada tahap ini menggambarkan mengenai jabatan yang akan di isi oleh pelamar mencakup tugas dan tanggung jawab yang akan di embannya, yang kedua adalah melakukan spesifikasi pekerjaan yaitu menjelaskan seperti apa kriteria atau syarat-syarat umum yang dimiliki oleh seseorang untuk menduduki suatu jabatan, yang ketiga menetapkan sumber perekrutan dimana secara garis besar sumber perekrutan ada dua yaitu sumber perekrutan internal dan sumber perekrutan eksternal, dan yang terkahir adalah menentukan metode publikasi yang akan digunakan oleh organisasi apakah akan menggunakan metode tertutup atau menggunakan metode terbuka bergantung pada kebutuhan organisaasi tersebut.

Untuk lebih jelasnya dalam memahami mekanisme penelitian yang akan dilakukan, maka peneliti menggambarkan melalui kerangka pikir sebagai berikut

SISTEM REKRUTMEN

ANALISIS PEKERJAAN

SPESIFIKASI PEKERJAAN

DESKRIPSI PEKERJAAN

INTERNAL

EKSTERNAL

SUMBER PEREKRUTAN

METODE PUBLIKASI

TERTUTUP

TERBUKA

**Gambar 2.1 Kerangka konsep adaptasi dari Suwatno & Priansa (2013)**

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian berkaitan dengan pendekatan dan kerangka pemi­kiran yang dipakai dalam penelitian, dengan maksud memberikan batasan-batasan yang tegas terhadap setiap permasalahan yang diteliti sesuai dengan kaidah-kaidah ilmu pengetahuan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode desain deskriptif dengan pendekatan studi kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Albiruni Pettrarani Makassar. Metode deskriptif adalah metode pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah masalah dalam masyarakat, tata cara yang berlaku tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan serta proses yang sedang berlangsung.

Moleong (2008:122) mengemukakan “peneliti langsung masuk kelapangan dan berusaha mengumpulkan data secara lengkap sesuai dengan pokok permasalahan yang ingin diteliti”. Semua data yang dikumpulkan dari penelitian deskriptif yang berupa pernyataan dari responden dan informan digambarkan dalam bentuk narasi, baik tertulis, dalam bentuk catatan maupun pernyataan lisan. Begitu pula dengan data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan dokumen yang berhubungan dengan tujuan penelitian yang dikemukakan di lokasi penelitian. Semua data-data yang diperoleh selanjutnya dipaparkan berdasarkan uraian informasi yang diperoleh dari informan yang mengetahui persoalan yang akan diteliti.

## Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai pengumpul data dan sebagai instrumen aktif dalam upaya mengumpulkan data-data dilapangan, selain itu peneliti juga mutlak memiliki beberapa persyaratan sebagai instrumen agar data yang dikumpulkan valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Sebagaimana yang diungkapkan Sugiyono (2012:305)

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai Instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang di teliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya

Lebih lanjut Moleong (2008:169) mengungkapkan ciri manusia sebagai Instrumen yaitu

“ciri-ciri umum manusia sebagai Instrumen mencakup segi responsif,dapat menyesuaikan diri, menekankan keutuhan, mendasarkan diri atas pengetahuan, memproses dan mengikhtisarkan, dan memanfaatkan kesempatan mencari respon yang tidak lazim atatu idiosinkratik.

 Oleh karena itu kehadiran peneliti secara langsung di lapangan sebagai tolok ukur keberhasilan untuk mamahami kasus yang diteliti, sehingga keterlibatan peneliti secara langsung dan aktif dengan informan atau sumber data lainnya mutlak perlu dilakukan.

## Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Biruni Pettarani Makassar, sekolah ini berdiri pada tahun 1998 dibawah naungan yayasan Albiruni Mandiri dan berada dalam lingkup Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) seluruh Indonesia. Awalnya yayasan Al Biruni Mandiri hanya memiliki satu jenjang pendidikan saja yaitu jenjang pendidikan anak usia dini namun atas permintaan masyarakat maka dibuka pula jenjang pendidikan sekolah dasar dan beberapa tahun kemudian dibuka lagi jenjang pendidikan menengah pertama dan menengah atas.

Sampai saat ini Sekolah Islam Terpadu Makassar memilki tiga lokasi berbeda dimana yang terletak di jalan Pettarani merupakan kantor pusat dan yang ada di Antang dan Jipang merupakan cabang yang dibuka mengingat sekolah yang ada di Pettarani sudah tidak mencukupi untuk menampung peserta didik. Adapun pertimbangan memilih lokasi tersebut dikarenakan sekolah ini tergolong sekolah swasta yang mempunyai metode tersendiri dalam menjalankan proses pendidikan, salah satu ciri khas dari sekolah ini adalah penerapan sistem  *fullday school*  dimana proses pembelajaran dilakukan sepanjang hari yang dimulai dari pagi sampai sore.

Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Biruni Pettarani Makassar menaungi jenjang taman kanak-kanak sampai jenjang sekolah menengah, pada lokasi penelitian yang berada di cabang Pettarani terdapat satu jenjang yakni sekolah dasar (SD), Berdasarkan pengamatan sementara yang pernah dilakukan peneliti tercatat jumlah pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Al-biruni Pettarani Makassar berjumlah 33 orang dengan rincian 28 orang pendidik dan 5 orang tenaga kependidikan.

Tabel 3.1 data Guru SDIT AlBiruni

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Nama Lengkap | Jabatan | PendidikanTerakhir | Usia |
| 1 | Fadliah, S.KM | Kepala sekolah | S1/Kesmas | 34 Thn |
| 2 | Rindayani S.Pd | Bendahara umum | S1/ matematika | 30 Thn |
| 3 | Lukman Sulaiman, S.Th.I | Koord tahfidz | S1/tafsir hadits | 35 Thn |
| 4 | Irawati, A.Md. Kom | Administrasi umum | D3/manajemen | 29 Thn |
| 5 | Irfan Idrus Huzain | Staff wakasek kesiswaan | D2/mnj. Bisnis | 35 Thn |
| 6 | Sri Rahmayanti, S.Pd | Ass Walas | S1/ seni &desain | 29 Thn |
| 7 | Taslim Tawil, S.Pd | Wakasek kurikulum  | S1/PGSD | 24 Thn |
| 8 | Rosmiati, S.Pd | Ass walas | S1/B.Indonesia | 26 Thn |
| 9 | Nur Asiani Ahmad, S.Pd | Ass Walas | S1/PGSD | 27 Thn |
| 10 | Yusti Dwi Handayani, S.S | Walas | S1/ sastra Inggris | 31 Thn |
| 11 | Farmita rahayu, S.Pd | Ass Walas | S1/PGSD | 29 Thn |
| 12 | Inong Tehuayo, S.Pd | Walas | S1/Matematika | 35 Thn |
| 13 | Mirnawati Usman, S.Hum | Ass Walas | S1/bahasa Inggris | 25 Thn |
| 14 | Nurlaila S.Hum | Walas | S1/ sejarah | 27 Thn |
| 15 | Triyana Muna Toyo | Ass Walas | S1 | 26 Thn |
| 16 | Sinta trikartina Djalle, S.Pd | Wakasek Sarpras | S1/PGSD | 24 Thn |
| 17 | Muhammad Ibrahim, S.Pd | Ass Walas | S1/PGSD | 31 Thn |
| 18 | Nirmawati, S.Pd I | Walas | S1/B. Arab | 29 Thn |
| 19 | Subaedah | Ass Walas | S1/PGMI | 27 Thn |
| 20 | Nita Purnamasari | GMP  | S1/PGSD | 25 Thn |
| 21 | Sri Haryati, SKM | Staff wakasek kesiswaan | S1/Kesmas | 24 Thn |
| 22 | Amiruddin, S.Pd | Ass Walas | S1/B. Indonesia | 28 Thn |
| 23 | Musdalifah S.Kom | Wakasek kesiswaan | S1/ Komputer | 30 Thn |
| 24 | Diny Restuati Rahman  | Ass walas | S1/ Agribisnis | 27 Thn |
| 25 | Muhammad Hayat, S.Pd | GMP Tahfidz | S1/ PAI | 26 Thn |
| 26 | Nur Fadilah Amin | GMP Tahfidz | S2/ B. Arab | 30 Thn |
| 27 | Sarid Armansyah | GMP Pramuka | S1/ PGSD | 25 Thn |
| 28 | Fitrianti | Pendamping tamam | S1/ PGSD | 24 Thn |

Sumber : kepala sekolah SDIT Al Biruni

Struktur organisasi yayasan Albiruni :

DEWAN PEMBINA

PENASEHAT/

PENGAWAS

KETUA YAYASAN

SEKRETARIS

BENDAHARA

DIREKTUR PENDIDIKAN

Gambar 3.1 struktur organisasi yayasan albiruni (wakasek kurikulum SDIT Al-biruni 2014)

Struktur Organisasi sekolah islam terpadu :

YAYASAN

KEPALA SEKOLAH

DIREKTUR PENDIDIKAN

WAKASEK SARANA DAN PRASARANA

WAKASEK KURIKULUM

WAKASEK KESISWAAN

BENDAHARA

WALI KELAS

TENAGA ADMINISTRASI

GURU MATA PELAJARAN

SISWA

Gambar 3.2 Struktur organisasi Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Biruni Pettarani Makassar (wakasek kurikulum SDIT Al-biruni Pettarani Makassar 2014)

## Sumber Data

Data dan Informasi yang diperlukan dalam penelitian ini bersifat kualitatif yaitu berkenaan dengan data yang masih memerlukan pengolahan dan analisis khususnya yang berkaitan dengan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data yang berkaitan dengan variable penelitian yang sudah pernah terjadi sehingga penelitian ini bersifat ex-post facto. Disebut ex-post facto karena sebagaimana yang dikemukakan oleh Sudjana (2001) bahwa hal ini menunjukkan kepada perlakuan atau manipulasi variabel yang telah terjadi sebelumnya sehingga peneliti tidak perlu memberikan perlakuan lagi, tinggal mengelaborasi data yang berhasil di ungkap.

