

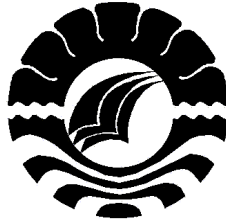


SKRIPSI

**PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI YAYASAN PESANTREN
ISLAM AL-IKRAM KECAMATAN PALANGGA KABUPATEN GOWA**

IMAM FADLI

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2018**



SKRIPSI

**PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI YAYASAN
PESANTREN ISLAM AL-IKRAM KECAMATAN PALLANGGA
KABUPATEN GOWA**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Program Administrasi Pendidikan
Strata Satu Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Makassar

**IMAM FADLI
1243041014**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2018**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul “Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa ”

Atas nama:

Nama : IMAM FADLI
Nim : 1243041014
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Setelah diperiksa dan diteliti, serta dilaksanakan ujian Skripsi pada hari Senin, 29 Januari 2018. Telah dinyatakan **LULUS..**

Makassar, Februari 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Bachtiar, M.Si
NIP. 19561231 198503 1 014

Dr. Andi Nurochmah, M.Pd
NIP. 19580518 198503 2 001

Disahkan:
Ketua Jurusan AP FIP UNM

Dr. H. Ansar. M.Si
NIP.19690729 200312 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IMAM FADLI
Nim : 1243041014
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Yayasan
Pesantren Islam Al-Ikram Kecamatan Palangga Kabupaten
Gowa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan atau mengandung unsur plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan berlaku.

Makassar, Februari2018

Yang Membuat Pernyataan

IMAM FADLI

Moto

Belajarliah untuk mendapatkan ilmu

Berorganisasilah untuk mendapatkan pengalaman

Karena Ilmu dan pengalaman adalah bekal masa depan

(IMAM FADLI)

Karya ini kuperuntukkan kepada :

Kedua orang tuaku tercinta

Saudara-saudariku

Dan kepada semua orang –orang yang menyayangiku

ABSTRAK

IMAM FADLI. 2017. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Yayasan Pesantren Islam AL-Ikram Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa. Skripsi. Di bimbing oleh Drs. M. Bachtiar, M.Si Dr. Andi Nurohmah, M.Pd Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar.

Penelitian ini mengkaji tentang perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kab. Gowa. Fokus penelitian adalah bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Berdasarkan fokus penelitian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Al-Ikram Kab. Gowa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu menggambarkan fenomena yang terjadi dalam bentuk deskriptif. Sumber informan dalam penelitian ini adalah direktur yayasan, Kabag Humas Yayasan, Kepala Sekolah SD, Kepala Sekolah SMP, Kepala Sekolah SMA. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram yaitu : mulai dari analisis kebutuhan tenaga pendidik, kriteria dan persyaratan calon tenaga, kebijakan, bentuk tes yang dilaksanakan, penjadwalan, kemudian anggaran. Calon tenaga pendidik di yayasan ini juga di prioritaskan yang mampu baca tulis Al-Quran dan mampu berbahasa inggris dan arab, kemudian bentuk tes yang diterapkan yaitu tes baca tulis al-quran, tes potensi Kejuruan (TKP), computer based tes (CBT), micro teaching (MT), dan wawancara. Dalam penerimaan tenaga pendidik juga mempertimbangkan pengalaman kerja atau pengalaman mengajar minimal 2 tahun.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah. senantiasa penulis panjatkan, karena berkat Rahmat Dan Hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan waktu yang telah lewat dengan target yang ditentukan. Skripsi ini berjudul “Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Yayasan Pesantren Al-Ikram Kab. Gowa. Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.

Bukan hal yang mudah dalam menyelesaikan karya ini, begitu banyak hambatan yang dihadapi oleh penulis dalam menyusun karya ini, namun semua itu bisa teratasi berkat Rahmat Allah, doa, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh hormat penulis menghaturkan terima kasih kepada Drs. M. Bachtiar, M.Si dan Dr. Andi Nurochmah, M.Pd. masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga dalam memberikan arahan, petunjuk dan motivasi kepada penulis mulai dari penyusunan usulan penelitian hingga selesainya skripsi ini. Selanjutnya ucapan yang sama dihaturkan kepada:

1. Prof Dr. H. Husain Syam, M. TP. selaku Rektor Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Makassar.
2. Dr. Abdullah Siring, M.Pd sebagai Dekan; Dr. Abdul Saman, M.Si, Kons sebagai PD I; Drs. Muslimin, M.Ed sebagai PD II; Dr. Pattaufi, S.Pd, M.Si

sebagai PD III dan Dr. Parwoto, M.Pd sebagai PD IV FIP UNM, yang telah memberikan layanan akademik, administrasi dan kemaha Peserta Didikan selama proses pendidikan dan penyelesaian studi.

3. Dr. Ansar, M.Si dan Dra. Sitti Habibah, M.Si masing-masing sebagai Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM, yang dengan penuh perhatian memberikan bimbingan dan memfasilitasi penulis selama proses perkuliahan.
4. Drs. M. Bachtiar, M.Si dan Dr. Andi Nurochmah, M.Pd selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan dan motivasi kepada penulis.
5. Dr. Wahira, M.Pd dan Dr. M. Latif Amri, M.Pd selaku Penguji I dan Penguji II, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan dan motivasi kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan, khususnya Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Bapak Direktur Pesantren dan Kabag Pesantren yang telah memberikan izin penelitian dan warga Pesantren Al-ikram yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti melakukan penelitian ini.
8. Ucapan terima kasih terkhusus penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Basoddin, S.Pd dan Ibunda Andi Sitti Rahmatan atas kasih sayang yang tulus dan didikan berharganya, dukungan maupun doa yang akan menuntun

penulis pada jenjang kesuksesan. Semoga kita dapat berkumpul bukan hanya di dunia namun juga di Jannah-Nya aamiin.

9. Kepada Kepala sekolah pesantren dan Pihak Pesantren Islam Al-kram atas waktu yang diberikan dalam menyempurnakan hasil skripsi ini.
10. Kepada saudara-saudari ku Abdul Harits, Abdul Khalil Hamzah , Andi Rizal Zulfikri, Annisa Fadillah Rahmani dan seluruh keluarga yang telah menerima dan mendukung penulis meraih cita-cita dan harapan masa depan
11. Teman-teman angkatan Pakkampong 012 cewek, Tatik, Oda, Sendi, Wiwi, Dian, Yaya, Riska, Nidar, Nita, Fate, Khuzaimah, Linda, Fany, Indra, Yola,, Hikma, Jana, Mirna ramli, Mirnawati, Ika hayat, Wana, Anty, Izma, Endang dan cowok, Gusned, Angga, Ilhan, Rano, Fadli, Usman, Ecky, Adi, Idul, Sandi stone, yang tidak akan pernah kulupakan, yang senantiasa memberikan bantuan serta motivasi dalam menyelesaikan studi penulis.
12. Buat semua teman-teman Administrasi Pendidikan terima kasih atas bantuannya selama ini.
13. Kepada berbagai pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu yang tentunya telah memberikan kontribusi positif kepada pihak penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Negeri Makassar.

Penulis menyadari bahwa kehadiran skripsi ini masih amat jauh dari tingkat kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis sebagai manusia biasa yang tak luput dari kekhilafan dan kekurangan. Oleh karena itu saran

dan kritikan yang bersifat konstruktif tentunya penulis sangat harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan informasi bagi pembaca, dan semoga kebaikan dan keikhlasan serta bantuan dari semua pihak bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Aminn

Makassar, Februari 2018

IMAM FADLI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA Dan KERANGKA KONSEPTUAL	10

A. Tinjauan Pustaka.....	10
1. Konsep Dasar Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik	10
a. Pengertian Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik	10
b. Tujuan Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	11
c. Aktivitas Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik	13
d. Prinsip-Prinsip Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik	14
e. Prosedur Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	15
f. Tahapan Rekrutmen tenaga Pendidik	16
g. Metode Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	23
h. Manfaat Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	24
2. Tenaga Pendidik.....	26
a. Pengertian Tenaga Pendidik	26
b. Persyaratan Menjadi Tenaga Pendidik.....	30
B. Kerangka Konseptual.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
B. Kehadiran Peneliti	35
C. Deskripsi Fokus Penelitian	36
D. Lokasi Penelitian.....	36
E. Sumber Data.....	37
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data.....	40

H. Pengecekan Keabsahan Data	42
I. Tahap – Tahap Penelitian.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
a. Sejarah Singkat Berdirinya Yayasan Pesantren Al-Ikram.....	45
b. Letak Geografis Yayasan Pesantren Al-Ikram	45
c. Visi dan Misi Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram	46
d. Keadaan Siswa Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram	47
e. Keadaan Guru/Pegawai Yayasan Pesantren Al-Ikram	47
f. Keadaan Sarana dan Prasaran Yayasan Pesantren Al-Ikram	48
2. Penyajian dan Analisis Data.....	50
a. Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram.....	50
B. Pembahasan.....	72
1. Prosedur Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	72
a. Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik	72
b. Kriteria dan Syarat Calon Tenaga Pendidik	73
c. Kebijakan.....	74
d. Bentuk Tes Yang Dilaksanakan	74
e. Penjadwalan.....	75

f. Anggaran.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Keimpulan.....	77
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	84
DOKUMENTASI.....	105
PERSURATAN.....	113

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Tabel 4.1 Keadaan Santri YPI Al-Ikram	47
2.	Tabel 4.2 Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan YPI Al-Ikram	48
3.	Tabel 4.3 Keadaan Sarana dan Prasarana YPI Islam Al-Ikram	49
4.	Tabel 4.3 Hasil Analisis kebutuhan Tenaga Pendidik YPI Al-Ikram	59

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
2.	Gambar 3.1 Skema Analisis Data	42

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Laporan	Halaman
1.	Kisi-Kisi Instrumen	85
2.	Pedoman Wawancara	86
3.	Reduksi Data	89
4.	Tata Tertip Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik	101
5.	Dokumentasi	105
6.	Persuratan	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Seiring dengan era globalisasi, kehidupan manusia akan mengalami suatu perubahan dimana manusia akan dituntut lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ini, maka pendidikan yang dilaksanakan seyogyanya mampu menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas baik pada tingkat lokal, nasional maupun internasional. Dalam kerangka inilah pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju.

Dalam kehidupan suatu bangsa dan negara, pendidikan memegang peran yang amat penting untuk menjalin kelangsungan hidup bangsa dan negara, karena pendidikan merupakan wahana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada realitasnya masyarakat Indonesia masih menghadapi suatu permasalahan dalam segi pendidikan yaitu kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena rendahnya mutu pendidikan di setiap jenjang dan satuan pendidikan. Sebenarnya berbagai usaha telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di setiap jenjang pendidikan, antara lain melalui berbagai latihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah walaupun belum merata di seluruh Indonesia, terutama di desa

terpencil. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan seperti kualitas outputnya belum menunjukkan peningkatan yang berarti.

Sumber Daya Manusia yang berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru. Tenaga Pendidik merupakan salah satu pemegang kunci untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 menjelaskan “Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melalui hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.

Guru sebagai pendidik menurut Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 Sistem pendidikan nasional Pasal 40 Ayat 2 memiliki kewajiban sebagai berikut:

- (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- (2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- (3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas yaitu terletak pada proses rekrutmen Tenaga Pendidik karena dalam proses tersebut terjadi seleksi calon tenaga pendidik. Menurut Priansa (2016) “rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan Sumber Daya Manusia secara Formal.

Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci”. Maka dari itu pihak sekolah yang melakukan rekrutmen tenaga pendidik (guru) harus teliti dan profesional agar kegiatan rekrutmen yang akan dilaksanakan sesuai dengan kriteria-kriteria yang dibutuhkan.

Pesantren adalah salah satu entitas sosio-pendidikan dan dakwah yang berdiri untuk berhikmat (melayani) kepada umat agama dan bangsa. Pesantren tidak bisa dilepaskan dari umat dan bangsa. Maju mundurnya umat Islam di masa mendatang sangat tergantung pada kualitas pendidikan hari ini. Bagi bangsa yang ingin maju, Pendidikan merupakan sebuah kebutuhan. Samahalnya dengan kebutuhan papan, sandang dan pangan. Bahkan dalam intitusi yang terpencil seperti keluarga, pendidikan merupakan kebutuhan utama.