Untuk memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan permasalahan yang dikaji dalam penelitian, dibutuhkan adanya subjek atau informan penelitian. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan pimpinan dan pejabat (elit) atau para informan lainnya yang dipandang dapat mengungkap fenomena yang terjadi dilapangan yang berkaitan dengan masalah rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Al-Biruni pettarani Makassar.

Berdasarkan pertimbangan jenis data yang dibutuhkan, maka sumber data dikelompokkan sebagai berikut :

1. Pejabat yang berwenang yakni pejabat-pejabat struktural di lingkungan SDIT Al-Biruni Pettarani Makassar meliputi kepala sekolah dan para wakil kepala sekolah
2. Beberapa pendidik yang ada di sekolah
3. Petinggi yayasan Al-biruni Mandiri Makassar.
4. Kondisi lingkungan internal SDIT Albiruni Pettarani Makassar yang berkaitan dengan unsur-unsur tempat, situasi,konteks dan peristiwa-peristiwa yang terjadi.

##  Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini Instrumen utama adalah peneliti itu sendiri, namun setelah sasaran penelitian menjadi jelas maka dikembangkan instrumen penelitian yang menggunakan wawancara secara langsung dan sederhana, yang dapat mempertajam serta melengkapi data hasil pengamatan langsung atau observasi.untuk kepentungan ini digunakan teknik pengumpulan data. Instrumen yang paling utama adalah peneliti itu sendiri.

Sebagaimana yang dikemukakan Nasution (1992:55) adalah: “Dalam penelitian kualitatif tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama”. Ini mengandung arti bahwa, instrumen yang paling utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Dengan demikian, alat alat yang dipaparkan di bawah ini merupakan pelengkap. Keputusan penggunaan instrumen pelengkap ini didasarkan pada kerangka metode penelitian yang digunakan dan jenis serta karakteristik data yang diperlukan.

Data dikumpulkan berdasarkan atas fakta-fakta sesuai jenis data yang digunakan. Untuk mengumpulkan data primer, dengan teknik wawancara dan obsevasi lapangan. Untuk data sekunder digunakan teknik dokumentasi.

1. **Observasi**

Nasution (1992:56) “observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.” Peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap objek permasalahan selama dalam pengamatan, peneliti berada diluar objek (non partisipasi) dengan menggunakan jenis observasi terstruktur, artinya peneliti telah mengetahui aspek-aspek dari aktivitas yang diamati dan relevan dengan masalah yang diteliti.

Oleh karena penelitian ini bersifat expost facto maka hasil observasi yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga pendidik sangat terbatas disebabkan proses rekrutmen tidak sedang terjadi. Hasil observasi yang bisa dikumpulkan peneliti terkait rekrutmen tenaga pendidik adalah yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan guru. Dengan melihat aktivitas guru di SDIT Al Biruni maka peneliti bisa mneyimpulkan mengnaai tugas dan tanggung jawab guru di SDIT Al Biruni Pettarani Makassar.

1. **Teknik wawancara**

Mulyana (2001:16) menjelaskan bahwa “wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan”. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh sejumlah informasi dari pikiran, perasaan, pendapat, pengetahuan dari orang-orang yang terlibat proses perumusan dan implementasi kebijakan pengembangan organisasi. Penggunaan teknik ini didasarkan pada pertimbangan oleh Nasution (1992:69) bahwa : “observasi saja tidak memadai dalam melakukan penelitian. Mengenai kegiatan dan kelakuan orang saja tidak dapat mengungkapkan apa yang diamati atau dirasakan orang lain. Itu sebabnya observasi harus dilengkapi oleh wawancara”.

Teknik wawancara ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara langsung dari pendidik, tenaga kependidikan dan para petinggi yayasan SDIT Al-Biruni Pettarani Makassar berkaitan dengan rekrutmen tenaga pendidik. Peneliti menggunakan dua jenis wawancara, yaitu: wawancara berpedoman (terikat) dan wawancara bebas, pengumpulan data dengan wawancara terikat didasarkan pada daftar pertanyaan lengkap dan terperinci sedangkan wawancara bebas didasarkan pada pedoman wawancara yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.

Wawancara yang dilakukan peneliti ditujukan kepada pihak yayasan, kepala sekolah dan para wakil kepala sekolah, ketiga sumber ini dianggap terlibat dalam perekrutan di SDIT Al Biruni, sementara utuk memperkuat hasil wawancara dari ketiga sumber tersebut maka juga akan dilakukan wawancara dengan guru yang telah mengajar di SDIT Al Biruni dan untuk membandingkan proses perubahan rekrutmen dari waktu ke waktu sumber yang berasal dari guru akan dibedakan berdasarkan lama mengajar.

1. **Dokumentasi**

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh sejumlah data dan informasi berkenaan dengan gambaran benda-benda yang dijadikan acuan, alat atau fasilitas proses perumusan, implementasi dan evaluasi kebijakan tentang pengembangan organisasi. Moleong (2008) menjelaskan bahwa dokumentasi terdiri dari dokumen resmi dan dokumen pribadi, dalam penelitian ini dokumen resmi merupakan salahsatu pendukung akurasi data yang dikumpulkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data konkrit mengenai rekrutmen pendidik di SDIT Al-Biruni pettarani Makassar.

## Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2012:337) “aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, yaitu reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi”.

Mereduksi data berarti merangkul memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya. Setelah itu data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan teks yang bersifat naratif. Kemudian langkah berikutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang dibuat akan bersifat kredibel apabila setelah diverifikasi didukung oleh bukti-bukti yang valid.

Tinjauan permasalahan difokuskan pada dua sisi yang kontradiksi yaitu das-sein dan das-sollen. Aspek das sein, berkenaan dengan tujuan ideal yang diharapkan dari rekrutmen tenaga pendidik SDIT Al Biruni dengan tolok ukur kualitas sumber daya manusia dan loyalitas dalam mengemban amanah demi mencapai tujuan sekolah. Sedangkan aspek das sollen berkaitan dengan gambaran nyata tentang kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Al Biruni Pettarani Makassar

## Pengecekan Keabsahan Data

Menurut Moleong (2008) untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang bisa digunakan, yaitu derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan dan kepastian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga kriteria tiga diantaranya yaitu:

1. **Kepercayaan (*kreadibility*)**

Kredibilitas data dimaksudkan untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan sebenarnya. Ada beberapa teknik untuk mencapai kreadibilitas yaitu teknik triangulasi sumber untuk memastikan informasi yang didapatkan sesuai dengan apa yang sebenarnya maka beberapa sumber akan diwawancarai, dalam penelitian ini sumber dibagi menjadi 2 bagian yakni sumber yang terdiri dari tim perekrutan dan sumber yang terdiri dari guru yang telah melalui proses perekrutan, triangulasi sumber yang dilakukan dalam tim perekrutan yaitu pihak yayasan, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, untuk guru yang telah direkrut dibagi berdasarkan lamanya bekerja sebagai guru di SDIT Al Biruni guru yang telah lima tahun bekerja, guru yang telah dua tahun bekerja dan guru yang baru di rekrut di SDIT Al Biruni kemudian triangulasi teknik dimana akan digunakan tiga teknik dalam penelitian ini yaitu wawancara, dokumentasi dan observasi yang terkait dengan rekrutmen tenaga pendidik.

Pengecekan anggota adalah dengan mengecek anggota yang terlibat dalam proses pengumpulan data yang terdiri dari pihak yayasan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru-guru, pengecekan berarti peneliti mengecek kebenaran data yang dikumpulkan oleh semua anggota yang terlibat dalam penelitian dengan mengonfirmasi jawaban antar sumber, membandingkan hasil observasi dan dokumentasi, diskusi teman sejawat dan pengecekan kecakupan referensi.

1. **Kebergantungan (*dependebility*)**

Kriteria ini digunakan untuk menjaga akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data sehingga data dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah. Kesalahan sering dilakukan manusia itu sendiri terutama peneliti karena keterbatasan pengalaman, waktu dan pengetahuan peneliti. Cara untuk menetapkan bahwa proses penelitian dapat dipertanggungjwabkan melalui audit dependability oleh dosen pembimbing.

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa cara untuk melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian adalah dengan menggunakan auditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian, auditor dalam hal ini dosen pembimbing akan melakukan pengecekan terhadap kondisi-kondisi peneliti yang berkaitan dengan pengalaman dan wawasan peneliti terhadap fokus masalah yang diangkat, hal ini dapat mempengaruhi keabsahan data yang diperoleh oleh peneliti, peneliti akan melakukan konsultasi kepada dosen pembimbing dalam hal penentuan masalah penelitian, penyusunan instrumen penelitian, penentuan sumber data, analisis data dampai pada pembuatan kesimpulan. Peneliti harus mampu menunjukkan jejak aktivitas lapangannya.

1. **Kepastian (*konfermability*)**

Cara memeriksa kepastian data adalah dengan melakukan audit kepastian. Moleong (2008) mengemukakan langkah-dalam melakukan audit kepastian yaitu pertama auditor atau dosen pembimbing harus memastikan temuan yang didapatkan oleh peneliti benar-benar berasal dari data di lapangan. Auditor akan kembali melihat data mentah yang ditemukan oleh peneliti dan kemudian mempelajari secara teliti teknik yang digunakan dalam menganalisis untuk melahirkan kesimpulan.

Kemudian auditor juga menelaah kegiatan peneliti dalam membuktikan kredibilitas data yang diperoleh dari proses triangulasi baik dalam proses triangulasi sumber maupun pada proses triangulasi teknik pengumpulan data. Kriteria ini digunakan untuk menilai hasil penelitian dengan cara mengecek data dan informasi serta interpretasi hasil penelitian.

## Tahap-Tahap Penelitian

Moleong (2008:152) mengemukakan bahwa “pelaksanaan penelitian ada empat tahap yaitu : (1) Tahap sebelum kelapangan, (2) Tahap pekerjaan lapangan, (3) Tahap analisis data, (4) Tahap penulisan laporan”. Dalam penelitian ini tahap yang ditempuh sebagai berikut:

1. **Tahap sebelum kelapangan**

Tahap sebelum ke lapangan diawali dengan menentukan fokus penelitian, fokus penelitian ditentukan berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti sebelum melakukan penelitian, observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas yang terjadi di sekolah kemudian menguraikan beberapa persoalan yang terjadi terkait dengan disiplin ilmu adminsitrasi pendidikan. Selanjutnya akan dipilih persoalan yang dianggap perlu di teliti untuk dijadikan fokus. Setelah fokus penelitian ditentukan maka selanjutnya adalah mengurus permohonan ijin baik kepada pihak pemerintah maupun kepada subjek yang diteliti melalui mekanisme yang telah ditetapkan. Pembimbing berasal dari dosen. Fokus penelitian akan kembali dikonsultasikan kepada dosen pembimbing untuk kemudian disusun menjadi usulan penelitian berupa proposal.

1. **Tahap pekerjaan lapangan**

Kegiatan mengumpulkan data-data di lapangan yang berkaitan dengan proses rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Al-Biruni Pettarani Makassar. Data tersebut diperoleh dengan observasi yaitu mengamati aktivitas di SDIT Al Biruni berupa aktivitas tenaga pendidik oleh karena penelitian ini bersifat ex post facto maka observasi hanya sebagai penunjang data primer yang didapatkan dari hasil wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan oleh peneliti dengan memilih sumber yang tepat terkait proses rekrutmen di SDIT Al Biruni, adapun sumber yang mempunyai peranan dalam proses rekrutmen dan orang-orang yang telah mengalami proses rekrutmen adalah pimpinan yayasan dan sekolah serta guru-guru. Dokumentasi dengan melihat daftar nama-nama guru beserta pendidikan terakhir dan menelusuri dokumen dokumen yang terkait dengan prses rekrutmen seperti pengumuman atau formulir pendaftaran.

1. **Tahap analisis data**

Kegiatan menganalisis data baik yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi maupun wawancara yang mendalam dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik dan para petinggi yayasan akan ditafsirkan sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti. Selanjutnya dilakukan pengecekan keabsahan data dengan cara menggunakan tiga metode yaitu kepercayaan, kebergantungan dan kepastian dengan bantuan dari dosen pembimbing sehingga data benar-benar valid sebagai dasar dan bahan untuk membuat kesimpulan terkait rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Al Biruni Pettarani Makassar.

1. **Tahap penulisan laporan**

kegiatan penyusunan hasil penelitian dari semua rangkaian kegiatan pengumpulan data sampai pemberian makna data. Pada penulisan laporan ini penulis mulanya akan membuat tabel analisis data yang diperoleh dari lapangan untuk kemudian disesuaikan dengan teori-teori yang mendukung data yang didapatkan di lapangan. Tabel anailis data yang kemudian dijadikan acuan peneliti dalam menyusun hasil temuan dan memberikan kesimpulan. Setelah itu melakukan konsultasi hasil penelitian dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan perbaikan saran-saran yang kemudian di tindak lanjuti oleh peneliti. Langkah terakhir melakukan pengurusan kelengkapan persyaratan untuk ujian skripsi.

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Hasil penelitian

### Gambaran Umum lokasi penelitian

Sekolah dasar islam terpadu Al-biruni Pettarani Makassar dengan nomor statistik sekolah (NSS) 102196008172 dan nomor pokok sekolah (NSPN) 403312170 merupakan salah satu sekolah swasta yang ada di kota Makassar dengan predikat akreditasi A. Sekolah yang berada dalam naungan yayasan Al-Biruni Mandiri ini menerapkan sistem terpadu antara kurikulum Depdiknas dengan Depag dalam program fullday school yang memadukan potensi tiga penanggung jawab pendidikan yaitu sekolah,orang tua dan masyarakat. Selain itu sekolah dasar islam terpadu Al-biruni pettarani Makassar mengintegrasikan kekayaan nilai-nilai islami dalam setiap sesi pembelajaran dan perkembangan anak didik yang diramu dalam muatan-muatan pendidikan indoor dan outdoor.

Adapun visi yang diusung oleh SDIT Albiruni Pettarani Makassar adalah “*Be A Leadership School In East Indonesia”* kemudian dengan misi yaitu :

1. Menciptakan manusia kreatif, mandiri, berahklak mulia,bertanggung jawab dan berwawasan global.
2. Mencetak peneliti muda yang handal dalam aplikasi dan teknologi.
3. Menjalin ukhuwah antar orang tua, pemerintah dan masyarakat.

Selanjutnya adalah tujuan yang dimiliki oleh SDIT Al biruni Pettarani Makassar yaitu :

1. Mendidik siswa berprestasi dan berahklak mulia.
2. Dapat mengamalkan ajaran agama hasil proses pembelajaran dan kegiatan pembiasaan.
3. Meraih prestasi akademik maupun non akademik minimal tingkat kabupaten/kota.
4. Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi.
5. Menjadi sekolah pelopor dan percontohan di lingkungan masyarakat sekitar dan Sulawesi Selatan.

Sekolah Islam terpadu Albiruni pettarani Makassar awalnya menaungi tiga jenjang pendidikan yakni SD, SMP dan SMA, namun seiring berjalannya waktu dan meingkatnya jumlah peserta didik serta terbatasnya ruang ajar yang dimiliki maka pihak yayasan mengambil kebijakan untuk memindahkan untuk jenjang SMP dan SMA ke cabang sekolah Albiruni yang beralamat di Jipang. Dengan demikian Sekolah Islam Terpadu Albiruni Makassar yang beralamat di jalan Pettarani hanya terdapat satu jenjang pendidikan saja yakni jenjang pendidikan sekolah dasar (SD).

SDIT Albiruni pettarani Makassar memiliki 6 kelas dengan rombongan belajar yang berjumlah 9. Rombongan belajar SDIT Albiruni Makassar terdiri dari dua rombongan belajar untuk kelas 1, 2, 3 dan 1 rombongan belajar untuk kelas 4, 5, 6. Adapun jumlah guru yang ada di SDIT Albiruni pettarani Makassar berjumlah 30 orang terdiri dari 8 unsur pimpinan, 9 wali kelas, 9 asisten wali kelas, 3 guru mata pelajaran khusus dan 1 guru pendamping tamam.

Latar belakang guru di SDIT Albiruni Makassar cukup beragam dan tidak semua guru berasal dari latar belakang pendidikan keguruan. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti terdapat beberapa guru yang tidak berlatar belakang pendidikan keguruan yang menjadi guru di sekolah ini. Namun jika melihat pencapaian akreditasi sekolah menunjukkan proses pendidikan telah berjalan dengan baik dimana keberhasilan proses pendidikan sangat ditentukan oleh faktor tenaga pendidik. Hal ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang menjadi pertimbangan mendasar bagi para pengambil kebijakan di SDIT Albiruni dalam merekrut guru selain mempertimbangkan faktor pendidikan terakhir tenaga pendidik.

### Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan akan menjelaskan mengenai alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan dan menganalisa kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh sekolah baik dalam hal spesifikasi maupun jumlah yang dibutuhkan. Dokumentasi peneliti menunjukkan SDIT Al Biruni membutuhkan dua orang guru dalam satu rombongan kelas yang terdiri dari wali kelas dan asisten wali kelas. Dalam penelitian ini analisis pekerjaan dikaji berdasarkan dua dimensi yakni deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, berdasarkan teori yang dikemukakan di awal analisis pekerjaan akan menyebabkan kesesuaian antara deskripsi pekerjaan dengan spesifikasi pekerjaan.

#### Deskripsi pekerjaan

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan deskripsi pekerjaan menyangkut hal-hal yang harus dikerjakan dari berbagai segi pekerjaan. SDIT Al Biruni sebagai salah satu satuan pendidikan mutlak mendeskripsikan karakteristik pekerjaan pada setiap bidang. Kajian ini menjadi salah satu fokus peneliti yang digali dari beberapa informan sebagaimana hasil dari beberapa wawancara peneliti diantaranya STK yang mengatakan bahwa “Sebagai guru disini dibutuhkan komitmen yang baik karena sistem disini yang *fullday* *school*” ( wakasek, 26-03-2015).

Dengan adanya sistem *fullday school* maka interaksi antara pendidik dan peserta didik semakin intens tidak hanya muatan kognitif tetapi juga muatan-muatan afektif. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh MDL bahwa “guru di SDIT Albiruni tidak hanya berperan mentransferkan ilmu tapi juga berperan sebagai pendidik utamanya pendidikan ahklak. Mereka harus dididik dengan baik karena merekalah generasi pemimpin dimasa mendatang” (guru,06-04-2015). Pernyataan ini diperkuat dari hasil observasi peneliti mengamati peran guru di sekolah yaitu “terlihat pendidik mengajarkan ayat-ayat al’quran dan tatacara mengucapkan salam dalam islam” (observasi peneliti).

Tuntutan seorang guru dalam sekolah islam seperti yang dikemukakan oleh guru dan hasil observasi peneliti juga ditegaskan oleh salahsatu pengurus yayasan yang menaungi Sekolah Islam Terpadu Albiruni. Arf yang mengatakan bahwa “karena kami Sekolah Islam Terpadu menuntut guru yang model, nah guru yang model itu harus islami, dan guru yang islami itu harus mengerti islam jadi guru disini selain punya skill mengajar dia juga harus berkepribadian yang islami (Yayasan 13-04-2015).

Lebih lanjut Arf mejelaskan bahwa “guru itu adalah model jadi jika kita ingin mengharapkan sesuatu pada peserta didik maka guru yang harus menjadi sesuatu dulu” (yayasan 13-04-2015), keterangan yang diberikan oleh pihak yayasan ini menunjukkan bahwa pihak yayasan sangat menekankan keteladanan sebagai salahsatu metode mendidik yang harus dimiliki oleh seorang guru di SDIT Al Biruni, ini diperkuat dengan diadakannya program-program kajian keislaman atau tarbiyah tiap minggunya oleh pihak yayasan untuk memperkuat pemahaman keislaman dikalangan tenaga pendidik sebagaimana yang diungkapakan salah seorang guru IIr “guru disini itu harus di mentoring yaitu berupa kajian tiap pekan dan itu ada laporan, karena kita tidak hanya mendidik akademik tetapi spritual anak juga”.

 Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti maka penulis menyimpulkan pada dimensi deskripsi pekerjaan baik pihak sekolah maupun yayasan mempunyai pemahaman yang sama terhadap deskripsi pekerjaan guru di SDIT AlBiruni. Di SDIT Al Biruni Seorang guru yang profesional berkewajiban merencananakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran serta menjunjung tinggi nilai-nilai spritual. Hal yang unik di sekolah ini adalah adanya program kajian keislaman yang diadakan oleh yayasan tiap minggunya dan merupakan kewajiban bagi para pendidik untuk ikut serta dalam kajian ini. Kajian ini sebagai komitmen yayasan untuk terus memperdalam pemahaman islami para tenaga pendidik agar dapat menjadi teladan yang baik bagi para peserta didik.

Guru di SDIT Al Biruni dituntut menjadi seorang pendidik yang mampu menjadi suri tauladan yang baik bagi lingkungannya di sekolah. Peneliti mengamati bahwa deskripsi pekerjaan yang dipahami oleh sekolah dan yayasan hanyalah bersifat lisan, hal ini dikarenakan peneliti tidak menemukan dokumen yang terkait dengan deskripsi pekerjaan untuk menjadi seorang guru di SDIT Al-biruni, kendati demikian guru di Albiruni terlihat sangat memahami peranannya sebagai tenaga pendidik yang berkarakter religius.

#### Spesifikasi pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan dalam penelitian ini adalah persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang pendidik di SDIT Albiruni Pettarani Makassar. Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi peneliti menunnjukkan bahwa SDIT Albiruni Pettarani Makassar mempunyai kriterianya sendiri dalam merekrut tenaga pendidik. Yayasan mempunyai peranan yang sangat vital dalam menentukan kriteria tenaga pendidik. Yayasan memiliki beberapa persyaratan utama yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik, sebagaimana yang dijelaskan oleh Arf.

Adapun persyaratan utama yaitu dia harus Islam, dia harus berpenampilan seorang muslim kemudian yang utama dia harus suka sama anak-anak, berjiwa pendidik dan diutamakanyang bisa baca al Qur’an. Dia harus punya karakter yang bagus salahsatunya dia mampu menghadapi tekanan karena sekolah disini yang *fullday* saya kira itu persyaratan yang ditekankan di sekolah ini selain beberapa persyaratan umum (yayasan 14-04-2015).

 Fdl menambahkan

Adapun beberapa persyaratan yang kami tetapkan yaitu dari tingkat pendidikan akhir disini guru itu minimal sudah sarjana kemudian keadaan mental juga kami lihat pada saat wawancara, minat kami juga pertimbangkan *kan* dalam melakukan perekrutan kami menggunakan media *nah* di media itu kemudian kami cantumkan mereka ingin mengajarakan apa kemudian pada saat wawancara kami menanyakan lagi minat mereka. Untuk pengalaman kerja kami pertimbangkan tapi tidak menjadi utama (kepsek, 25-03-2015).

Hasil wawancara dengan Fdl menyatakan beberapa persyaratan awal yang dimiliki calon guru yaitu kualifikasi akademik minimal sarjana, keadaan mental, minat dan pengalaman kerja. Beberapa orang guru yang menjadi informan peneliti juga memberikan keterangan yang serupa dengan apa yang di ungkapkan oleh kepala sekolah dan pihak yayasan diantaranya STK mengungkapkan bahwa “mengenai spesifikasi pekerjaan pada saat saya mendaftar disini saya menyertakan biodata, riwayat hidup dan transkip nilai” (wakasek 26-03-2015).

Persyaratan mengenai kualifikasi pendidikan keguruan tidak menjadi syarat mutlak di sekolah ini, hasil dokumentasi peneliti membuktikan bahwa tidak semua guru yang mengajar di SDIT Al Biruni memiliki latar belakang sarjana kependidikan. Hal ini dipertegas oleh Arf.

Sebenarnya yang paling bagus dia harus lulusan pendidikan dan sudah pernah mengikuti tarbiyah tetapi ternyata banyak juga lulusan-lulusan pendidikan tidak layak mengajar setelah kami ujicoba selama tiga bulan, jadi kami akhirnya tidak lagi melihat latar belakang pendidikan tapi lebih kepada komitmen yang dia miliki. Untuk jurusan bahasa Indonesia pun misalnya itu tidak langsung kita tempatkan mengajar di mata pelajaran bahasa indonesia, mesti kita lihat dulu kemampuannya. (yayasan, 13-04-2015).

Pernyataan pihak yayasan ini mengindikasikan bahwa latar belakang pendidikan calon tenaga pendidik bukan merupakan jaminan bahwa guru tersebut akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik bahkan bagi pihak yayasan sekalipun calon guru tersebut mendaftarkan diri untuk menjadi tenaga pendidik yang sesuai dengan pendidikan terakhirnya calon guru tersebut akan tetap menjalani tes *microteaching* yang akan diadakan oleh sekolah untuk melihat kemampuan calon guru tersebut dan yayasan yang akan menentukan wewenang mata pelajaran guru tersebut.

Senada dengan Arf, STK sebagai wakil kepala sekolah mengemukakan bahwa “ untuk standar pendidikan terakhir itu tidak dipermasalahkan di sekolah ini, yang penting dia sarjana persoalan keahlian itu kita lihat pada saat microteaching” (wakasek 26-03-2015). Di Sekolah Dasar Islam Terpadu tahapan *microteaching* sangat mempunyai peranan yang sangat besar dalam menentukan apakah seorang guru bisa mengemban amanah atau tidak. Di SDIT Al Biruni terdapat tiga jenis tes yang akan dilalui oleh calon tenaga pendidik yaitu *microteching,* tes wawancara dan tes kompetensi.

STK mengemukakan “saya kesini membawa surat lamaran kerja dan saat itu saya langsung di wawancara, tes *microteaching* dan tes kompetensi” (wakasek, 26-03-2015). Ketiga tes ini masing-masing telah memiliki orang-orang yang berwenang dalam melaksanakannya sebagaimana yang dikemukakan oleh Fdl “untuk bagian wawancara itu wewenang yayasan, microteaching ada guru yang ditunjuk untuk melakukan penilaian dan tes kompetensi itu diawasi oleh bagian administrasi darri sekolah”.

 Untuk memperdalam keterangan mengenai standar pendidikan terakhir peneliti mewawancarai salah seorang guru yang pendidikan terakhirnya bukan berasal dari kependidikan Mdl mengemukakan “karena saya backgroundnya S.kom maka awalnya saya mendaftar tenaga admininstrasi disini tapi karena pada saat itu tenaga administrasi sudah ada maka saya dialihkan mengajar matematika di SD” (guru 06-04-2015). Pendidikan terakhir Mdl yang seorang sarjana komputer mendaftar sebagai tenaga administrasi kemudian atas kebijakan tim perekrutan Mdl kemudian dialihkan menjadi guru matematika. Bahkan salah satu guru lainnya STK mengungkapkan “pada saat saya mendaftar disini saya belum sarjana karenanya saya hanya mnyertakan transkip nilai terkahir saya, sebenarnya kalau melihat kebijakan yang dimiki sekolah ini guru harus minimal S1 tapi pada saat itu saya mendapatkan kebijaksanaan karena sudah menjelang sarjana” (guru 26-03-2015).

Arf menekankan “guru jika mau bagus harus punya dua hal yaitu *knowledge* (pengetahuan) dan kemauan. Menurut saya kemampuan guru itu bukan ditentukan oleh backgroundnya akan tetapi ditentukan apakah dia ada kemauan mengajar atau tidak, itu menentukan apakah seseorang tersebut mau belajar atau tidak”. (yayasan 13-04-2015). Apa yang dikemukakan oleh Arf memberikan kita kesimpulan bahwa SDIT AlBiruni memang tidak mempersoalkan latar belakang calon guru yang mendaftar, namun pihak yayasan menekankan kepada pengetahuan dan kemauan calon guru tersebut.

Untuk mengetahui tingkat *knowledge* dan kemauan calon tenaga pendidik Arf menejlaskan bahwa :

“kita ada jenjang-jenjang, pertama kita ada ujicoba selama 3 bulan kita mau lihat dia bisa kerja atau tidak, kan kita ada peraturan kerja jika calon guru tersebut tidak bisa mematuhi peraturan kerja yang kita buat ya kita akan gugurkan dia dan jika bisa kita akan lanjut ke tahap magang kecuali jika kita sangat butuh kita akan melewati tahapan magang dan langsung bisa mengajar setelah peraturan dapat dipenuhi”

Keterangan dari pihak yayasan tersebut menujukkan bahwa syarat utama yang ditetapkan oleh sekolah yaitu pengetahuan dan kemauan bisa diketahui oleh setelah melalui tahap ujicoba selama tiga bulan dan magang dimana pada tahap ujicoba dan magang tersebut sekolah akan mensosialisasikan peraturan-peraturan kerja tenaga pendidik di SDIT Al Biruni sambil mengamati kemampuan para tenaga pendidik tersebut untuk kemudian diputuskan akan diterima atau ditolak kecuali jika sekolah dalam kondisi sangat membutuhkan maka tahap magang akan dihapuskan dan langsung direkrut setelah ujicoba selama tiga bulan.

Dari hasil wawancara dan dokumentasi peneliti maka dapat di simpulkan bahwa dalam hal spesifikasi pekerjaan peranan yayasan yang menaungi SDIT Al Biruni sangat besar dalam menentukan persyaratan guru yang di inginkan, selain itu syarat-syarat yang telah ditetapkan tidak begitu banyak, yayasan lebih menekankan pada jiwa islami seorang guru dan komitmennya setelah menjadi guru dibanding syarat-syarat seperti spesifikasi pendidikan yang menurut peneliti juga penting. Yayasan mempunyai kriterianya sendiri dalam merekrut seorang guru seperti yang diungkapakan salah seorang guru IIr.