Dalam website Al-Ikram (09 Agustus 2017) menjelaskan Yayasan pesantren Islam Al-Ikram adalah sebuah lembaga pendidikan islam yang berada dalam naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, didirikan pada bulan November 2016 oleh bapak H.Hamzah Mamba, SHI sebagai ketua yayasan dan direksi dari Abu Group Corporation. Berawal dari sebuah niat mulia dan sebuah mimpi akan hadirnya Santriwan-santriwati yang akan menjadi pendakwah dan penghafal qur'an (hafidz) yang mendunia serta bermanfaat bagi peradaban ummat islam, terkhusus bagi mereka yang dari kalangan anak yatim piatu, anak fakir miskin atau kaum duafa serta anak-anak terlantar. Niat dan mimpi tersebut kemudian perlahan mulai diwujudkan dengan membangun sebuah lembang pendiidkan yang bertaraf Internasional yang diberi nama Pesantren Islam Al-Ikram Boarding School yang mempunyai komitmen untuk

menghasilkan santriawan-santriwati yang terampil, kompeten dan unggul dalam prestasi yang ditunjang oleh IPTEK dan IMTAQ, senantiasa istiqomah dalam bertindak serta menjadikan Al-quran dan Hadits sebagai pedoman hidup.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kabupaten Gowa, (10 Agustus 2017) Dengan melakukan wawancara kepada salah satu guru di Yayasan Al-Ikram Peneliti menemukan persoalan yang menarik untuk dikaji terkait dalam rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Islam Al-Ikram. Dalam Perekrutan Tenaga Pendidik Harus melewati beberapa tahap seleksi, dari tes baca tulis al-quran sampai tes keterampilan (komputer), Kualifikasi dan latar belakang pendidikan tenaga pendidik sangat dipertimbangkan untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah ini dan diutamakan yang berlatar belakang pendidikan Islam, pendidik yang di gunakan di sekolah ini berstandar S1 dan S2 dan bahkan S3 (dokter), di mana mereka mampu menggunakan bahasa arab dan bahasa inggris dan mempunyai akhlak yang baik serta mempunyai tata krama yang santun. Dalam Yayasan Pesantren Islam terdiri beberapa sekolah yakni, SD, SMP dan SMA tenaga pendidik di sekolah ini masing-masing memgang 1 mata pelajaran saja akan tetapi dapat mengajar di setiap jenjang dari SD, SMP dan SMA.

Peneliti juga mengutip pelaksanaan rekrutmen guru yayasan pesantren Al-Ikram dari Website (Harianamanah.com) --Yayaysan Pesantren Islam Al-Ikram Gowa Sulawesi Selatan (sulsel) menggelar seleksi penerimaan guru dan Staff SD, SMP, SMA di hotel jolin jalan pengayoman makassar ahad (26/2/2017). Direktur

yayasan Sekolah Al-Ikram, Ismail Saradin mengatakan, orientasi seleksi tersebut bertujuan agar guru mampu bersinergi berkompetensi dan mampu mempertanggungjawabkan dirinya dalam mengaktualisasikan wawasan keilmuannya dan agamanya.

“Tentu semua ini adalah bentuk penilaian kami dalam menerima Guru kedepannya yang pada intinya mampu menjadi Guru Tauladan” kata direktur yayasan Pesantren Islam Al-ikram. Guru juga dituntut untuk menguasai bahasa, bukan hanya bahasa inggris tapi utamanya bahasa arab syarat utamanya. Beberapa tahapan seleksi pun telah dilakukan, seperti seleksi berkas calon Guru, Baca Tulis Al-Quran (BTQ) dan akademik. Hingga tes selanjutnya yakni *Microteaching*, kemampuan wawancara dan kemampuan mengoperasikan teknologi (IT) juga telah dilaksanakan. Jumlah peserta yang ikut seleksi sebanyak 450 orang dan hanya 32 guru dan 16 staff karyawan yang akan diterima.

Penelitian ini bukanlah berupa penelitian yang baru melainkan sudah ada yang melakukan penelitian dengan tema yang serupa antara lain : *Pertama*, oleh Siti Suwaibah (2010), yang mengkaji mengenai Study Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di YPI Al-Khoiriyah Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI Al Khoiriyah Semarang sudah cukup baik dalam arti semua kegiatan manajemen rekrutmen tenaga pendidik mulai perencanaan sampai dengan evaluasi sudah dilaksanakan. Namun belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan tenaga pendidik/pegawai yang dilakukan secara mendadak sedangkan dalam proses

rekrutmen itu sendiri membutuhkan waktu yang cukup lama. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI Al Khoiriyyah Semarang tidak semulus yang diperkirakan. Dalam manajemen rekrutmen ini juga menemui beberapa problem yang harus diselesaikan.

Kedua, Oleh Supriadi (2014) yang mengkaji mengenai Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nurhidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian ini diketahui bahwa manajemen rekrutmen guru baru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dapat menghasilkan guru yang berkualitas bagus. Tujuan rekrutmen dapat tercapai karena manajemen rekrutmen guru berjalan dengan baik yang terdiri dari: a) perencanaan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan guru; b) pengorganisasian yang dilakukan dengan cara pembentukan tim khusus dalam rekrutmen guru baru; c) pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca serta hafalan Al-Qur'an, dan tes *microteaching*. d) pengawasan terhadap tim rekrutmen dilakukan oleh pihak yayasan dan kepala sekolah SMAIT Nur Hidayah dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru.

Ketiga, oleh Wahyu M Icksan (2015), yang mengkaji mengenai Sstem Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Biruni Pettarani Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) analisis pekerjaan terdiri dari deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. dilakukan oleh yayasan dan sekolah namun belum terjadi kesinambungan yang baik antara deskripsi pekerjaan dengan

spesifikasi pekerjaan. (2) sumber perekrutan eksternal menggunakan tiga sumber yaitu pertama sekolah yang mengadakan perekrutan, kedua *walks in* dimana pelamar datang ke sekolah ada ataupun tidak lowongan pekerjaan yang diumumkan sekolah dan yang ketiga adalah sumber perekrutan berdasarkan informasi orang dalam. Sumber perekrutan internal meliputi promosi, transfer dan demosi dan ketiga sumber ini spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan merupakan wewenang penuh yayasan (3) metode perekrutan yang digunakan pada perekrutan eksternal adalah dengan menggunakan media internet dan media surat kabar dan untuk metode perekrutan internal melalui metode intruksi dari yayasan.

Penelitian sebelumnya dengan penelitian ini berbeda, penelitian ini mengarah kepada bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang baik sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan agar dalam pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran.

Berdasarkan beberapa persoalan tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul “**Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa**”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan deskripsi di atas maka peneliti bermaksud untuk menfokuskan penelitian tentang Bagaimana Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa yang meliputi :

1. Bagaimana Kriteria calon Tenaga Pendidik yang dibutuhkan Yayasan Pesantren Al-Ikram ?
2. Bagaimana prosedur perencanaan rekrutmen tenaga Pendidik di yayasan Pensantren Al-Ikram ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa yang meliputi :

1. Untuk mengetahui seperti apa kriteria calon tenaga pendidik yang dibutuhkan di Yayasan Pesantren Al-Ikram.
2. Untuk mengetahui seperti apa prosedur perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Al-Ikram?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis/Jurusan Administrasi Pendidikan

- a. Bagi lembaga pendidikan merupakan bahan informasi khususnya bidang administrasi pendidikan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya untuk menjadi bahan referensi dalam mengkaji masalah yang sama serta lebih mendalam lagi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi petinggi yayasan, sebagai bahan pertimbangan agar dalam merekrut tenaga pendidik kedepan dapat lebih maksimal.

- b. Bagi calon tenaga pendidik, menjadi bahan masukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.
- c. Bagi penulis, dapat menambah wawasan, informasi dan pengetahuan tentang rekrutmen tenaga pendidik khususnya dalam pengembangan tenaga pendidik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Dasar Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

a. Pengertian Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Menurut Siagian (2008:234) menjelaskan, “Perencanaan rekrutmen pendidik adalah pengembangan strategi dan penyusunan tenaga pendidik yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi atau sekolah dimasa depan”. Senada dengan itu Manulang dan Marihot (2008:28) menjelaskan “Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang diperlukan lembaga pendidikan pada waktu yang tepat agar tujuannya secara daya guna dapat terlaksana”.

Sejalan dengan di atas Milkovich dan Nystrom dalam Priansa (2016) menjelaskan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin sekolah mempunyai kesesuaian antara jumlah tenaga pendidik, penempatan sesuai dengan keilmuan dan keterampilan tenaga pendidik.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan tenaga pendidik adalah suatu proses perencanaan penyediaan tenaga pendidik yang dilakukan secara komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan atau sekolah dimasa yang akan datang.

b. Tujuan Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Secara sistematis tujuan diadakannya perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah untuk mencapai tujuan sekolah. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016) tujuan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik terbagi menjadi delapan bagian antara lain :

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik yang akan mengisi semua jabatan dalam suatu sekolah;
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga pendidik masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya;
- 3) Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas;
- 4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat;
- 5) Untuk menghindari kekurangan dan kelebihan tenaga pendidik;
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga pendidik;
- 7) Menjadi pedoman dalam melakukan mutasi (vertikal atau horisontal) dan pensiun tenaga pendidik.
- 8) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian tenaga pendidik.

Tujuan spesifik perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dikemukakan oleh Dirjen PMPTK(2008:37) :

- a) Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*
- b) Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum
- c) Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah direkrut dan diseleksi, akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian
- d) Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu rendah (*underqualified*) atau bermutu terlalu tinggi (*overqualified*)
- e) Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan.
- f) Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai
- g) Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang
- h) Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan perencanaan rekrutmen adalah untuk menjamin ketersediaan tenaga pendidik dimasa sekarang dan masa akan datang, untuk menghindari terjadinya kekurangan tenaga pendidik, untuk menetapkan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan untuk meningkatkan keefektifan sekolah.

c. Aktivitas Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2007:28), “analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan”. Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan. Dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*job spesifikasi*). Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pekerja yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya.

Hasibuan (2007:34) menjelaskan “Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang biasa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten”. Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam setiap organisasi dapat mengetahui informasi dari berbagai spesifikasi pekerjaan. Dengan hal ini pegawai bisa bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut.

d. Prinsip-prinsip Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Menurut Bafadal (2008:22) ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya;

- a) Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b) 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.
- c) Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.

e. Prosedur Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Untuk dapat tercapai suatu tujuan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik maka ada beberapa langkah-langkah yang harus dilakukan dalam perencanaan, menurut Imbron dalam Ulfatin dan Triwiyanto (2016) mengatakan ada tujuh prosedur dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yaitu :

- 1) Perkiraan (forecasting), merupakan upaya-upaya untuk menetapkan penawaran dan permintaan berbagai tenaga pendidik agar dapat memperkirakan kekosongan tenaga pendidik yang ada dalam sekolah dimana ada kekurangan dan kelebihan tenaga pendidik dimasa yang akan datang.
- 2) Perumusan tujuan (obyektif), merupakan suatu pernyataan keseluruhan mengenai harapan dan ketentuan arah dengan mendefinisikan misi, sasaran-sasaran dan indikator keberhasilan tenaga pendidik yang akan di rekrut didalam sekolah
- 3) Kebijakan (policy), merupakan rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman atau panduan dan dasar rencana dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam lingkup pendidikan yang biasa disebut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak
- 4) Langkah-Langkah serangkaian aksi yang spesifik, tindakan yang harus dijalankan dengan cara yang sama dari keadaan yang sama dalam menentukan tenaga pendidik di sekolah.

- 5) Pemrograman (programming), adalah proses menulis, menguji, memperbaiki, dan memelihara dalam langkah-langkah manajemen sumber daya manusia
- 6) Penjadwalan (schedule), merupakan kegiatan pengalokasian sumber-sumber atau mesin-mesin yang ada untuk menjalankan sekumpulan tugas, untuk jangka waktu tertentu dalam perekrutan tenaga pendidik di sekolah
- 7) Pembiayaan (budgetting), adalah rencana operasi keuangan yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dari sumber pendapatan unang dihamembiaya kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah dalam priode dan waktu tertentu.

f. Tahapan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik adalah suatu tahapan yang dilakukan lembaga pendidikan/sekolah dalam pencarian calon tenaga pendidik. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten maka sekolah harus melakukan proses rekrutmen secara selektif dan komprehensif, jadi agar proses rekrutmen dapat dilakukan secara selektif maka dalam harus melakukan tahapan yang baik pula.

Menurut PP No. 11 tahun 2017 bagian lima pasal 19 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengemukakan bahwa tahapan-tahapan yang dilakukan dalam pengadaan pegawai/PNS yaitu :

1. Perencanaan;
 - a. Panitia seleksi nasional pengadaan PNS dan panitia seleksi instansi pengadaan PNS menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan PNS.
 - b. Perencanaan pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
 - 1) jadwal pengadaan PNS; dan
 - 2) prasarana dan sarana pengadaan PNS.
2. Pengumuman Lowongan Kerja;
 - a. Panitia seleksi nasional pengadaan PNS mengumumkan lowongan Jabatan PNS secara terbuka kepada masyarakat.
 - b. Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - 1) nama Jabatan;
 - 2) jumlah lowongan Jabatan;
 - 3) kualifikasi pendidikan; dan
 - 4) Instansi Pemerintah yang membutuhkan Jabatan PNS.
3. Pelamaran;
 - a. Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - 1) usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
 - 2) tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
 - 3) tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
 - 4) tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - 5) tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
 - 6) memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan;
 - 7) sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar;

- 8) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Instansi Pemerintah; dan
 - 9) persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh PPK.
 - 10) Batas usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dikecualikan bagi Jabatan tertentu, yaitu paling tinggi 40 (empat puluh) tahun.
4. Seleksi dan Pengumuman Hasil Seleksi;
- a. Seleksi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf d terdiri atas 3 (tiga) tahap:
 - 1) seleksi administrasi;
 - 2) seleksi kompetensi dasar; dan
 - 3) seleksi kompetensi bidang.