Saya lulusan manajemen ekonomi cuma kemarin waktu tes wawancara bapak (yayasan) melihat, karena memang saya punya pengalaman mengajar mengaji di TPA sejak tahun 1996, jadi bapak mungkin menyimpulkan bahwa saya berpotensi mengajar di kelas kecil (anak-anak) jadi semenjak masuk di tahun 2010 saya memang langsung ditempatkan dikelas satu SD, saya pribadi melihat bahwa sistem perekrutan disini itu betul-betul melihat skill yang di miliki, jadi banyak kemudian teman-teman yang backgroundnya apa tu mengajar apa (guru 16-04-2015).

Hasil dokumentasi peneliti menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan juga ditemukan pada iklan yang pernah diterbitkan sekolah melalui media online. Spesifikasi pekerjaan yang di cantumkan adalah Muslim/ah dengan pend min D3/S1, menyukai anak-anak, sehat, jujur, enerjik, dan siap kerja keras, menyukai tantangan, bisa bekerja dalam tim.

### Sumber Perekrutan

Sumber perekrutan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua bagian yakni sumber perekrutan eksterrnal dan sumber perekrutan internal sumber perekrutan eksternal merupakan perekerutan orang-orang yang berasal dari luar organisasi untuk mengisi jabatan yang kosong dalam sekolah sedangkan sumber perekrutan internal merupakan sumber perekrutan yang obyek perekrutannya berasal dari orang-orang yang ada dalam sekolah, sumber perekrutan internal terdiri dari transfer, demosi dan promosi.

#### Sumber perekrutan eksternal

Sumber perekrutan eksternal merupakan sumber perekrutan yang berasal dari luar organisasi sekolah untuk mengisi kekosongan jabatan. Dalam melakukan perekrutan eksternal sekolah pada umumnya akan membentuk panitia yang terdiri dari orang-orang yang dianggap memiliki wewenang dan kompetensi dalam proses rekrutmen. Di SDIT Albiruni terdapat tiga jenis sumber perekrutan eksternal yaitu sekolah, *walks in* dan informasi dari orang dalam.

SDIT Al biruni dalam melakukan perekrutan melibatkan sejumlah orang baik dari pihak yayasan maupun pihak sekolah, Fdl mengemukakan.

ketika sekolah melakukan perekrutan ada tim yang akan menangani proses perekrutan tersebut, tim ini terdiri dari pihak yayasan dan sekolah, tim yang terbentuk ini memang sudah paten dalam artian orang-orang dalam tim ini secara otomatis akan menegtahui fungsinya jika kita melakukan perekrutan (kepsek, 25-03-2015).

Pernyataan ini di perjelas oleh STK yang menyatakan “jika sekolah mengadakan perekrutan maka yang terlibat yaitu yayasan, kepala sekolah, wakasek dan tim tahfidz, biasanya tim hanya mengikuti struktur yang ada di sekolah jadi tim perekrutan biasanya hanya di isi oleh orang yang sama” (wakasek 26-03-2015) hal ini juga dibenarkan salah seorang guru yang pernah mengamati proses perekrutan IIr mengemukakan “untuk perekrutan itu saya melihat yayasan tidak membentuk panitia seara resmi, cukup bagian administrasi saja yang mengumpulkan lamaran yang masuk, jika kemudian ada lowongan baru di panggil oleh yayasan untuk di tes” (guru 16-04-2015).

Hasil wawancara peneliti dari pihak yayasan juga serupa dengan apa yang dikatakan oleh pihak sekolah Arf “dalam perekrutan guru kami tidak mengangkat panitia secara resmi, cukup yayasan yang langsung menangani dan yayasan yang punya wewenang penuh mengenai siapa yang layak kita rekrut siapa yang tidak” (yayasan13 -04-2015). Maka dapat kita simpulkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan di SDIT Al Biruni ditangani oleh yayasan tanpa perlu membentuk kepanitiaan secara resmi namun tetap menggunakan tenaga-tenaga rekrutmen dari sekolah. Peran yang diambil oleh masing-masing orang dalam tim rekrutmen telah ditentukan terlebih dahulu dengan merujuk struktur organisasi di sekolah.

Sekolah Islam Terpadu di seluruh indonesia memiliki asosiasi perkumpulan sekolah yaitu Jaringan Sekolah Islam Terpadu seluruh Indonesia yang kemudian di singkat menjadi JSIT Indonesia. Berkaitan dengan sumber perekrutan eksternal maka peneliti menanyakan mengenai peran asosiasi ini terhadap perekrutan di SDIT AlBiruni, IIr mengemukakan bahwa “Jaringan Sekolah Islam Terpadu itu pada saat saya mendaftar disini pada tahun 2010 mempunyai peranan melakukan tes microteaching bagi guru yang mendftar, cuma sekarang sudah tidak lagi karena sekolah sudah mempunyai orang berkompeten untuk itu” (guru 16-04-2015).

Sumber perekrutan yang juga sering digunakan oleh sekolah adalah sumber yang berasal dari informasi orang dalam, para tenaga pendidik yang telah mengajar di SDIT AlBiruni seringkali memberikan informasi keluar bahwa dibuka lowongan kerja untuk menjadi seorang guru, sebagaimana keterangan yang diberikan salah seorang guru Ftr “saya mendapatkan info dari teman saya yang pernah juga mendaftar disini tapi dia tidak lulus”.(guru 09-04-2015). Hal senada juga dikemukakan oleh STK “saya mendapatkan info lowongan dari saya punya senior kebetulan dia punya teman kerja disini sebelumnya, temannya itu yang kemudian memberikan informasi kepada snior saya” (wakasek 26-03-2015).

Berdasarkan pemaparan kedua sumber tersebut maka kita dapat disimpulkan bahwa sekolah terkadang memanfaatkan pelamar yang mendapatkan informasi dari orang dalam untuk merekrut tenaga pendidik akan tetapi sumber ini hanyalah inisiatif dari orang yang memberikan informasi, bukan merupakan intruksi dari kepala sekolah ataupun pihak yayasan sebagaimana yang dikemukakan Fdl “terkadang pelamar mendapatkan info dari guru yang telah mengajar disini namun itu inisiatif dari guru saja, kami tidak pernah memberikan intruksi” (kepsek, 25-03-2015).

Calon tenaga pendidik yang mendaftar di SDIT Albiruni akan langusng menuju sekolah untuk membawa surat lamarannya STK “saya kesini membawa surat lamaran kerja dan pada saat itu juga saya langsung di wawancara*, microteaching* dan tes kompetensi” (wakasek 26-03-2015), Mdl menambahkan “setelah saya tahu bahwa disini dibutuhkan guru kemudian saya ke sekolah untuk memasukkan lamaran dan satu minggu kemudian saya ditelpon untuk mengikuti proses selanjutnya” (guru 06-04-2015). Terlihat sedikit perbedaan antara kedua informan dimana informan pertama pada saat mengajukan lamaran itu langsung menjalani proses selanjutnya sementara informan kedua itu menunggu konfirmasi dari sekolah selama seminggu.

Dua informan tersebut cukup memberikan informasi kepada peneliti bahwa calon guru yang mendaftar di SDIT Al Biruni langsung datang ke sekolah membawa lamarannya dan setelah itu menunggu konfirmasi dari sekolah mengenai proses selanjutnya, namun untuk saat ini meskipun promosi lowongan tenaga pendidik sudah tidak dilakukan sekolah, pelamar tetap datang ke sekolah untuk membawa surat lamaran hal ini diungkapkan oleh IIr “saat ini selalu ada yang memasukkan lamaran tapi persoalan kapan di *follow up* oleh yayasan itu kami tidak tahu. Untuk saat ini kuota guru juga masih meadai jadi berkas yang masuk di simpan dulu” (16-04-2015).

SDIT Al Biruni juga memakai tenaga asing sebagai pendidik namun hanya berstatus sukarela, Fdl mnyatakan “kami juga punya tenaga asing yang mengajar disini berasal dari Polandia. Tenaga asing ini direkomendasikan oleh jaringan yang dimiliki oleh yayasan” (wakasek 25-03-2015), pihak yayasan memberikan keterangan terkait tenaga asing Arf “mengenai tenaga asing kami punya tapi sukarela dia menawarkan diri jadi sukarela selama lima bulan dan tidak menuntut gaji cuma kita yang mengerti jadi kami memberi sesuatu, dia di rekomendasikan oleh suatu lembaga yang kebetulan lembaga tersebut mengenal Albiruni” (yayasan 13-04-2015).

#### Sumber perekrutan internal

Sumber perekrutan internal yang terdiri dari transfer, demosi dan promosi merupakan hal yang biasa dilakukan oleh organisasi atau sekolah. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan transfer adalah perpindahan posisi jabatan seorang guru namun hierarki jabatannya masih sama dengan yang sebelumnya seperti perpindahan kewenagan bidang studi yang diajarkan, promosi adalah kenaikan jabatan dan demosi adalah penurunan jabatan.

Perekrutan internal dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong dalam sekolah namun jabatan tersebut membutuhkan orang-orang yang telah berpengalaman dalam sekolah. Selain itu sumber perekrutan internal sebagai salahsatu produk dari evaluasi yang dilakukan oleh yayasan terhadap guru-guru di Albiruni.

Promosi yang dilakukan di SDIT Al Biruni merupakan wewenang penuh yayasan yang artinya yayasan berhak menentukan apakah seorang guru layak untuk mengalami kenaikan jabatan. STK mengungkapkan “saya mengalami promosi dari guru mata pelajaran kemudian menjadi wali kelas dan kemudian jadi wakil kepala sekolah” (wakasek. 26-03-2015), Sebagai guru Ftr menambahkan “setiap tahun kinerja kami di evaluasi disini, hasil evaluasi nantinya sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dan yayasan dalam mempromosikan” (guru 06-04-2015).