Sedangkan menurut Bafadal (2008:30) Proses rekrutmen Tenaga Pendidikbisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik.

Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.

- 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
- 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

3. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.

- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

4. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaanya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.

Senada dengan diatas menurut pedoman kepegawaian Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Bab IX Pasal 1, dan 3 antara lain :

1. Perencanaan, Pengumuman, dan pelamaran kepegawaian

- a. Kepala Sekolah menyusun rencana kebutuhan pegawai di lingkungan unit kerjanya untuk disampaikan ke direktur pesantren.
 - b. Kepala Sekolah mengusulkan rencana kebutuhan pegawai kepada kepala direktur pesantren.
 - c. Usulan kebutuhan ketenagaan dilakukan pada awal semester untuk tenaga tetap dan tenaga tidak tetap.
 - d. Dalam pengumuman diinformasikan:
 - 1) Jumlah dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan
 - 2) Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar
 - 3) Alamat dan tempat lamaran ditujukan
 - 4) Batas waktu pengajuan lamaran
 - 5) Jenis tes yang harus dilakukan oleh Pelamar
 - 6) Lamaran pegawai ditujukan kepada direktur yayasan Al-Ikram
2. Persyaratan Umum
- a. Beragama Islam
 - b. Berbadan Sehat
 - c. Berkelakuan Baik
 - d. Memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP)
 - e. Mampu Membaca Tulis Al-Quran
 - f. Serendah-rendahnya berijazah S1 untuk guru Kelas atau S1 Kependidikan untuk bidang studi
 - g. Berusia Maksimum 40 tahun

- h. Mampu berbahasa Arab dan Inggris sesuai dengan standar yang telah ditentukan
 - i. Memahami nilai dan tradisi kepesantrenan.
 - j. Lulus Tes Seleksi
 - k. Memiliki Komitmen dan Kompetensi
 - l. Bersedia Mengabdikan Selama enam Hari Kerja (48 Jam Seminggu)
 - m. Sekurang-kurangnya telah mengabdikan selama 1 tahun
 - n. Menandatangani akad pengabdian.
3. Seleksi dan Penerimaan Guru dan Pegawai
- a. Seleksi Pegawai dilakukan dengan prosedur sebagai berikut :
 - 1) Penjaringan persyaratan administrasi
 - 2) Tes tertulis/lisan/mikroteaching khusus bagi guru
 - 3) Wawancara
 - b. Penjaringan bagi pelamar yang dilaksanakan oleh pimpinan pesantren
 - c. Pimpinan pesantren menyiapkan perangkat :
 - 1) Bahan tes tertulis
 - 2) Bahan tes microteaching
 - 3) bahan tes wawancara
 - d. Pimpinan pesantren menentukan :
 - 1) Pedoman pemeriksaan penilaian hasil ujian
 - 2) Tempat dan jadwal terseleksi

3) Penyelenggara tes seleksi

4) Pembahasan dan penentuan hasil tes seleksi dalam rapat pimpinan

e. Materi ujian meliputi :

1. Tes kompetensi kejuruan

2. Tes potensi akademik

f. Pelamar yang dinyatakan lulus tes seleksi wajib menyerahkan kelengkapan administrasi sesuai kelengkapan berlaku.

Berdasarkan aturan dan pakar diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa tahapan dalam rekrutmen tenaga pendidik yaitu, pengumuman lowongan kerja, persiapan tenaga pendidik, pelamaran, seleksi penerimaan tenaga pendidik, dan pengumuman hasil akhir.

g. Metode Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik akan terlaksana dengan baik ketika menggunakan metode-metode perencanaan rekrutmen itu sendiri. Seperti yang dikutip oleh Ridwan (2010) yaitu :

1) Metode Tradisional

Metode ini biasanya disebut sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata memperhatikan masalah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi. Model ini pada saat sekarang dianggap terlalu sempit karena hanya membahas perencanaan jumlah tenaga kerja dan perhatian tidak sesuai pada keterampilan, selain itu meningkatkan kesadaran untuk memperhatikan

masalah-masalah yang bersifat kualitatif, seperti tentang perilaku pendidik serta budaya dan sistem organisasi.

2) Metode Perencanaan Terintegrasi

Dalam perencanaan terintegrasi aspek yang penting dalam pembuatan dan perencanaan visi organisasi ataupun sumber daya manusia turut diperhatikan. Visi tersebut dijadikan standar pencapaian.

h. Manfaat Perencanaan Rekrutmen Tenaga pendidik

Siagian (2008) menjelaskan ada enam manfaat yang dapat dipetik dalam perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik yaitu:

- 1) Lembaga pendidikan dapat memanfaatkan sumber daya tenaga kependidikan yang sudah ada dalam lembaga pendidikan secara lebih baik. Merupakan hal yang wajar bahwa apabila seseorang mengambil keputusan tentang masa depan yang diinginkannya, ia berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya sekarang.
- 2) melalui perencanaan sumber daya manusia tenaga kependidikan yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan lembaga pendidikan.
- 3) perencanaan sumber daya manusia tenaga kependidikan berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kependidikan dimasa depan, baik dalam arti

jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktifitas kelak.

- 4) salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semangkin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. Informasi komperhensif demikian diperlukan tidak hanya oleh lembaga pendidikan yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi saja, akan tetapi juga oleh setiap satuan kerja. Pemilikan informasi seperti itu akan sangat membantu satuan-satuan kerja dalam memberikan pelayanan kepada para anggotanya, misalnya dalam merencanakan karir masing-masing. Bagi berbagai satuan kerja informasi tersebut dapat membantu dalam menyusun rencana ketenagaan kerja bagi satuan kerja yang bersangkutan dimasa depan. Juga sangat bermamfaat bagi organisasi sebagai keseluruhan dalam usaha memfaatkan secara maksimal tenaga kerja yang sudah ada dan menyusun rencana ketanaga kerjaan secara tepat.
- 5) seperti telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian. Berdasarkan bahan penelitian yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan sumber daya manusia, akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja.
- 6) Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan tenaga kependidikan

baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan lembaga pendidikan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Tanpa perencanaan sumber daya manusia, sukar menyusun program kerja yang realistik.

2. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Menurut Aedi (2016:133) menjelaskan “Guru merupakan sebuah jabatan profesi, karena untuk menjadi guru di perlukan suatu kemampuan dan keahlian khusus, seperti kemampuan mengajar, mengelola kelas, dan sebagainya”. Lebih lanjut yang dijelaskan oleh Majid (2007:123) “guru adalah orang yang bertugas membantu murid untuk mendapatkan pengetahuan sehingga ia dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya”.

Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) dalam Aedi (2016:135) menjelasakn bahwa :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan pengertian para pakar di atas dan UU No. 14 tahun 2005 dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang pendidik yang mempunyai kompetensi dan bertugas mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, dan menilai peserta didik agar peserta didik dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri masing-masing. 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 di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan bab VI pasal 28 ayat 3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- 1) Kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi kepribadian, 3) Kompetensi profesional, 4) Kompetensi sosial, 5) 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.

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) bahwa “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”.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Supriasi dalam buku Aedi (2016:137) mengatakan bahwa karakteristik guru profesional terdiri atas 6 bagian yaitu

1. Mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya.
2. Menguasai secara mendalam bahan belajar atau mata pelajaran serta cara pembelajarannya.
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dalam bidang pengembangan yang diampu.
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan beberapa potensi yang dimiliki.

Dalam sebuah pendidikan khususnya di sekolah diperlukannya guru untuk dapat mendidik peserta didik baik itu dalam segi ilmu pengetahuan, emosional dan spiritual. Agar guru dapat mendidik peserta didik dengan baik dan benar maka di perlukan keprofesionalan seorang Tenaga pendidik (guru). Keprofesionalan guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas profesinya dengan kemampuan yang tinggi untuk mewujudkan sekolah yang berbasis pengetahuan baik dalam lingkup pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk dalam belajar. Menurut Rice dan Bihsopruck dalam Bafadal (2008:5) mengemukakan bahwa;

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

Bafadal (2008:6) mengemukakan pendapatnya yakni; “Guru yang profesional yaitu 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 mengubah dunia”. 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 Menurut Aedi (2016:141) ada beberapa yang harus dikuasai oleh guru berkaitan dengan kompetensi sebagai profesionalnya, yaitu :

1. Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran;
2. Bahan ajar yang diajarkan;
3. Pengetahuan tentang karakteristik peserta didik;
4. Pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan;
5. Pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar;
6. Penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran; dan
7. Pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan, memimpin, guna kelancaran proses pendidikan.

Menurut Satori dkk. (2007:18) mengatakan bahwa:

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. Dengan kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan kepemimpinan yang dikemukakan oleh ki hadjar dewantara, yaitu *tut wuri handayani, ing amdyo 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 lembaga, baik lembaga komersil maupun lembaga sosial seperti sekolah baik negeri maupun swasta mengharapkan tenaga kerjanya adalah manusia yang bertanggung jawab, jujur dan amanah, sehingga dapat mencapai tujuan lembaga dengan hasil yang semaksimal mungkin. Terutama dalam lembaga pendidikan diharapkan sumber daya manusianya dapat menjadi tauladan yang baik bagi anak-anak didik mereka dan menghasilkan generasi-generasi penerus yang berakhlakul karimah dalam menjalani kehidupannya dimasa mendatang.

b. Persyaratan Menjadi Tenaga Pendidik

UU RI no 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru.

Agar dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat - syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusiamanusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi

akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru.

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Pasal 9 “Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat”. Pasal 10 “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.”

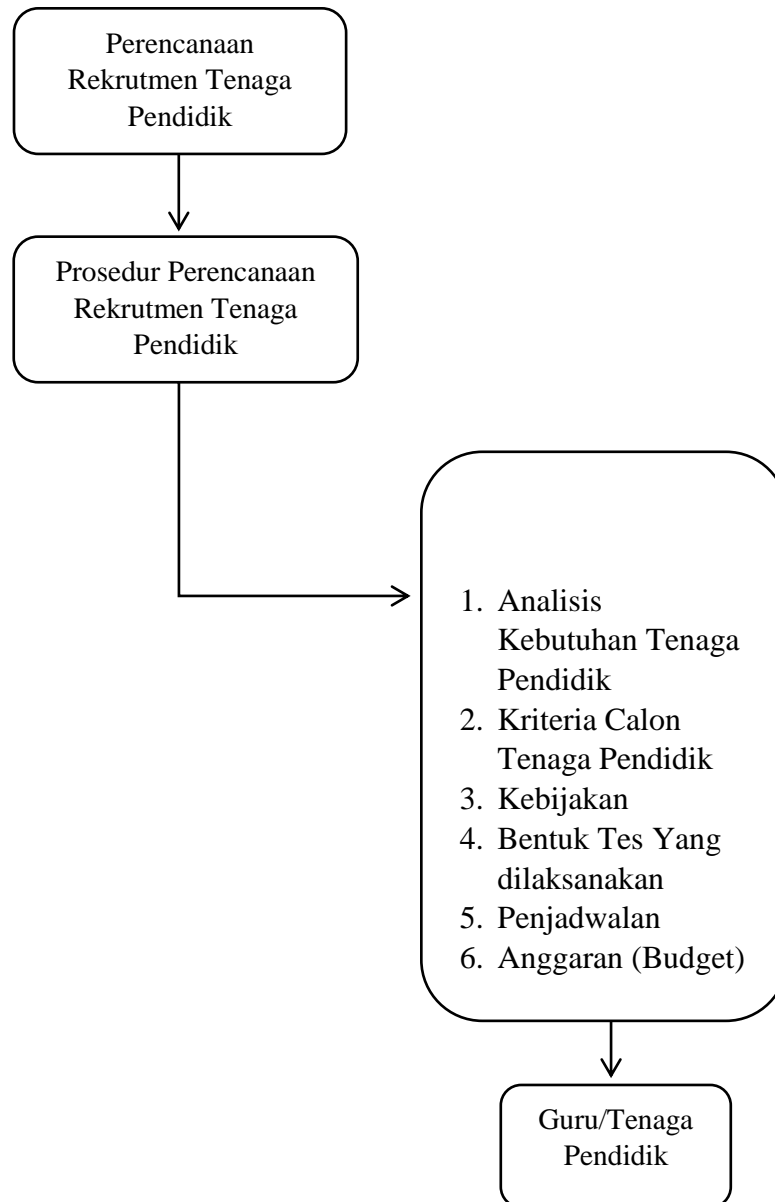
B. Kerangka konseptual

Proses belajar mengajar yang kondusif akan tercipta ketika didukung oleh tenaga pendidik yang berkompeten, karena pada dasarnya siswa akan mudah menyerap materi pembelajaran tergantung pada bagaimana cara tenaga pendidik dalam menyampaikan materi ajarnya. Untuk itu manajemen sekolah sepatutnya melakukan rekrutmen tenaga pendidik yang selektif, memiliki integritas, dedikatif dan mumpuni sesuai dengan latar belakang keilmuannya..