Dalam hal transfer dilakukan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh pihak yayasan maupun kepala sekolah hal ini diungkapkan oleh Fdl “untuk transfer yang biasa kita lakukan itu didasari oleh hasil evaluasi, hasil evaluasi yang biasa menentukan dia lebih tepat mengajar apa” (Kepsek 25-03-2015). Hal ini dibenarkan oleh IIr “bisa jadi kami mengalami perpindahan dari sebelumnya mengajar A kemudian mengajar B, saya pribadi melihat bapak (yayasan) lebih melihat potensi kami cocoknya mengajar apa” (guru, 16-04-2015).

Demosi juga dilakukan di sekolah ini hasil observasi peneliti “bendahara di SDIT Al biruni sebelumnya menjabat sebagai kepala sekolah berarti terjadi penurunan jabatan” (observasi peneliti). Untuk memastikan bahwa demosi pernah dilakukan disekolah ini Fdl menambahkan.

“untuk demosi jika terjadi biasanya dipengaruhi oleh faktor pribadi, urusan keluarga dan orangnya juga biasanya menyampaikan ketidakmampuan mengemban jabatan karena suatu hal, jika demosi yang disebabkan oleh penurunan kinerja itu yayasan yang mempunyai wewenang”.

Sumber perekrutan internal baik itu promosi, transfer maupun demosi sangat dipengaruhi oleh kebijakan yayasan berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti hasilnya menunjukkan sumber perekrutan internal merupakan wewenang yayasan yang menaungi SDIT Al Biruni. Selanjutnya untuk mengetahui faktor apasaja yang melandasi perekrutan maka perlu bagi peneliti untuk mendapatkan keterangan dari pihak yayasan.

 Beberapa faktor yang melandasi terjadinya perekrutan internal di Al Biruni dijelaskan oleh Arf.

untuk promosi disini itu sangat dipengaruhi oleh faktor leadership seseorang, ada yang bisa diandalkan ada yang tidak, ada yang bisa dpercaya ada yang tidak, siapapun yang kami anggap berkompeten maka itu layak untuk mengalami kenaikan pangkat, bahkan dia baru masuk pun jika menunjukkan kemampuan yang baik maka bisa saja dia mengalami promosi (yayasan 13-04-2015).

Hal ini diperkuat oleh pernyataan seorang guru yang pernah mengalami promosi jabatan Mdl “saya awalnya guru matematika kemudian mengalami transfer menjadi guru TI dan terakhir saya jadi wali kelas sejak tahun 2015, mengenai faktor apasaja yang menjadi pertimbangan dalam promosi saya tidak begitu paham, itu yayasan yang tahu” (guru 06-04-2015). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti maka dapat disimpulkan bahwa mekanisme sumber perekrutan internal yang terdiri dari transfer, demosi dan promosi merupakan wewenang penuh dari pihak yayasan dan metode yang digunakan tertutup.

### Metode Perekrutan

Dalam melakukan perekrutan baik itu sumber perekrutan internal maupun eksternal diperlukan metode komunikasi untuk menyampaikan ataupun memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Metode publikasi terkait dengan sifat komunikasi dan media yang digunakan dalam penelitian ini sumber perekrutan eksternal akan menggunakan metode terbuka sementara sumber perekrutan internal akan menggunakan metode tertutup.

#### Metode terbuka

Metode terbuka digunakan untuk mekanisme sumber perekrutan eksternal. Metode terbuka dalam penelitian ini adalah metode perekrutan untuk mencari tenaga tenag pendidik yang berada diluar lingkup sekolah, oleh karena itu metode terbuka akan meberikan informasi kepada orang-orang yang berada di luar lingkup sekolah bahwa dibutuhkan tenaga pendidik di SDIT Al Biruni. Arf mengemukakan

“Kita kalau membutuhkan sekali guru kita biasanya ada semacam iklan akan membuka lowongan begitu. Tapi saat ini kami tidak membutuhkan iklan karena saat ini lamaran sudah menumpuk dan lamaran terus masuk untuk menjadi guru di sini jadi jika tiba-tiba kami membutuhkan guru kita tinggal melihat lamaran-lamaran yang sudah masuk” (Yayasan 13-04-2015)

Fdl menambahkan “jika perekrutan eksternal kami biasa menggunakan media internet, biasa juga surat kabar bisa juga ada rekomendasi dari guru tetapi rekomendasi dari guru ini hanya personal saja tidak ada intruksi dari lembaga”. (Fdl kepsek 25-03-2015). Hal ini dibenarkan oleh salah seorang guru yang telah mengajar di SDIT Al Biruni Mdl “saya mendapatkan info di koran bahwa ada lowongan di Al Biruni saat itu ada lowongan tenaga administrasi dan guru matematika di SD” (guru 06-04-2015). Hasil wawancara dari ketiga informan tersebut memberikan peneliti kesimpulan bahwa SDIT Al Biruni dalam melakukan perekrutan eksternal akan memberikan informasi lowongan melalui media surat kabar dan media internet.

Sumber perekrutan eksternal membutuhkan media yang dapat menginformasikan lowongan kepada orang-orang yang berada diluar organisasi. orang-orang yang akan mendaftar sebagai grur di SDIT Al Biruni juga dipengaruhi oelh media yang akan digunakan, semakin banyak pendaftar yang memasukkan lamaran maka semakin banyak pula opsi sekolah untuk memilih tenaga pendidik yang betul-betul dibutuhkan oleh lembaga. Banyak atau tidaknya pendaftar menunjukkan apakah media yang digunakan telah efektif untuk menjaring calon tenaga pendidik.

 Hasil wawancara dengan salahsatu pimpinan sekolah mengindikasikan bahwa sejumlah guru yang mendaftar di SDIT Al Biruni merupakan rekomendasi yang berasal dari guru yang telah mengajar. Rekomendasi dari guru yang dimaksud adalah guru berfungsi sebagai media yang kemudian memberikan informasi kepada orang-orang yang berada diluar organisasi sekolah bahwa di SDIT Al Biruni ada lowongan perkerjaan sebagai guru. Akan tetapi mekanisme semacam ini hanya merupakan inisiatif dari guru tersebut, sekolah tidak mengintruksikan kepada guru untuk mempromosikan keluar mengenai lowongan pekerjaan yang dibuka di SDIT Albiruni. Namun mekanisme semacam ini terbukti efektif untuk mendapatkan tenaga pendidik.

Sejumlah guru yang telah bekerja di SDIT Al Biruni mendapatkan info lowongan pekerjaan tidak melalui media surat kabar maupun media internet seperti keterangan yang diberikan oleh kepala sekolah. STK mengemukakan “saya mendapatkan info lowongan dari saya punya senior kebetulan dia punya teman kerja mengajar disni sebelumnya” (wakasek 26-03-2015). Hal senada juga diungkapakn oleh Ftr “saya mendapatkan info dari teman saya yang mendaftar disini tapi dia tidak lulus” (guru 09-04-2014).

Mdl menjelaskan “saya perhatikan untuk publikasi di koran itu terhenti sejak saya masuk disini yaitu pada tahun 2010, sekarang ini metode publikasi yang banyak digunakan Cuma melalui komunikasi dari teman ke teman” (guru 06-04-2015) berdasarkan hasil wawancara dari beberapa guru tersebut maka dapat disimpulkan bahwa media komunikasi yang dipakai oleh sekolah pada sumber perekrutan eksternal awalnya menggunakan media internet dan media koran akan tetapi seiring berjalannya waktu kuota guru di SDIT Al Biruni sudah terpenuhi. Metode komunikasi dimana guru berperan sebagai media promosi dalam sumber perekrutan eksternal efektif digunakan ketika ada guru yang mengundurkan diri atau dipecat dari sekolah.

#### Metode tertutup

Metode tertutup adalah metode yang digunakan pada sumber perekrutan internal, metode tertutup merujuk pada sifat informasi yang hanya diketahui oleh orang yang berada dalam lingkup organisasi. Sumber perekrutan internal yang terdiri dari transfer, demosi dan promosi hanya berlaku bagi orang-orang yang berada dalam lingkup organisasi oleh karena itu metode yang digunakan adalah metode tertutup.

Mekanisme perekrutan metode tertutup di SDIT Al Biruni merupakan hak perogratif yayasan dimana yayasan mempunyi wewenang untuk menentukan siapa yang layak untuk mengalami promosi, transfer maupun demosi. Arf meyatakan “karena kita organisasi yang masih kecil maka kita tidak terlalu banyak prosedur, jika kita lihat bagus kita langsung saja promosikan dia begitupun jika dia tidak bagus kita langusng saja turunkan jabatannya”(13-04-2015). Fdl menambahkan “jika kenaikan jabatan atau penurunan jabatan itu yayasan yang langusng melakukan komunikasi kepada yang bersangkutan biasanya ditanyakan lagi persoalan komitmen dalam bekerja” (kepsek 25-03-2015).

Mdl sebagai guru yang pernah mengalami promosi menyatakan “waktu jadi wali kelas saya ditunjuk langsung oleh yayasan dan disampaikan melalui kepala sekolah” berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dari yayasan, pimpinan dan guru yang telah mengalami perekrutan internal maka dapat disimpulkan bahwa metode tertutup yang digunakan banyak diperankan oleh yayasan. Dalam promosi di SDIT Al Biruni tidak terjadi persaingan dalam perebutan posisi karena yayasan hanya melakukan komunikasi kepada pihak yang akan mengalami promosi, begitu pula dengan transfer dan demosi komunikasi juga hanya dilakukan kepada pihak yang mengalami transfer dan demosi.

### Rangkuman temuan hasil penelitian

Untuk memudahkan membahas hasil penelitian maka berikut disimpulkan hasil penelitian yang telah ditemukan.