Dalam perencanaan Rekrutmen tenaga pendidik diperlukan analisis pekerjaan terlebih dahulu untuk mendapatkan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan pekerjaan, dan alat-alat yang akan digunakan rekrutmen tenaga pendidik. Analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan de`ngan uraian pekerjaan (*Job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job Spesifikasi*).

Rekrutmen tenaga pendidik yang profesional di sebuah instansi pendidikan atau sekolah, sangatlah dibutuhkan karena dalam sekolah tenaga pendidik yang profesional dan berkompeten akan menghasilkan peserta didik yang berkompeten pula. Maka dari itu untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten dan profesional pihak sekolah dalam melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, harus dirancang secara matang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan yaitu : perkiraan tenaga kerja, perumusan tujuan, kebijakan dalam sekolah, pemograman kegiatan, langkah langkah perencanaan kegiatan, penjadwalan kegiatan dan anggaran yang dibutuhkan kegiatan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan di bawah :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan desain penelitian deskriptif yang dapat berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang dan tingkah laku yang diamati.. Alasan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena penelitian ini tidak berkenaan dengan angka-angka, tetapi mendeskripsikan secara jelas dan terperinci serta secara empiris memperoleh data yang mendalam dari fokus penelitian.

Moleong (2015: 6) yang mengatakan bahwa:

“penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah”.

Hal ini sesuai dengan pengertian penelitian kualitatif diatas yaitu proses penelitian dan pemahaman berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pemilihan penggunaan pendekatan penelitian kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada fenomena kasus yang akan diteliti yaitu “Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Yayasan Pesantren Al-Ikram Kec.Palangga Kab.Gowa”.

B. 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 (2012:222)

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat dalam adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu 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 atau idiosinkratik.

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

C. Deskripsi Fokus Penelitian

Menurut Moleong (2008) “mengemukakan bahwa fokus penelitian digunakan untuk membatasi study kualitatif, sekaligus membatasi peneliti guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan”. Fokus pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran umum tentang perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kabupaten Gowa. Mengenai fokus diatas maka ruang lingkup penelitian ini yakni, analisis kebutuhan tenaga pendidik yang akan coba mengungkap proses analisis kebutuhan tenaga pendidik yang ada di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kabupaten Gowa, kemudian Kriteria dan persyaratan calon tenaga pendidik yang dibutuhkan, kebijakan yang digunakan dalam penerimaan tenaga pendidik, bentuk tes yang akan dilaksanakan, jadwal pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, serta anggaran yang dibutuhkan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.

D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pesantren Al-Ikram Kab.Gowa yang beralamat di Jalan Pelita Taeng Kec. Palangga Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Alasan peneliti memilih tempat tersebut, karena sekolah ini adalah sekolah baru yang mulai dioperasikan pada bulan November 2016, sekolah itupun tergolong swasta yang mana dikelola langsung oleh Yayasan atau sekolah itu sendiri. Maka dari itu peneliti bermaksud meneliti tentang perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah tersebut.

E. 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 variabel 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 manajemen rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Al-ikram.

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

1. Pejabat yang berwenang yakni pejabat-pejabat struktural di lingkungan Yayasan Pesantren Al-Ikram Kab.Gowa meliputi kepala sekolah dari SD, SMP, dan SMA,

petinggi Yayasan Pesantren Al-Ikram Kab. Gowa, ketua yayasan (pengurus yayasan, direktur yayasan, kepala bagian humas.

F. 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 kepentingan ini digunakan teknik pengumpulan data. Instrumen yang paling utama adalah peneliti itu sendiri.

Sebagaimana yang dikemukakan Nasution dalam Sugiyono (2012:223) 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 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 observasi lapangan. Untuk data sekunder digunakan teknik dokumentasi.

1. Observasi

Nasution dalam Sugiyono (2012:226) “observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan 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 perencanaan rekrutmen tenaga pendidik.

2. 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 petinggi Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kec. Palangga Kab. Gowa yang meliputi, ketua yayasan (pengurus yayasan), direktur yayasan, kepala bagian humas, dan masing-masing kepala sekolah mulai dari, SD, SMP dan SMA yang berkaitan dengan perencanaan 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.

3. Dokumentasi

Moleong (2015:217) “Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan”. Dengan metode dokumentasi maka akan diperoleh data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya terkait dengan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik.

Peneliti bermaksud untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan proses layanan administrasi yang dilakukan oleh pegawai tata usaha. Teknik dokumentasi pada penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dan gambar atau foto mengenai kegiatan yang berhubungan dengan layanan administrasi.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata data secara sistematis, analisis data juga merupakan suatu cara untuk mengelolah data setelah diperoleh hasil penelitian, sehingga dapat diambil suatu kesimpulan berdasarkan data yang faktual.

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan data kualitatif deskriptif yang sifatnya pemakanaan untuk mengungkapkan keadaan atau karakteristik sumber data. Adapun konsep analisis data dalam penelitian ini

menggunakan langkah-langkah yang dicetuskan oleh Miles et.all (2014) sebagai berikut :

1. *Data Condensation* (Kondensasi Data)

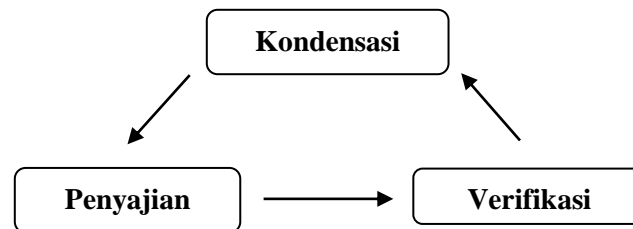
Kondensasi data berarti mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan penyederhanaan abstrak. Dengan demikian data yang telah dikondensasi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Adapun data yang akan saya kondensasikan hanya yang berkaitan dengan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik itu sendiri..

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Langkah selanjutnya adalah menyajikan data langkah yang digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian ini adalah teks yang berupa naratif maupun tabel yang disajikan secara jelas tentu saja hal tersebut harus berkaitan dengan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang akan diteliti.

3. *Conclusion drawing/verification* (Pengambilan Kesimpulan)

Langkah ketiga dalam penelitian ini adalah kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan masih akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data terkait perencanaan rekrutmen tenaga pendidik. Tapi bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali mengumpulkan data ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.



Sumber (Miles & Huberman , 2014)

Gambar 3.1 Penyajian Analisis Data

H. Pengecekan Keabsahan Data

Teknik yang digunakan untuk pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain adalah teknik trianggulasi, baik triangulasi sumber maupun metode. Menurut Sugiyono (2012:241) bahwa “Teknik Trianggulasi berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data yang sama. Peneliti menggunakan teknik observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak”. Trianggulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal tersebut dapat dicapai dengan beberapa jalan diantaranya:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan, pada triangulasi dengan metode, terdapat dua strategi diantaranya:
 - a. Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa tehnik pengumpulan data.

- b. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Trianggulasi metode yang dimaksud adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui metode yang berbeda dengan sumber yang sama. Dalam triangulasi ini dilakukan perbandingan antara hasil observasi kegiatan, hasil dokumentasi, dan hasil wawancara.

I. Tahap-Tahap Penelitian

Moleong (2008:34) 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, meliputi kegiatan penentuan fokus, penyesuaian paradigma dengan teori, penjajakan alat peneliti, mencakup observasi lapangan dan permohonan ijin kepada subjek yang diteliti, konsultasi fokus penelitian, penyusunan usulan penelitian.
2. Tahap pekerjaan lapangan, meliputi mnegumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kec. Palangga Kab. Gowa. Data tersebut diperoleh dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.
3. Tahap analisis data, meliputi analisis data baik yang diperoleh melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi yang mendalam dengan petinggi Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kec. Palangga Kab. Gowa yang meliputi, ketua yayasan

(pengurus yayasan), direktur yayasan, kepala bagian humas, dan masing-masing kepala sekolah dari SD, SMP dan SMA Kemudian dilakukan penafsiran data sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti selanjutnya melakukan pengecekan keabsahan data dengan cara mncecek sumber data yang didapat dan metode peralihan data sehingga data benar benar valid sebagai dasar dan bahan untuk memberikan makna data yang merupakan proses penentuan dalam memahami konteks penelitian yang sedang diteliti.

4. Tahap penulisan laporan, meliputi kegiatan penyusunan hasil penelitian dari semua rangkaian kegiatan pengumpulan data sampai pemberian makna data . setelah itu melakuakn konsultasi hasil penelitian dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan perbaikan saran-saran yang kemudian di tindak lanjuti oleh peneliti. Langkah terakhir melakukan pengurusan kelengkapan persyaratn untuk ujian skripsi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dideskripsikan hasil penelitian dan pembahasan dari data yang menyangkut fokus penelitian sebagai tindak lanjut dari hasil pengumpulan data. Berdasarkan penelusuran data di lapangan yang kemudian dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disajikan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Untuk mengetahui dan memperoleh data tentang gambaran umum lokasi penelitian, pada bagian ini peneliti akan membahas hal-hal yang berkaitan dengan keberadaan lokasi penelitian.

a. Sejarah Singkat Berdirinya Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram

Sekolah ini berdiri pada tahun 2016. Sekolah awalnya baru mempunyai enam ruang kelas dan satu kantor. Tapi seiring dengan berjalannya waktu jumlah kelas pada sekolah ini terus bertambah dan hingga saat ini mempunyai dua belas ruang kelas

b. Letak Geografis Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram

Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram terletak di desa Taeng, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa.

c. **Visi Dan Misi Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram**

Visi dan misi merupakan landasan awal dalam merumuskan program-program yang telah di rencanakan. Visi memberikan gambaran masa depan suatu organisasi, dia berperan sebagai pemberi arahan dan motivasi kepada semua warga sekolah. Misi adalah penjabaran dari visi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Misi berperan untuk mengenalkan sekolah terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah. Adapun Visi, Misi SMAN 1 Tellusiatinge, yaitu sebagai berikut :

1. Visi Sekolah

“Menjadi lembaga pendidikan terpercaya untuk menyiapkan generasi yang unggul, terampil, serta berprestasi ditunjang dengan Iman dan Taqwa”.

2. Misi Sekolah

1. Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada bidang keilmuan, akhlak & sosial sehingga mampu menyiapkan & mengembangkan sumber daya yang unggul dalam IPTEK & IMTAQ.
2. Meningkatkan Kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai standar.
3. Melaksanakan kurikulum terpadu sesuai standar nasional pendidikan dan ciri khas keislaman.
4. Menyiapkan generasi muda yang aktif, kreatif, inovatif sesuai dengan perkembangan zaman.
5. Mampu menghasilkan sebuah karya dengan kreatif dan inovatif yang bermanfaat.

6. Melaksanakan KBM yang dapat mengembangkan potensi anak dan menjaga keseimbangan dzikir, fikir & amal sholeh.
7. Menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat, orangtua dan lembaga-lembaga yang terkait.

d. Keadaan Siswa Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram

Jumlah siswa Yayasan Al-Ikram dapat dilihat pada table berikut :

Table 4.1 Keadaan santri Pesantren Al-Ikram Tahun Ajaran 2017/2018

No	Sekolah	Lk	Pr	Jumlah
1	SD	14	18	32
2	SMP	27	28	55
3	SMA	25	27	52

Sumber: yayasan pesantren islam al-ikram tahun ajaran 2017/2018

e. Keadaan Guru/Pegawai Yayasan Pesantren Islam Al-ikram

Guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Guru berkewajiban menyajikan dan menjelaskan pelajaran, membimbing, dan mengarahkan siswa ke arah pencapaian tujuan pengajaran, dalam hal ini dibutuhkan kemampuan dan profesionalisme seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Adapun jumlah guru dan pegawai yayasan pesantren Islam Al-ikram dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Keadaan Guru dan Pegawai pada Yayasan Pesantren Islam A-Ikram Tahun
Ajaran 2017/2018

Guru/Staf	Jumlah	Pendidikan					
		S2	S1	D.III	SMA	SMP	SD
Gur Tetap	4	-	4	-	-	-	-
Guru Tidak Tetap	36	9	27	-	-	-	-
Staff Tetap	4	1	3	-	-	-	-
Staf Tidak Tetap	34	-	6	1	17	5	4
Jumlah	78	10	40	1	17	5	4

Sumber: arsip guru dan pegawai Pesantren Al-Ikram 2017/2018

f. Keadaan Sarana Dan Prasarana Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram

Sarana prasarana sangat penting dalam menunjang lancarnya proses belajar mengajar. Alat peraga atau alat pembelajaran merupakan faktor penunjang yang penting. Hal ini untuk mempermudah pembelajaran siswa terhadap pelajaran yang dipelajari. Adapun sarana dan prasarana yang terdapat di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Keadaan Sarana Dan Prasarana Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram
2017/2018

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Ruang Kelas I	2
2.	Ruang Kelas II	2
3.	Ruang Kelas III	2
4.	Ruang Kelas IV	2
5.	Ruang Kelas V	2
6.	Ruang Kelas VI	2
7.	Ruang Kelas VII	2
8.	Ruang Kelas VIII	2
9.	Ruang Kelas IX	2
10.	Ruang Kelas X	2
11.	Ruang Kelas XI	2
12.	Ruang Kelas XII	2
13.	Ruang Guru dan Staff	1
14.	Lapangan	1
15.	Kamar Mandi (WC)	6
16.	Aula	1
17.	Masjid	1
18.	Parkir	1
19.	Komputer/Pc	3 Unit
20.	Notebook/Labtop	2 Unit
21.	Lemari Arsip	3 Unit
22.	Printer	1 Unit
23.	Meja belajar	225 Unit
24.	Kursi Belajar	225 Unit
25.	Sofa Tamu	1 Set

Sumber: arsip sapras Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram tahun ajaran 2017/2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa SMA Negeri 1 Tellusitinge sebagai salah satu lembaga pendidikan yang memiliki sarana dan prasarana yang baik dalam menunjang segala aktivitas di sekolah tersebut.