1. Di setiap kelas terdapat dua orang guru sebagai penanggung jawab satu orang bertindak wali kelas dan satu orang lagi sebagai asisten wali kelas dengan demikian SDIT Al Biruni membutuhkan orang sebagai penanggung jawab di kelas.
2. pada hari kerja setiap guru di Albiruni wajib berada disekolah mulai pukul 07.00 sampai pada pukul 16.00 atau yang di istilahkan *fullday school*.
3. Guru di SDIT Al Biruni menerapkan prinsip keteladanan dalam mendidik siswa.
4. Guru di SDIT Al Biruni wajib mengikuti tarbiyah tiap minggu yang diadakan oleh yayasan.
5. Guru di SDIT Al Biruni tidak diharuskan berlatar belakang pendidikan keguruan yaitu PGSD atau PGMI.
6. Spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan oleh SDIT Al Biruni adalah Muslim/ah dengan pend min D3/S1, menyukai anak-anak, sehat, jujur, enerjik, dan siap kerja keras, menyukai tantangan, bisa bekerja dalam tim.
7. Calon guru datang langsung ke sekolah membawa surat lamaran dan tidak melalui perantara.
8. Sejumlah guru yang telah mengajar di SDIT Al Biruni mendapatkan informasi dari orang dalam.
9. Asosiasi perkumpulan sekolah memberi syarat bagi sekolah islam terpadu seluruh Indonesia termasuk di SDIT Al Biruni bahwa guru yang direkrut harus berjiwa islami.
10. SDIT Al Biruni memilki tenaga pendidik Asing yang berasal dari Polandia yang merupakan rekomendasi dari salahsatu lembaga mitra yang dimiliki yayasan Albiruni mandiri.
11. Perekrutan internal yang terdiri dari demosi, transfer dan promosi merupakan wewenang penuh yayasan. Faktor yang mempengaruhi perekrutan internal juga hanya diketahui oleh yayasan.
12. Promosi yang dilakukan oleh yayasan hanya melihat faktor kemmpuan seseorang tanpa melihat lamanya orang yang berkerja.
13. Metode perekrutan terbuka pernah menggunakan media cetak (surat kabar) dan terakhir kali dilakukan pada tahun 2013 dengan menggunakan media online.
14. Calon guru mendapatkan informasi perekrutan terbuka dari guru-guru yang telah mengajar di SDIT Al Biruni.
15. Metode perekrutan tertutup dilakukan oleh pihak yayasan, komunikasi yang dilakukan hanya ditujukan pada orang-orang yang mengalami perekrutan internal. Untuk promosi dan demosi pihak yayasan akan langsung melakukan komunikasi kepada yang bersangkutan sementara untuk transfer melalui perantara kepala sekolah.

##  Pembahasan Hasil Penelitian

### Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan yang dilakukan di SDIT Al Biruni terdiri dari deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dimana deskripsi pekerjaan adalah informasi atau wawasan baik dalam bentuk lisan maupun tulisan yang dimiliki oleh orang-orang yang mempunyai wewenang dalam perekrutan tentang menjadi seorang guru di SDIT Al Biruni dan spesifikasi pekerjaan adalah mengenai syarat yang harus dipenuhi calon guru yang mendaftar di SDIT Al Biruni. Pihak yang mempunyai wewenang dalam perekrutan di SDIT Albiruni adalah pihak yayasan dan para pimpinan sekolah.

Deskripsi pekerjaan di SDIT Al Biruni hanya bersifat lisan namun cukup dikuasai oleh tim rekrutmen terutama yayasan. Deskripsi pekerjaan sesuai dengan undang-undang republik indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu :

(1) Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

(2) Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

 Hasil wawancara dengan yayasan memberikan peneliti informasi bahwa secara garis besar guru di SDIT Al Biruni pertama harus berjiwa islami, observasi yang dilakukan peneliti selain mengajar dan mendidik peserta didik terlihat beberapa program yang dilakukan oleh yayasan untuk menopang jiwa islami para pendidik dengan mengadakan tarbiyah atau kajian-kajian islami bagi para tenaga pendidik.hal ini dialkukan karena guru adalah teladan bagi peserta didik sebagaimana yang dikemukakan oleh Syahidin (2009:150) bahwa “prinsip keteladanan merupakan metode pendidikan yang diterapkan Rasulullah dan dianggap paling banyak pengaruhnya. Apabila pendidik mendasarkan metode pendidikannya kepada keteladanan maka konsekuensinya ia harus memberi teladan yang baik”.

Spesifikasi pekerjaan di SDIT Al Biruni lebih menekankan kepada komitmen yang akan dibangun nantinya ketika guru resmi diterima di sekolah, persyaratan awal yang mesti dimiliki oleh guru yang mendaftar di SDIT Al Biruni yang begitu ditekankan oleh tim rekrutmen hanyalah pendidikan minimal sarjana tanpa memandang jurusan, lulusan pendidikan keguruan yang semestinya mengajar di tingkat Sekolah dasar yaitu lulusan pendidikan guru sekolah dasar (PGSD) ataupun pendidikan guru madrasah ibtidaiyah (PGMI) tidak menjadi persyaratan mutlak, sementara dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik guru pada poin standar kualifikasi akademik guru SD dikemukakan “Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi”.

Dokumentasi peneliti tentang spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan pada iklan pendaftaran tenaga pendidik pada tahun 2013 di media on line menujukkan bahwa hanya persyaratan pendidikan minimal terakhir yang mempunyai ukuran yang jelas, spesifikasi pekerjaan yang lain seperti menyukai anak-anak, menyukai tantangan dan bisa bekerja dalam tim hanya bisa dukur dan dikethaui setelah melalui tahapan ujicoba selama tiga bulan yang ditetapkan oleh sekolah bagi calon tenaga pendidik.

Akan tetapi ujicoba persyaratan ini menjadi sulit untuk dilakukan disaat sekolah sangat membutuhkan tenaga pendidik dimana persyaratan rekrutmen akan dikurangi agar guru yang mendaftar tidak lagi melalui tahapan yang semestinya dilalui. Peneliti berkesimpulan bahwa syarat-syarat yang ditetapkan oleh sekolah hanya berlaku ketika sekolah secara resmi mengadakan perekrutan akan tetapi ketika sekolah memanfaatkan metode walks in dan informasi orang dalam, guru-guru yang diterima melalui perekrutan ini akan secara otomatis direkrut ketika memenuhi persyaratan standar seperti berjiwa islami dan pendidikan terkahir sarjana.

Pengalaman kerja tidak menjadi persyaratan di SDIT Al Biruni namun hanya menjadi pertimbangan tim perekrutan ketika ada calon guru yang mempunyai pengalaman kerja sebelum menjadi guru di SDIT Al Biruni. Pengalaman kerja sebagai referensi bagi pengambil kebijakan di SDIT Al Biruni sebagai saalh satu bahan pertimbangan apakah pelamar sesuai denga kebutuhan organisasi dan sebagai bahan pertimbangan mata pelajaran yang akan diberikan nantinya.

Siagian (2013) menjelaskan bahwa guna memperoleh gambaran seakurat mungkin tentang kecenderungan tindakan pelamar setelah bergabung dalam organisasi maka tim rekrutmen perlu mengetahui tentang pekerjaan yang pernah dilakukannya, dimulai dengan pekerjaan terakhir dan dengan penelusuran yang rinci diberikan informasi hingga ke pekrjaannya yang pertama. pihak yayasan maupun sekolah akan menempatkan guru tersebut sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya. Minat pekerja juga menjadi pertimbangan dalam perekrutan, tim perekrutan akan menyakan kepada calon guru mengenai minat mata pelajaran yang di inginkan selanjutnya pada saat microteahing yayasan akan melihat lagi kemampuan calon guru tersebut.

### Sumber perekrutan

Sumber perekrutan di SDIT Al Biruni terdiri dari sumber perekrutan eksternal dan sumber perekrutan internal. Pada sumber perekerutan eksternal, sekolah secara resmi akan mengadakan perekrutan saat kekurangan tenaga pendidik, perekrutan yang dilakukan sekolah akan melibatkan yayasan dan para pimpinan sekolah. Yayasan sangat berperan besar dalam menentukan guru mana yang cocok untuk mengisi kekosongan jabatan sementara para pimpinan sekolah membantu proses rekrutmen dengan memberikan informasi mengenai kebutuhan sekolah terkait tenaga pendidik dan melakukan penilaian terhadap calon guru sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi yayasan.

Dalam panduan diklat diklat Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (2008) bahwa salahsatu metode perekrtuan eksternal adalah sekolah secara resmi mengadakan perekrutan, hal ini mengindikasikan bahwa sekolah mengalami kekurangan tenaga pendidik sehingga dianggap perlu utnuk melakukan perekrutan. SDIT Al Biruni terakhir kali mengadakan perekrutan secara resmi pada tahun 2013 hasil dokumentasi peneliti menunjukkan pada saat itu sekolah membutuhkan beberapa orang tenaga pendidik dan tenaga admisnistrasi dan penjaga kantin.

Selain itu mekanisme perekrtuan eksternal yang juga diterapkan di SDIT Albiruni adalah pelamar yang langsung ke sekolah untuk melamar menjadi tenaga pendidik, hasil penelitian menunjukkan bahwa di SDIT Al Biruni selalu menerima surat lamaran yang masuk sekalipun sekolah tidak membuka perekrutan, Siagian (2013) menjelaskan bahwa sumber ini perlu untuk dipertimbangkan terutama dalam hal tingkat pengangguran yang tinggi karena sangat mungkin banyak diantara para pelamar yang tidak mempunyai pekerjaan padahal mereka memenuhi kualifikasi yang dituntut oleh sekolah untuk mengisi lowongan. Yayasan terkadang memanfaatkan metode ini jika suatu waktu terjadi kekosongan jabatan secara tiba-tiba yang disebabkan pengunduran diri ataupun pemecatan.

Sejumlah tenaga pendidik di SDIT Albiruni mendapatkan informasi mengenai lowongan kerja dari guru yang telah mengajar di SDIT Al Biruni, informasi berdasarkan orang dalam dijelaskan oleh Siagian (2013) bahwa info lowongan yang diebar oleh orang dalam patut menjadi pertimbangan karena orang dalam tentu sudah sangat mengetahui mengenai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang harus dipenuhi sehingga mengetahui mana orang yang tepat untuk organisasi, selain itu perekrutan semacam ini akan meringakan biaya yang harus dikeluarkan oleh sekolah dibanding melakukan perekrutan secara resmi.