2. Penyajian dan Analisis Data

Penyajian dan analisis data ini dimaksudkan untuk memaparkan atau menyajikan data-data yang diperoleh dari penelitian, yaitu yang berhubungan dengan manajemen sekolah di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram. Kemudian data yang terkumpul dianalisis agar mendapat gambaran yang jelas sesuai dengan tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini.

Untuk mendapat data dilapangan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk menggunakan metode wawancara, peneliti mendapatkan data dari hasil wawancara dengan Kepala sekolah, Direktur yayasan Kabak Humas. Selanjutnya pada metode observasi dan dokumentasi , peneliti melakukan pengecekan dan kebenaran data yang ada di lapangan

a. Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kecamatan Pllangga Kabupaten Gowa

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan.

Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (job description). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (job spesifikasi). Dengan kata lain, analisa

pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pekerja yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya.

1. Prosedur Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

1) Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik

Dalam hal ini untuk dapat menganalisis kebutuhan tenaga pendidik yang akan direkrut maka itu semua harus di rencanakan dengan baik. Jika dalam menganalisis kebutuha tenaga pendidik ini berjalan dengan baik maka calon tenega pendidi yang akan direkrut juga akan baik. Maka untuk itu peneliti mewawancarai kepala sekolah SMA (AN) menanyakan sudah berapa kali menagadakan rekrutmen, beliau mengatakan, “karna ini adalah pertama, ini adalah tahun ajaran pertama kita baru melakukan pertama, insyaallah dalam waktu dekat kita akan regulasi ulang lagi dan akan membuka lowongan yang baru”.

Berdasarkan penjesan di atas maka dapat di simpulkan bahwa perekrutan di yayasan Al-Ikram baru pertama kali di karenakan sekolah tersebut masih sangat baru.

Lanjut dari itu peneliti kembali mewawancarai kepala sekolah SMP (RI) mengatakan, “rekrutmen tenaga pendiidk itu di bulan februari 2018, saat ini sementara analisis JJS (jumlah jam mengajar) kemudian akan diadakan pemetaan guru setelah diadakan pemetaan ada yang lewat ambang batas dari jumlah jam yang

menjadi ketetapan yayasan yaitu 24 jam maka akan di adakan evaluasi kemudian di buatkan perencanaan kembali untuk perekrutan tenaga pendidik”.

Kepala sekolah SD (NN) mengatakan, “insyaallah akan di buka maksudnya tidak aka di buka terlalu lama karna kita sudah punya data dari tes awal dan tidak menutup kemungkinan yang megikuti tes awal kita panggil lagi”.

Hasil wawancara dari informan di atas dapat di simpulkan bahwa, perekrutan tenaga pendidik akan di mulai pada bulan february tahun 2018 untuk menrima kembali atau membuka penerimaan calon tenaga pendidik untuk di masukkan dalam daftar tenaga pendidik di yayasan Al-Ikran tersebut.

Lanjut dari itu peneliti kembali mewawancarai kepala sekolah SMA (AN) mengatakan, “saat ada tenag pendidik yang kosong kita adakan rekrutmen karna banyak tes yang harus dilalui dan memang banyak pendaftar diawal jadi kita tinggal lihat eee loeongan itu kita panggil saja”.

(RI) mengatakan, “untuk jadwalnya tidak ada sifatnya insedentil untuk yang berjalan , tapi kalau untuk pertahunnya itu diplaningkan, itu minimal 3 bulan sebelum tahun ajaran baru, setiap tahun kita ada eee dari hasil analisis itu kita membutuhkan guru itu yang terencana yang terencana itu 3 bulan sebelum tahun ajaran baru karna gurur-guru kita disini di training dlu 3 bulan”.

Sedang direktur yayasan (IS) mengatakan,

jika ada yang mengundurkan diri seperti yang saya katakan tadi kalo ada yang mengundurkan diri maka yang bersangkutan itu kita ganti secara teknis jadi boleh jadi teman-teman yang lain yang belum bertugas atau eee katakanlah dia tadinya dia memengang eee matematika eee tetapi dia juga bisa mengajar fisika kita minta

kesediaannya, kalo dia bilang bisa ok kita kasi jam tambahannya tetapi ternyata dia bilang tidak maka kita ambil perekrutan lewat komunikasi internet.

Kabag humas (MS) Mengatakan,

kita punya komitmen seperti ini artinya dari segi hal karna kita mengadakan seleksi tes otomatis ada beberapa peringkat di situ yaitu peringkat 1,2,3 eee kita punya komitmen kemarin peringkat 1, 2 dan 3 itu mungkin insyaallah yang peringkat pertam sudah bisa bergabung dan yang peringkat yan kedua dan ketiga mungkin kita punya komitmen bahwa insyaallah dia akan bergabung bersama kita itu di tahun-tahun yang akan datang dalam artian eee karna dia sudah melewati tes yang begitu ketat sehingga nantinya ketika kita membutuhkan tenaga pendidik yang baru atau mungkin mengisi kekosongan yang mungkin ada tenaga pendidik yang berhenti ataupun berpindah tempat, jadi kita sudah punya komitmen bahwa peringkat dua dan tiga yang sudah mengikuti tes yang lalu nah itu yang kita ambil karna kita ttdidak membuka lagi yang namanya seleksi tes, jadi untuk jangkat panjangnya mungkin 4-5 tahun yang akan datang baru diagendakan perekrutan kembali.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan di atas peneliti menemukan bahwa perekrutan akan di adakan jika ada tenaga pendidik yang kosong atau ada yang mengundurkan diri, atau bisa menarik masuk tenaga pendidik yang baru untuk melengkapi atau menutupi kekosongan yang ada, hal ini juga di lihat bila terjadi secara tiba-tiba.

2) Kriteria dan persyaratan Calon Tenaga Pendidik

Kriteria dan persyaratan calon tenaga pendidik adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu pekerjaan dengan baik dan kompten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan ini memuat ringkasanpekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan tersebut

Dalam hal ini peneliti mewawancarai kepala sekolah SMA (AN) mengatakan, “perekrutan kita menanyakan loyalitasnya, karna kalau hanya cuman mencari pengalaman disini bukan tempatnya, karna kita sudah harus melangkah jadi memang harus ada pengalaman mengajar minimal 2 tahun kalau pendidik, harus profesional dan tidak lagi mencari pengalaman disini”. Lanjut lagi “yang tidak mempunyai pengalaman diberikan tes magang, semuanya diberikan magang dan di lihat juga nanti ada sirkulasi regulasi perubahan kalau memang tidak cocok dalam mengajar, belum ada pengalamannya kita tempatkan dia di staff”

Kepala sekola SMP (RI) mengatakan, “pertama terpenuhi kompetensi dasar yang pertama yaitu pedagogik dan profesionalisme, bagaimana cara mendeteksinya ? mendeteksinya denga cara melalui tes, jadi disini tesnya adalah tes kompetensi yaitu tes kompetensi akademik nanti yang lolos dari tes akademik baru dia lanjut di tes selanjutnya seperti itu”. Kepala sekolah SD (NN) juga menambahkan “pertama akhlak mulia ya, terus yang kedua memang berintelektual yang ketiga masing-masing ahli dibidangnya”.

Peneliti juga mewawancarai direktur yayasan (IS) mengatakan “pertama yang muslim dan muslimah harus itu, yang kedua mempunyai ahklak yang mulia yang ketiga minimal standar pendidikan ber ijazah S1 kemudia harus dia menguasai ICT, bisa menambah pengetahuannya berbaha arab sama bahasa inggris”.

Kabag Humas (MS) menambahkan

secara pribadi pastinya ini kalau dari padangan dari unsur pimpinan yang pasti yang mempunyai komitmen artinya komitmen dalam hal

sama-sama memikirkan masa depan anak-anak kita, yang kedua mempunyai tanggung jawab dan yang ketiga dia mempunyai rasa loyalitas rasa peduli yang ke empat dia di siplin dalam artian lebih baik, jadi kalau kriteria yang pasti yang pertama yang kita harapkan yang pastinya amanah dan jujur yang kedua dia dapat bekerja sama ketiga dia dapat bertanggung jawab dan yang keempat dia mempunyai loyalitas yaa mempunyai loyalitas terhadap yayasan ini kedepannya.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan di atas peneliti menemukan bahwa ciri-ciri dan karakteristik tenaga pendidik adalah yang loyalitas terhadap sekolah mempunyai pengalaman kerja minimal 2 tahun, seorang tenaga pendidik yang belum berpengalaman terlebih dahulu ditempatkan dibagian staf untuk memberikan pengalaman kerja. Seorang tenaga pendidik juga harus memiliki akhlak yang baik dan memiliki pengetahuan yang baik. Tenaga pendidik yang tes untuk mengetahui sejauh mana pengetahuannya dan mengetahui seperti apa karakteristik tenaga pendidik tersebut. Dan yang di utamakan adalah mempunyai ijazah S1 karena itu sudah menjadi standar yang ditentukan sekolah.

Peneliti kembali mewawancarai kepala sekolah SMA (AN) mengenai standar pendidikan tenaga pendidik, beliau mengatakan, minimal S1, pendidik yang diutamakan S1, di Al-Ikram yang mengajar S1 semua bahkan ada S2 mengajar di SD, bahkan ada lulusan timur tengah ada juga yang sekarang mengurus doktoralnya. Sama dengan yang dikatakan kepala sekolah SMP (RI) dan (NN) mengatakan, “standar pendidik itu minimal S1 atau strata S1”

Peneliti juga mewawancarai Kabag Humas (IS) mengatakan “Standar pendidikan kita mulai dari standar kualifikasi itu minimal S1 walaupun saat ini sudah

ada beberapa tenaga pendidik kami itu kurang lebih ada sekitar 40 persen itu memang kualifikasinya sudah magister bahkan saat ini ada beberapa tenaga pendidik kami lanjut perguruan tinggi doktor. Lanjut Kabag Humas mengatakan:

yang harus kita ketahui bahwa eee konsep visi misi yang kita buat itu yang pertama adalah lembaga yang terpercaya dalam artian konteks terpercaya ini yaaa pastinya terkait dari tenaga pendidik dalam artian banyak eee banyak menghadapi adanya yang kita hadapi tenaga-tenaga pendidik yang mungkin secara kortektuls dengan strata s1 s2 dan s3, selanjutnya tapi dari segi kemampuan untuk eee dibidangnya sendiri itu sangat minim artinya inilah alasan kenapa kita mengadakan yang namanya seleksi karna kita ingin betul-betul istilah mendapatkan tenaga pendidik yang tidak hanya memiliki kemampuan secara tertulis tapi mampu berinteraksi dilapangan, kan banyak yang lulusan S1 dan S2 tapi secara untuk mengeksplorikan diri untuk di dunia pendidikan ini tentunya sangat berbeda dengan mungkin ketika dia duduk di intansi atau perusahaan nah dia disini dia harus berhadapan dengan seorang anak-anak didiknya harus berhadapan dari segi akademis jadi memang secara visi misi kita membutuhkan itu, kalau untuk staff sendiri sih memang ada beberapa yang mungkin kualifikasinya masih di tingkat SMA untuk tenaga staff sendiri tapi untuk tenaga pendidik memang kualifikasi standarnya memang minimal S1 karna sudah dari ketentuan uu yang di terapkan dinas pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas peneliti menemukan bahwa standar yang harus di miliki oleh seorang tenaga pendidika harus S1. Dan bahkan di yayasan pesantren islam al-Ikram ini sudah memiliki tenaga pendidik yang sudah S3, ini menaunjukkan bahwa bahwa kualitas tenaga pendidik yang ada di yayasan pesantren islam Al-Ikram ini memang sudah sangat baik di karenakan tenaga pendidiknya memiliki pendiidikan yang sangat baik.

Peneliti kembali mewawancarai kepala sekolah SMA (AN) mengenai keterampilan tenagapendidik? Beliau mengatakan:

intinya kalau pengajar dia punya keterampilan pedagogik ya, punya keterampilan dalam mengelola kelas eee dan interaksi dan menguasai anak-anak pendidiknya dan mengetahui secara jelas bukan hanya dia menguasai materinya, karna kadang orang hanya menguasai materi tapi hanya memahamkan dirinya sendiri tidak bisa memahamkan ke anak lain, jadi dia pintar secara materi namun tidak pinter dalam pengelolaan kelas jadi itu keterampilan yang harus dimiliki tenaga pendidik dan juga keterampilan bahasa yang harus kita tekankan, jadi setiap apresepsi sebelum memulai kelas itu kita anjurkan bahkan ada beberapa kelas dimulai dari bahasa inggris dan bahasa arab, ada kalau bapak jalan jalan di kelas beberapa yang mengajar pakai bahasa inggris sebelum dimulai atau bahasa arab.

Kepala sekolah SMP (RI) mengatakan “pertama adalah keterampilan dalam hal mendesain pembelajarannya bagaimana pembelajarannya itu bisa menarik dan berbasis teknologi, karna disini mau tidak mau suka atau tidak suka dia harus mengajar dengan metode pembelajaran yang berbasis teknologi, jadi harus punya keterampilan-keterampilan dalam proses pembelajaran”.

Kepala sekolah SD (NN) mengatakan ”banyaklah keterampilannya masing-masing dia ahli di bidangnya, kalau dia guru olah raga dia harus olahragawan yang pendidikan agama islam ya harus yang bagus mengajinya yang bagus akhlakunya, catatan-catatan al-qurannya harus bagus dan fasih”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti meneukan bahwa tenaga pendidik harus memiliki keterampilan baik, baik dari segi berbahasa inggris dan arab ataupun dari cara mengajarnya, serta dalam pengetahuannya dalam teknologi. Seorang tenaga pendidik juga harus terampil dalam mendesain cara mengajarnya agar lebih baik untuk bisa memberikan pemahaman yang baik kepada siswanya.

Peneliti kembali mewawancarai kepala sekolah SMA (NN) mengatakan,

dalam hal pendidikan kita umum ya tapi kita juga paling tidak sudah memilih yang cocok yang mengajarka agama dan segala macam artinya yang berlatar belakang islam di perioritaskan. Karena banyak disini yang S.Pdi ya eee dan ada juga yang S.Pd artinya kita juga butuh pembelajaran fisika umum dan kita ini 50:50, 50 umum dan 50 pedalaman agama, tapi tidak melupakan agama jadi kita full karna ada kepesantrenan dan kepondokan jadi kita butuh.

Kepala sekolah SMP (RI) mengatakan,

tidak mengutamakan itu tapi kan dilewati dengan tes-tes dan salah satu tesnya adalah tes mengaji tes baca tulis al-quran ya itu harus lolos disitu kalau misalnya tes mengajinya dapat C maka itu menjadi pertimbangan besar untuk di terima disini, disinikan banyak dari umum tapi dia ustaz juga, dari lulusan UNM bilingual lagi tapi mengajinya bagus pemahaman agamanya bagus makanya title Spdi itu disitu tidak menjadi prirortas tidak menjadi acuan kita untuk menjadi eee acuan bagi kita untuk menerima yang jelas dia lolos tes

kepalah sekolah SD (NN) menambahkan, “tidak semuanya harus eee latar belakang islam yah, karna disini 70 persen agama 30 persen pendidikan umum jadi kita tetap buka pedalaman agama aja juga dari pendidikan umum”.

Sedang direktur yayasan (IS) mengatakan,

calon tenaga pendidik yang akan bergabung dengan kami maka ada 4 syarat yang menjadi proritas yang pertama adalah usia tidak lebih dari 40 tahun yang kedua sudah passti karna kita bacroundnya islam jadi sudah harus menjadi hal yang tidak bisa di toleransi karna rna itu adalah kepercayaan yang sudah kita tanamkan dimasyarakat, bahwa mungkin kita tidak sma dengan sekolah lain, jadi sekolah ini sudah punya komitmen bahwa tidak ada alasan lagi untuk menerimab tenaga pendidik yang bukan beragama islam.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan di atas peneliti menemukan bahwa calon tenaga pendidik tidak di ihat dari latar belakang pendidikannya yang berasal dari lulusan universitas islam, karena di sekolah AL-Ikaram 70% pendidikan

umum, dan orang yang diterima adalah yang lulus tes yang diberikan oleh yayasan Al-Ikram

Hasil analisis yang didapatkan dari perekrutan tenaga pendidik juga menunjukkan:

Table 4.4 Keadaan santri Pesantren Al-Ikram Tahun Ajaran 2017/2018

No	Mapel yang diampuh	Jam	Jumlah guru yang dibutuhkan	Jabatan yang dibutuhkan
1	Pendidikan agama dan budi pekerti	18	1	Kepala kependokan
2	Pendidikan pancasila dan kewarga negaraan	8	1	Kepela bidang konseling
3	Bahasa indonesia	16	1	Guru/PJ IT
4	Matematika	16	1	Wakasek kurikulum SMP
5	IPA Biologi	8	1	Wakasek kurikulum SMA
6	IPA Fisika	8	1	Wakasek kesiswaan SMA
7	Ilmu pengetahuan sosial	8	1	Wakasek kesiswaan SD/BK Akhwat
8	Bahasa inggris	12	2	Wali kelas SMA
9	Pendidikan jasmani, olahraga dan keseshatan	18	2	Guru/wali kelas SMP kelas VII
10	Seni budaya	8	1	Wali kelas SMP
11	Prakarya	8	1	Wali kelas SMA
12	Bahasa arab	12	3	Wali kelas SMP kelas VII
13	Teknologi informasi dan komunikasi	8	1	Penanggung jawab tahfids
14	Kitab aqidah	8	1	Penanggung jawab bahasa
15	Kitab fiqhi	8	1	Penanggung jawab eskul/wali kelas IX
16	Kitab hadist	8	1	Wali kelas XI.b
17	Kitab taksir	8	1	Kepala asramah
20	Kitab suroh	8	1	PJ. Mentoring
21	Kitab akhlaq	8	1	Wakasek kesiswaan
22	Tajwid	8	1	PJ kitab
23	Nahwu dan shoraf	8	1	Kepala asramah
24	mahfudzat	8	1	Wali kelas/guru

25	mentoring	8	2	Wakasek kurikulum SD
	timatik		4	Wali kelas SD
Total guru yang dibutuhkan			32	

Sumber: arsip sapras Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram tahun ajaran 2016/2017

3) Kebijakan

Dalam perencanaan perekrutan tenaga pendidik maka dalam perencanaan harus di tetapkan kebijakan di dalamnya agar tenaga pendidik yang di rekrut dapat lebih baik lagi. Kepala sekolah (AN) mengatakan, “berdasarkan pandua al-quran maka kita selalu calon guru baca tulis al-quran tesnya ya dia tau beberapa hadits dan eee panduanya kita dari dinas pendidikan”.

(RI) mengatakan, “panduan kita itu saat ini sudah tertuang di pedoman kerja kepegawaian terkhusus menangani rekrutmen guru, terkait persyaratannya kemudian prosedurnya seperti apa eee jadi seperti itu, itu sudah tertuang dari pedoman kerja kepegawaian”.

(NN) juga menambahkan, “kita yang menganalisis tenaga pendidik harus pendidikan agamanya no.1”

Sedang direktur yayasan, “panduan dalam perekrutan tapi itu diatur oleh bidang kurikulum dan bidang kepegawaian jadi mereka punya eeee tata cara siapa-siapa saja dan seberapa banyak serta bidang-bidang saja yang kita butuhkan pada waktu tertentu”.

Kabag Humas (MS) menambahkan,

pertama kita punya visi misi jadi kita juga punya standar operasional prosedur itu sistem dilembaga kami lalu kemudian kita sinergikan dengan aturan yang diterapkan di dinas pendidikan dan kementria

agama karna dilihat dimanapun lembaga kami ini di bawah naungan dinas pendidikan dan kementrian agama ee sehingga kalu dikatakan menjadi sebuah landasan hukum tetap kita berkorelasi antara standar operasional prosedur yang kita tetapkan dilembaga ini tanpa merendah dari norma-norma hukum dari dinas pendidikan terkait dari kualifikasi jenjang tenaga pendidik dimana sudah menjadi ee aturan landasan dari dinas pendidikan bahwa tenaga pendidik nantinya akan berlatar belakang berdasarkan standar yang sudah di tetapkan, dari segi agama apakah wajib islam atau muslim atautitu menjadi standar operasional prosedur yang telah menjadi standar kami disini jadi kalu bicara secara detail atau dasar hukum kita sama-sama punya landasan hukum kita terapkan landasan hukum dinas pendidikan dengan standar operasional dari yayasan pesantren al-ikram.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan di atas peneliti menemukan bahwa panduan dalam perencanaan ini dari Al-Qur'an di karenakan ini adalah sekolah islam, dan panduan juga berpatokan pada visi misi serta pada kurikulum yang ada di sekolah, hal ini untuk melihat sejauh mana pemahaman tenaga pendidik untuk menjalankan apa-apa yang berlaku di dalam sekolah.

Peneliti kembali mewawancarai kepala sekolah SMA (AN) mengatakan, “dinas pendidikan, dinas ketenaga kerjaan dan kementrian agama, karn kita harus tahu UMP stempat”

(RI) menambahkan, “mengacu pada UU tenaga pendidikan ee kemudian ee mengacu pada permen kemudian yang ketiga adalah mengacu pada visi misi yayasan seperti itu, jadi tetap kita kena, yayasan ini kan di naungi juga sama pemerintah ee secara langsung dari dinas pendidikan kabupaten goowa kemudian dari kementrian agama jadi dua kementrian yang dinaungi, jadi dasar hukumnya tetap mengacu pada UU”

(NN) juga menambahkan, “kita ikut dalam aturan pemerintah tentang perekrutan tenaga pendidik”

Sedang direktur yayasan (IS) mengatakan,

pertama adalah kita mengadopsi dari aturan pemerintah kemendiknas dan kemenag dan kemenag itu dan kemendiknas kita harus menulis organisasi bahwa kalau guru matematika maka dia mengajar matematika kalau guru SD tetap dia mengajar di SD tetapi kalau itu di SD kurang maka kita akan berkumpul eee walaupun dia mahir matematika tapi ijasanya SD maka kita tetap simpan di SD, jadi perekrutan itu untuk ee memperjelas dan mempertebal koridor kepentingan kepentingan persekolahan dan kepentingan akademik.

Kabag Humas (MS) menambahkan, “aktif melakukan kordinasi bahkan dalam seleksi tenaga pendidik kemarin itu kami juga mengundang sisdiknas dalam hal rana dinas pendidikan wilayah kabupaten gowa itu turut terlibat juga dalam rekrutmen tenaga pendidik di yayasan ini”.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan di atas peneliti menemukan bahwa, dasar hukum masih mengikut ke dinas pendidikan atau pemerintah yang menetapkan, dan sekolah Al-Ikram berkiblat kesana dalam perekrutan ini, itu di lakukan agar perencanaan perekrutan ini dapat berjalan dengan baik dan menadapat tenaga pendidik yang baik juga.

Peneliti kembali mewawancarai kepala sekolah SMA (AN), mengatakan, “bentuk kerja samanya dinas pendidikan ikut melihat microteacing ikut dalam penilaian, waktu rekrutmen dia melihat ini layak atau tidak”.

(RI) mengatakan “ada tapi untuk kedepan kita sudah tidak kerja sama lagi, dari dinas itu untuk melakukan uji yang pertama uji microteacing yang kedua uji

wawancara tapi itu kita panggil bukan atas nama lembaga atau pemerintah tapi kita panggil secara personal untuk membantu tim untuk mendeteksi siapa yang layak dan siapa yang tidak layak”.

(NN) juga mengatakan, “yang baru-baru kita adkan ini, kita ada kerja sama dengan dinas pendidik tapi kalau dari Kemenpag untuk sementara belum tapi tetap kita melaporkan kesana, tapi untuk menerima tenaga pendidik tidak ada sangkut pauntnya anantara dinas pendidikan dan kementrian agama”.

Sedang direktur yayasan (IS) mengatakan.

yang baru-baru kita adkan ini, kita ada kerja sama dengan dinas pendidik tapi kalau dari Kemenpag untuk sementara belum tapi tetap kita melaporkan kesana, tapi untuk menerima tenaga pendidik tidak ada sangkut pauntnya anantara dinas pendidikan dan kementrian agama. yang baru-baru kita adkan ini, kita ada kerja sama dengan dinas pendidik tapi kalau dari Kemenpag untuk sementara belum tapi tetap kita melaporkan kesana, tapi untuk menerima tenaga pendidik tidak ada sangkut pauntnya anantara dinas pendidikan dan kementrian agama.

Kabag Humas (MS), mengatakan, “dalam seleksi tenaga pendidik kemarin itu kami juga mengundang sisdiknas dalam hal rana dinas pendidikan wilayah kabupaten gowa itu turut terlibat juga dalam rekrutmen tenaga pendidik di yayasan ini”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas peneliti menemukan bahwa ada kerja sama dengan dinas pendidikan setempat dalam perekrutan tenaga pendidik, dinas pendidikan juga ikut serta dalam penilaian tersebut untuk melihat siapa yang layak atau tidak layak di terima. Tetapi untuk kedepannya dinas pendidikan tidak akan ikut sertakan lagi dalam perencanaan perekrutan.