Namun penggunaan sumber ini juga mengandung kelemahan yaitu tidak adanya jaminan bahwa informasi tentang lowongan pekerjaan yang diberikan oleh orang dalam hanya kepada calon pelamar yang palig memenuhi syarat, yang berarti tidak menuntut kemungkinan pertimbangan-pertimbangan promordial seperti pertalian darah, kesukuan, daerah asal dan sekolah lebih menonjol ketimbang pemenuhan persyaratan objektif

Sumber perekrutan internal di SDIT Albiruni yang terdiri dari promosi demosi dan transfer tidak malalui mekanisme yang rumit karena merupakan wewenang penuh yang dimilki oleh pihak yayasan. Promosi yang dilakukan oleh yayasan atas pertimbangan kemampuan *leadership* dari seseorang, tanpa memperhatikan faktor lamanya seseorang bekerja. Menurut Siagian (2013) organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu prestasi kerja dan senioritas.

Menurut Wukir (2013) beberapa poin yang dapat menjadi bahan pertimbangan ketika akan melakukan promosi guru antara lain:

1. Keefektifan mengajar, yang melibatkan persiapan pelajaran, penguasaan mata pelajaran, kemampuan komunikasi, hubungan guru-siswa dan kualitas atau kondisi personal.
2. Sikap dan pesan yang diberikan saat bekerja
3. Kualitas kepemimpinan
4. Tanggung jawab dan beban kerja.

 *Leadership* (kepemimpinan) seperti yang dikemukakan diatas merupakan salahsatu bahan pertimbangan ketika akan melakukan promosi guru namun faktor lamanya orang bekerja atau senioritas juga mesti menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan promosi. Oleh karena itu menurut siagian (2013) pendekatan yang paling tepat dalam hal promosi karyawan adalah mengabungkan prestasi kerja dan senioritas. Hal ini akan mengurangi resiko yang akan terjadi ketika promosi dilakukan.

### Metode Perekrutan

Metode perekrutan dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan sekolah untuk mengiklankan atau menginformasikan kepada calon guru bahwa telah dibuka proses perekrutan di SDIT Al Biruni baik itu pada sumber perekrutan eksternal maupun pada sumber perekrutan internal. Pada sumber perekrutan internal akan dilakukan metode perekrutan tertutup dan pada sumber perekrutan eksternal akan dilakukan metode perekrutan terbuka. Metode perekrutan tertutup hanya ditujukan kepada orang-orang yang berada dalam lingkup organisasi sedangkan metode terbuka ditujukan kepeda orang-orang yang berada diluar lingkup organisasi.

Metode pererkrutan terbuka yang dilakukan di SDIT Al Biruni menggunakan media visual yaitu internet dan surat kabar, hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti memberikan kesimpulan bahwa metode perekrutan eksternal di SDIT albiruni yang menggunakan media surat kabar terhenti sejak tahun 2010 dan yang menggunakan media internet berdasarkan observasi peneliti terkahir kali dilakukan di tahun 2013 dengan membuka lowongan guru dan tenaga administrasi.

Dalam Panduan diklat (2008) dijelaskan bahwa periklanan yang biasanya dilakukan dalam merekrut guru adalah melalui media surat kabar. Surat kabar telah menjadi metode yang paling umum dalam rekrutmen eksternal. Surat kabar mencapai sejumlah besar calon tenaga pendidik dan kependidikan yang ongkosnya relatif rendah setiap pemuatan. Saat ini lamaran untuk menjadi guru di SDIT albiruni menurut pihak yayasan terus masuk disekolah meskipun yayasan tidak melakukan periklanan ini memudahkan yayasan untuk mencari guru baru ketika terjadi kekosongan jabatan yang disebabkan oleh pemecatan maupun pengunduran diri.

Metode perekrutan tertutup di SDIT Albiruni berada dalam kendali yayasan, dalam hal promosi, demosi maupun transfer yayasan mempunyai wewenang penuh, komunikasi yang dilakukan oleh pihak yayasan hanya akan ditujukan kepada guru yang akan mengalami perekrutan internal. Dalam hal promosi dan demosi yayasan akan langsung melakukan komunikasi kepada guru yang bersangkutan sementara pada transfer seperti perpindahan mata pelajaran komunikasi akan dilakukan oleh kepala sekolah namun tetap atas instruksi yayasan.

Pengumuman pekerjaan dengan metode internal yang paling sering digunakan yayasan hanya di informasikan kepada guru yang akan mengalami perekrutan internal. Sedangkan referensi prestasi guru yang ada sebagai daftar tim rekrutmen untuk memilah dan memilih guru yang paling cocok untuk mengisi jabatan yang kosong. Menurut Nawawi (2000) salahsatu metode perekrutan internal adalah penawaran terbuka untuk satu jabatan merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Semua pekerja yang berminat untuk mengisi jabatan untuk menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern. Cara ini baik untuk mengisi kekosongan eksekutif tingkat bawah, guna menghindari penempatan yang bersifat subyektif.

Sedangkan berdasarkan panduan diklat (2008) dalam merekrut dengan metode internal sekolah yakni, Lowongan kerja dapat dicari melalui pengumuman pada papan pengumuman, dari mulut ke mulut, surat personalia sekolah, daftar promosi berdasarkan kinerja, rating potensial yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas penilaian, daftar senioritas, dan daftar yang dihasilkan oleh inventarisasi *skill* dalam departemen sekolah. Namun metode yang paling sering digunakan meliputi:

1. Penempatan kerja merupakan sebuah metode yang menampilkan pembukaan kerja saat ini, memperluas undangan terbuka bagi semua tenaga pendidik di suatu sekolah.
2. Program rekomendasi tenaga pendidik merupakan iklan dari mulut ke mulut dimana tenaga pendidik diberi wewenang untuk mencalonkan pelamar yang terampil bagi sekolah. Metode ini merupakan cara rekrutmen biaya rendah per pengangkatan,meskipun dalam beberapa hal kandidat yang berasal dari sekolah luar. Metode ini bermanfaat bagi pencarian pelamar dalam pasokan jangka pendek dan kandidat pimpinan/kepala sekolah.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Al Biruni maka dapat disimpulkan :

### Analisis pekerjaan

Deskripsi perkejaan di SDIT Al Biruni telah cukup dikuasai oleh para pengambil kebijakan rekrutmen baik itu para pimpinan sekolah maupun pihak yayasan, secara garis besar deskripsi pekerjaan sebagai guru di SDIT Al Biruni harus mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, menjadi guru di SDIT Albiruni juga di tekankan pemahaman islami yang baik karena itu yayasan memiliki program tarbiyah di sekolah bagi para guru yang wajib untuk di ikuti.

Spesifikasi pekerjaan atau persyaratan menjadi guru di SDIT Al Biruni yang meliputi muslimah dengan pendidikan minimal D3/S1, menyukai anak-anak, sehat, jujur enerjik, siap kerja keras, menyukai tantangan dan bisa bekerja dalam tim merupakan persyaratan yang sulit diukur dalam jangka waktu yang singkat oleh karena itu sekolah memeberikan ujicoba selama tiga bulan bagi para tenaga pendidik uuntuk bisa memenuhi persyaratan tersebut dan jika tidak mampu dipenuhi maka akan digugurkan.

Peneliti berkesimpulan bahwa belum terjadi kesesuaian antara deskripsi pekerjaan di SDIT Al Biruni dengan spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan. Deskripsi pekerjaan yang ditetapkan begitu kompleks sementara spesifikasi pekerjaan hanya standar pendidikan terakhir yang dapat diukur. Hal ini dapat menyebabkan sulitnya sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang di inginkan.

### Sumber perekrutan

Sumber perekrutan eksternal di SDIT Al biruni menggunakan tiga metode yaitu sumber pertama perekrutan yang diadakan secara resmi oleh sekolah dengan melakukan periklanan, kedua sumber perekrutan dengan metode *walks in* yaitu pelamar yang datang kesekolah untuk mengajukan lamaran ada ataupun tidak adanya lowongan dan yang terakhir adalah sumber perekrutan yang berasal dari informasi orang dalam bahwa di Albiruni dibutuhkan tenaga pendidik.

Sumber perekrutan internal yang terdiri dari promosi, demosi dan transfer merupakan wewenang penuh yayasan, promosi didasarkan atas faktor leadership seseorang tanpa memandang senioritas, demosi biasanya dilakukan atas permintaan guru sendiri yang disebabkan oleh faktor-faktor pribadi dan atas persetujuan yayasan dan transfer dilakukan oleh yayasan atas dasar evaluasi yang telah dilakukan dan melihat kembali potensi yang dimiliki oleh guru.

### Metode perekrutan

Metode perekrutan terbuka menggunakan media internet dan surat kabar. Terakhir kali media ini digunakan pada tahun 2013, sampai pada saat peneliti turu ke lapangan sekolah belum pernah lagi mengadakan perekrutan dengan memanfaatkan kedua media tersebut. Untuk metode perekrutan tertutup digunakan metode periklanan dari mulut ke mulut yang hanya akan diketahui oleh orang-orang yang akan mengalami rekrutmen internal dimana pihak yayasan bertindak sebagai komunikator.

## Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka berikut peneliti memberikan beberapa saran terkait proses rekrutmen di SDIT Al Biruni :

1. Bagi sekolah agar menyesuaikan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan dengan spesfikasi pekerjaan orang-orang yang akan mengisi lowongan pekerjaan.
2. Bagi Sekolah dalam menyusun spesifikasi pekerjaan agar mempersyaratkan pendidikan terakhir calon guru sesuai dengan jenjang pendidikan yang akan diajar sebagaimana regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah terkait spesifikasi guru di SD.
3. Bagi pihak yayasan agar lebih terbuka dalam melakukan perekrutan internal (promosi, demosi dan transfer) untuk mengurangi resiko yang akan ditimbulkan.