4) Bentuk Tes Yang Dilaksanakan

Dalam perencanaan perekrutan tenaga pendidik harus dirumuskan bentuk tes yang akan dilaksanakan agar tenaga pendidik yang lolos benar-benar yang dibutuhkan, sesuai dengan yang kriteria yang ditentukan dan tentunya berkompeten baik kompeten dari segi keilmuannya maupun dari sikapnya. Dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik berjalan dengan baik, karena dilihat dari segi tesnya maka tentunya hasil yang didapatkan akan lebih maksimal. Menurut kepala sekolah SMA (AN) mengatakan, “besinergi dulu bahwa ini nilai yang kita nilai, satu visi dulu dan menyamakan visi misi kita dan menyatukan bahwa ini yang kita inginkan dalam rekrutmen tenaga pendidik”.

(IS) menambahkan,

langkah yang pertama adalah kita punya eee time scedule untuk apa yang akan kita lakukan misalnya dibidang pendidikan kita punya program eee tentang ap yang kita lakukan, yang kedua kita punya eee perencanaan perencanaan yang terukur eee kalau ada perencanaan-perencanaan ada time schedule, time schedulanya dari H sampai har Z itu, muali ada ada ee perencanaannya apa yang mau dilakukan didalamnya dengan jelas, yang ketiga adalah kita ada proses itu siapa yang menghendel ada siapa yang bertanggung jawab apa dan seterusnya dan yang terakhir adalah kita punya eee target pencapain hasil jagan kita melakukan kegiatan keorganisasian kalau tidak ada time schdulanya tidak ada perencanaanya tidak ada prosesnya bahkan tidak ada target hasilnya, kalau tidak ada itu semua itu eee istilahnya cuman diplomasi bahasa saja.

Kabahg Humas (MS) juga menambahkan,

setelah dia melalui tahap seleksi berkas dan dianggap lolos maka dia akan mengikuti 7 tahap eee seleksi ini, jadi yang pertama ada yang namanya tes baca tulis al-quran karna kita berlatar belakang pesantren maka setiap calon guru yang datang sama kita yang ikut seleksi yang pastinya harus mahir dlu untuk baca quran, lalu kemudian yang kedua

eee setelah itu tes baca tulis al-quran jadi bagaimana calon guru ini tidak hanya tau membaca al-quran tapi mampu untuk menulis eee al-quran itu sendiri artinya bahasa arab itu sendiri, lalu kemudian yang ketiga adalah tes potensi akademik, tes potensi akademik ini masih sifatnya umum dimana eee masih eee ini sifatnya umum meluas nah ketika dari ketiga tes itu ee kita saring lagi lalu kemudian yang dinyatakan lolos dari tes pertama sampai ketiga itu itu memasuki lagi empat tes selanjutnya, yang pertama adalah tes potensi kejuruan jadi memang mereka ini setelah melewati tes potensi akademik umum yang melewati namanya sisa tes potensi kejuruan berdasarkan bidang studi yang nantinya akan diajarkan, lalu kemudian setelah masuk di tes kejuruan aaa trus lanjut lagi ke tes berbasis komputer, jadi kita memang menyiapkan tenaga pendidik disini itu disini tenaga tenaga pendidik yang handal juga dalam mengoperasikan komputer karena tidak bisa kita pungkiri peranan aaa komputer saat ini bisa berperan aktif di dunia pendidikan khususnya pengolaan nilai terkait dengan rapor yang akan dibagikan, lalu kemudian setelah melalui tes komputer dia akan melalui tes lagi yang namanya tes *microteaching* jadi ada sebuah metode bagaimana seorang calon tenaga pendidik mempresentasikan eee pemaparan keilmuannya bagaimana cara calon tenaga pendidik mengajar di kelas, eee kemudian menjadi penilaian tersendiri tim juri pada saat itu dan yang terakhir setelah melewati te *mecroteaching* dia masuk sisi tes wawancara, jadi pembangunan komitmen, jadi memang eee kalau kita lihat dari segi seleksi memang kita insyaallah output yang akan dihasilkan bermutu dan kredible dengan kapasitas yang luar biasa.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan di atas peneliti menemukan bahwa, untuk mengikuti seleksi calon tenaga pendidik disini ada 7 tes yang akan dilalui yaitu : tes baca al-quran, tes menulis al-quran, tes potensi akademik, tes potensi kejuruan, tes berbasis komputer, *microteaching*, dan tes wawancara. Dari tes yang dilaksanakan diatas merupakan alat untuk menyaring siapa yang lebih berpotensi dan siapa yang calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah serta untuk mendapatkan tenaga yang profesional.

Lanjut, peneliti kembali mewawancarai (AN), mengatakan,

bentuk tesnya itu kita ada pertama tes BTQ (baca tulis al-quran) ee itu yang paling melandasi, tes akademik kita harus tahu tes akademik dia bisa dalam ilmiahnya sesuai dengan jurusan-jurusan yang mereka pilih, selanjutnya ada tes apa namanya, eee IT penguasaan komputer dia mengetahui mengoperasikan komputer dia tahu mengoperasikan xl dan segala macam dan ada microteacing, microtecing ini juga menentukan apakah dia bisa mengajarkan, mengajar siswa ya adakah pengalaman dia di kelas dan mengelola kelas.

Dan lanjut (AN) mengatakan, “semua sama kita disitu karna kita belum tahu dimana mereka akan di tempatkan, jadi pada saat microteacing ya ni cocoknya di SD ini cocoknya di SMP” di lanjut lagi, “disesuaikan apa namanya kemampuan dia dari ijasahnya, karna tidak mungkin kalau PGSD kita kasih ajarkan di SMP ataupun di SMA, dan juga terakhir adalah tes wawancara dari wawancara ini kita bisa komitmen apakah dia bisa komitmen dan loyalitas dan berapa yang ingin kisaran gaji yang diinginkan”.

(RI) juga menambahkan,

semua jenjang sama jenis tesnya, sama semuanya, anggapan kami itu kenapa tesnya sama karna eee anatar SD, SMP, dan SMA itu eee sama apaya, jadi SD, SMP itu SMA ee tesnya seperti tes TPA semua wajib kemudian microteacing juga sama wawancara juga sama jadi tidak ada yang membedakan jenjang SD, SMP dan SMA kecuali eee materi microteacingnya yang mungkin SD ya tematik ya pembelajarannya tematik itu saja yang memebedakan selain itu materi tes kemudian prosedur sama semuanya

(NN) mengatakan yang sama juga, “sama semua dan dilakukan secara serentak”.

Sedang Kabag Humas (MS) mengatakan,

secara serentak jadi terkait untuk yang mengajar di tingkat SMA dan SMP itu untuk saat ini kita masih terapkan jadi tenaga pendidik yang mengajar di tingkat SMP itu juga mengajar di tingkat SMA lalu kemudian untuk tingkat SD itu memang kita prioritaskan untuk tenaga pendidik SD yang memang bekualifikasi dalam bidang itu, jadi kalau agenda secara terpisah, karna memang kita punya perencanaan kemarin nantinya bagaimana tenaga pendidik yang mengajar di tingkat SMP ini bisa mengajar di tingkat SMA karna itu tenaga pendidik kita disini memang hampir 90 persen itu hampir semua yang mengajar tingkat SMP mengajar juga di tingkat SMA, jadi tidak ada batasan disini tidak ada namanya sesuatu yang dipisah-pisahkan jadi murni kemarin serentak dilakukan rekrutmen tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan di atas peneliti menemukan bahwa, tes dari DS, SMP dan SMA tes yang diberikan kepada calon tenaga pendidik sama semua, tetapi setelah lolos masuk baru di atur dimana tenaga pendidik akan mengajar itu di lihat dari ijasaahnya tenaga pendidik, seperti tenaga pendidik yang berijasah PGSD, itu sudah pasti akan mengajar di SD.

5) penjadwalan

Perencanaan perekrutan harus ada yang namanya jadwal yang bisa menjadi menagtur calon tenaga pendidik, jadwal ini juga harus sesuai dengan waktu yang tepat agar pelaksanaan tes tenaga pendidik berjalan dengan baik. (AN) mengatakan, “di tempat lain, perekrutan kita laksanakan di hotel jolin sma green asia”.

(RI) menambahkan,

ditentukan waktunya karna kita ingin penerimaan guru itu tidak sifatnya mendadak, jadi kita rencanakan waktu kita tarik dari 3 bulan sebelum tahun ajarna baru itu sudah fix eee siapa tenaga pendidik yang diterima jadi mungkin 1 bulan sebelum itu sudah direncanakan tesnya supaya dia proses magannya tidak mengganggu proses pembelajaran jadi dia datang disini magang 3 bulan di dampingi oleh guru-guru lama aaa nanti tahun ajaran baru

fix baru dia di acc kan bahwa dia sudah resmi bergabung makanya di panningkan waktunya.

(NN) juga menambahkan, “ditempat lain, baru baru ini kita lakukan di hotel, yang pertamai di hotel asian dan yang kedua di hotel joni”. Direktur yayasan (IS) mengatakan hal yang sama, “kemarin itu kita lakukan di hotel karena kita belum mempunyai tempat makanya kita menggunakan hotel”.

(MS) mengatakan hal yang senada juga, “untuk tahun kemarin itu kita lakukan diluar karna mengingat keadaan yang belum memungkinkan kita melakukan seleksi di sekolah kita karna bersamaan pada waktu itu sekolah kita masih dalam tahap pembangunan, jadi kemarin kita melakukan tes untuk rekrutmen tenaga pendidik itu diluar sekolah itu tempatnya disbuah hotel”.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan di atas peneliti menemukan bahwa, pelaksanaan kegiatas tes untuk calon tenaga pendidik di lakukan di tempat lain untuk mendapatkan suasana bagus bagi calon tenaga pendidik atau tes yang di langsungkan berlangsung nyaman dan terlaksana dengan baik semua itu di rencanakan dengan baik olh pihak sekolah.

Lanjut peneliti mewawancarai (AN) selaku kepala sekolah SMA di Al-Ikram, mengatakan, “pelaksanaan kita melihat juga eee apa namanya itu tadi adalah hasil evaluasi dari hasil selama 1 tahun dan kemarin itu dasarnya ya kita melihat kelender pendidikan seperti itu”

(RI) juga menambahkan,

ditentukan waktunya karna kita ingin penerimaan guru itu tidak sifatnya mendadak, jadi kita rencanakan waktu kita tarik dari 3

bulan sebelum tahun ajaran baru itu sudah fix eee siapa tenaga pendidik yang diterima jadi mungkin 1 bulan sebelum itu sudah direncanakan tesnya supaya dia proses magangnya tidak mengganggu proses pembelajaran jadi dia datang disini magang 3 bulan di dampingi oleh guru-guru lama aaa nanti tahun ajaran baru fix baru dia di acc kan bahwa dia sudah resmi bergabung makanya di panningkan waktunya.

(NN) mengatakan, “tergantung dari banyaknya kita buka pendaftaran santri baru terus kita fungsikan kalau banyak yang mendaftar kita juga lihat tingkatnya sementara kita sesuaikan tenaga pendidik disini, kalau tidak memenuhi jam-jam mengajarnya maka kita akan keluaran jadwal”.

Direktur yayasan (IS) mengatakan, yayasan memberikan kepercayaan kepada saya tapi untuk kita atur waktu alokasi penerimaan rekrutmen tenaga pedidik memang kita lakukan perencanaan itu minimal sebelum tahun ajaran baru perekrutan itu eee kita sudah buka agar supaya tidak sampai tumpang tindih antara kebutuhan tenaga pendidik itu dengan tenaga eee sory dengan siswa yang maw diterima.

Kabag Humas juga menambahkan,

pertimbangan mengenai jadwal eee pasti acuannya kita mengacu pada standar pendidikan dimana ketika ingin mengadakan rekrutmen tenaga pendidik sudah pastinya kita mencari jadwal sebisa mungkin itu tidak mengganggu operasinal yang ada di sekolah atau PBM di dalamnya yang berjalan saat ini oleh karena itu saat ini untuk nantinya rekrutmen tenaga pendidik itu sesuai dengan jadwal itu mungkin diwaktu-waktu dimana santri kami libur jadi tidak mengganggu proses belajar mengajar disekolah kami jadi mengacu pada kalender pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas peneliti menemukan bahwa yang menjadi bahan pertimbangan jadwal dan tempat pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik sudah di rencanakan jauh-jauh waktu seblum pelaksanaan, di

karenakan perekrutan ini berjalan dengan baik sesuai apa yang sudah di rencanakan oleh pihak sekolah.

6) Anggaran

Dalam perencanaan yang terpenting adalah anggaran jika sebuah anggaran tidak cukup maka sebuah perencanaan pelaksanaan tidak akan berjalan, baik secara keseluruhan ataupun tidak keseluruhan. Maka dari itu anggaran sangat penting dalam perencanaan ini. Sesuai yang di katakan (AN) selaku kepala sekolah Al-Ikram, mengatakan, “kemarin itu hotel saja itu sudah sampai 20 juta karna kita 2 hari ya belum dengan ATK dan semacamnya sekitar 30 an”.

Dari pemeran (AN) di atas di simpulkan bahwa anggaran yang di keluarkan oleh pihak sekolah lumayan banyak di karenakan agar tujuan pelaksanaan berjalan dengan baik (RI) juga menambahkan, “perencanaan dan penyusunannya itu kurang lebih 100 juta kita dari rapat awla kita sudah berapa kali rapat kita pindah dari restoran, rumah ke rumah dan itu konsumsi kemudian biaya jalan teman tim itu setiap kita rapat itu uang jalan kemudian rapat di hotel tes di hotel dan kita booking lagi kamar sewa hotel sehingga estimasinya itu sampai guru itu di tetapkan bergabung dengan kita itu kurang lebih sertus juta”. Senada dengan (NN) mengatakan, “dilakukan dua kali perekrutan jadi kurang lebih sekitar 100 juta anggaran yang dibutuhkan”.

Direktur yayasan (IS) juga mengatakan, “kemarin itu eee kita habiskan anggaran 200 sampai 250 juta ee besar itu bajetnya karna kita tidak punya lokasi, kita

pakai hotel segala sesuatu kita pakai jasa hotel jadi besar bagetnya, kita bayar hotel kita bayar transportasi penilai dan kita bayar administrasi dan lainnya”.

Kabag Humas (MS) mengatakan,

pengalaman kemarin anggaran yang kita keluarkan kemarin pertama banyak biaya-biaya dari hal yang sewajarnya, karna perna kami melakukan rekrutmen tenaga pendidik ini tidak dilaksanakan di lingkungan sekolah kami sudah pastinyalah kita membutuhkan itilahnya pengeluaran yang luar biasa karna yang pertama kita melakukan dua tahap jadi gelombang pertama dan gelombang kedua, dan murni kemarin dilakukan diluar sekolah jadi kita harus kita menyewa-menyewa hotel hotel sewa gedung lalu kemudian kita juga memberikan snack termasuk juga lunch makan siang untuk kepada tenaga pendidik kemarin, jadi kalau bicara anggaran minimal yang kita keluarkan itu kurang lebih sekitar 30-40 juta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas peneliti menemukan bahwa, anggaran yang di keluarkan oleh pihak sekolah lumayan banyak di karenakan dalam perekrutan tersebut menggunakan tempat lain untuk di jadikan tempat perekrutan tenaga pendidik. Tetapi dalam pelaksanaan perekrutan tersebut berjalan dengan baik.

Lanjut dari itu, peneliti kembali mewawancarai (AN) dari mana anggaran tersebut di dapatkan, beliau mengatakan, “sumber dana yang di dapatkan berasal dari ketua yayasan”, (RI) dan (NN) juga mengatakan, “sumber anggaran itu untuk pembayaran awal itu dari owner atau dari ketua yayasan ini”

Direktur yayasan (IS) mengatakan, “dana di dapatkan dari abu corp jadi abu corp itu pusat usahanya adalah abu tour abu corp itu banyak sekali usahanya yayasan ini juga salah satu usaha abu corp”. Kabag Humas (MS) mengatakan, sumber anggarannya murni dari abu corp tidak ada campur tangan dari yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan di atas peneliti menemukan bahwa sumber anggaran yang di dapatkan dari ketua yayasan atau yang lebih tepatnya ketua dari Abu Corp, semau anggaran murni dari sana tanpa meminta daan dari luar seperti pemerinta atau dinas pendidikan.

B. Pembahasan

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik merupakan suatu hal harus dilakukan untuk mendapat tenaga pendidik yang baik dalam membina siswa di sekolah, selain itu dalam perencanaan segala sesuatu harus dipertimbangkan untuk hasil yang ingin di capai, mendapat tenaga pendidik yang profesional yang mampu mebina dan mendidik siswa baik dalam mengajar maupun dalam disiplin di sekolah, sehingga out put yang di inginkan terpenuhi. Dalam perencanaan rekrutmen ini ada enam yang harus di perhatikan yang pertama, , 1) analisis kebutuhan tenaga pendidik, 2) kreteria dan persyaratan calon tenaga pendidik, 3) kebijakan, 4) bentuk tes yang dilaksanakan, 5) penjadwalan. 6) anggaran.

1. Prosedur Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

a. Analisis Kebutuhan tenaga pendidik

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa analisis kebutuhan tenaga pendidik yang ada di yayasan Al-Ikram sudah memperkiran dengan baik tenaga pendidik pendidik yang akan di rekrut. Untuk itu dalam perencanaan rekrut yang di adakan pihak sekolah sudah mendiskusikan secara bersama dan melihat kebutuhan tenaga pendidik yang akan direkrut.

Untuk mendapat tenaga pendidik yang baik dan profesional pihak sekolah harus menganalisis tenaga pendidik yang akan di rekrut sesuai dengan kebutuhan sekolah, melihat ada tenaga pendidik yang kosong atau tidak atau melihat dari kebutuhan untuk menggantikan tenaga pendidik yang sedang mengambil cuti atau berhalangan datang dalam waktu yang panjang. Semua itu harus dipikirkan dengan baik. Untuk mendapat tenaga pendidik yang profesional pihak sekolah harus memperkirakan tenaga pndidik yang akan di rekrutnya baik melihat dari lulusan atau latar belakang dari universitasnya atau pihak sekolah harus memberikan kriteria yang yang memang harus di miliki oleh tenaga oendidik tersebut.

b. Kreteria dan syarat Calon Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan kreteria dan persyaratan calon tenaga pendidik yang di lihat dalam perencanaan rekrutmen tenagan pendidik, pihak sekolah yayasan Al-ikram melihat dari ciri-ciri tenaga pendidik yang akan di rekrut sesuai dengan kreteria yang diinginkan seperti menguasai bahasa inggris dan bahasa arab, atau memiliki tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Tenaga pendidik juga harus memiliki karakteristik yang baik dan rata-rata tenaga pendidik yang ada di ayayaan Al-Ikram tenaga pendidiknya memiliki karakteristik yang sesuai dengan sekolah. Dan seorang tenaga pendidik harus memiliki standar dan lulusan yang baik seperti lulusan S1 atau S2 atau bisa juga lulusan S3 jika sebuah sekolah membutuhkan lulusan tersebut.

Dalam kreteria calon tenaga pendidik ini sekolah harus juga memperhatikan hal ini, untuk melihat kualitas tenaga pendidiknya, untuk membuat tenaga pendidik

yang profesional pihak sekolah harus selalu memantau perkembangan dari tenaga pendidik yang di miliki agar di ketahui yang menajdi kekurangan dari tenaga pendidik yang dimiliki.

c. Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukan kebijakan yang di keluarkan oleh yayasan Al-Ikram dengan mlihat kepada visi misi sekolah serta berpatokan pada Al-Qur'an dalam merekrut tenaga pendidik. Pihak sekolah juga memfokuskan agar tenaga pendidik yang mereka rekrut kesekolah adalah tenaga pendidik yang mengetahui tentang agama atau setidaknya mengatahui dasar-dasar agama. Sekolah juga melibatkan pihak dinas pendidikan setempat dalam merekrut tenaga pendidik.

Kebijakan yang di keluarkan oleh sekolah untuk perencanaan rekrutmen tenaga pendidik harus melihat bahwa tenaga pendidik harus sesuai dengan visi misi dan sekolah yang yang berlandaskan agama. Karena kebijakan ini akan sangat mebantu pihak sekolah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang diinginkan tidak hanya itu sekolah juga akan mendapatkan tenaga pendidik dengan potensi yang baik serta memeiliki tanggung jawab yang baik.

d. Bentuk Tes Yang Dilaksanakan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa yayasan Al-Ikram dalam perencanaan rekrutmen menyusun bentuk tes yang akan dilaksanakan di tetapkan dalam perencanaan untuk mendapat tenaga pendidik yang berkualitas. Dalam langkah ini menyiapkan tes yang akan di berikan ke calon tenaga pendidik.

Dari tes ini akan di ketahui mana yang pantas dan layak untuk rekrut masuk menjadi tenaga pendidik di sekolah.

Dalam menyusun bentuk tes yang dilaksanakan ini pihak sekolah harus mempertimbangkan apa yang harus di tetapkan dalam perencanaan agar mendapat tenaga pendidik yang diinginkan, tidak hanya itu pihak sekolah juga harus melihat dengan jeli agar dalam penetapan tes pelaksanaan direncanakan sesuai dengan yang di harapkan.

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik harus berjalan dengan baik sesuai dengan langkah-langkah yang sudah di susun agar saat pelaksanaannya tidak terjadi hambatan atau hal yan g tidak di inginkan. Karena jika tidak berjalan baik maka tenaga oendidik yang akan direkrut tidak sesuai dengan yang diharapkan.

e. Penjadwalan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa, perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di yayasan Al-ikram dalam mempersiapkan jadwal di lakukan dengan mengatur waktu yang tepat sesuai dengan keadaan para tenaga pendidik, dan tempat pelasaannya juga di lakukan di tempat lain dengan harapan agar calon tenaga pendidik bisa menjalankan tes dengan bail atau menjadapat kenyamanan dalam mengerjakan tes yang di berikan.

Penyusunan jadwal ini sangat penting dalam perencanaan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan yang di inginkan. Jika sbuah perekrutan tanpa adanya jadwal maka tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu harus melihat keadaan dan

kondisi, serta waktu dalam penetapan waktu yang tepat agar calon tenaga pendidik bisa berpartisipasi dalam perekrutan ini.

Tenaga pendidik yang akan di rekrut harus hadir atau menjalankan tes yang di berikan tanpa adanya kecurangan dari dua belah pihak agar dapat menciptakan suasana yang baik di antara kedua pihak. Dan untuk mendapat tenaga pendidik yang profesional.

f. Anggaran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa, perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di yayasan Al-Ikram dalam biaya atau anggaran yang di gunakan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik itu di dapatkan dari pihak yayasan tanpa adanya bantuan dari pemerintah setempat atau dari pusat. Ini menunjukkan bahwa pihak sekolah mampu untuk membiayai sendiri perencanaan rekrutmen tenaga pendidik tersebut.

Anggaran adalah sesuatu yang sangat penting dalam hal ini, sebelum melaksanakan maka di perencanaan harus memikirkan terlebih dahulu berapa anggaran yang akan di gunakan agar rekrutmen tenaga pendidik ini dapat berjalan dengan baik..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram berjalan dengan baik sesuai yang di rencanakan. Hal ini bisa di lihat dari pihak sekolah yang sudah merencanakan Rerekrutan tenaga pendidik dengan melihat aspek yang menjadi acuan atau alasan di lakukannya perekrutan tenaga pendidik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dalam perenanaan perekrutan tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram antara lain :

1. Analisi Kebutuhan Tenaga Pendidik

Pihak sekolah membentuk tim untuk menganalisis kebutuhan tenaga pendidik dari semua jenjang mulai dari SD, SMP dan SMA, kemudian menentukan berapa kebutuhan tenaga pendidik yang akan diterima, kemudian hasil analisis tersebut diserahkan kepada Direktur Yayasan

2. Kriteria dan persyaratan calon tenaga pendidik

Kriteria dan persyaratan calon tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Al-Ikram yang pertama di prioritaskan yang mampu baca tulis al-quran dan berlatar belakang Pendidikan Islam, mampu menguasai dua bahasa yakni bahasa inggris dan

bahasa arab sesuai dengan yang telah ditetapkan, mampu mengoperasikan Komputer, maksimal umur 40 tahun, dan mempunyai pengalaman kerja atau pengalaman mengajar minimal 2 tahun.

3. Bentuk tes yang akan dilaksanakan

Bentuk tes yang harus di ikuti calon tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram yaitu pertama mmenyetor lamaran kerja dan berkas yang dibutuhkan kemudian mengikuti tes baca tulis al-quran, tes potensi kejuruan, tes komputer, tes micro teaching, dan tes wawancara.

4. Kebijakan yang diterapkan

Kebijakan yang diterapkan dalam penerimaan tenaga pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram yaitu UU no.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU no.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Kemudian ada aturan tersendiri dari Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kabupaten Gowa yaitu tentang Pedoman Kepegawaian.

5. Penjadwalan Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Dalam penentuan jadwal pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di lakukan dengan mengatur waktu yang tepat sesuai dengan keadaan para tenaga pendidik, dan tempat pelasaannya juga di lakukan di tempat lain dengan harapan agar calon tenaga pendidik bisa menjalankan tes dengan baik atau mendapat kenyamanan dalam mengerjakan tes yang di berikan.

6. Anggaran

biaya atau anggaran yang di gunakan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik itu di dapatkan dari pihak yayasan tanpa adanya bantuan dari pemerintah setempat atau dari pusat. Ini menunjukkan bahwa pihak sekolah mampu untuk membiayai sendiri perencanaan rekrutmen tenaga pendidik tersebut.

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik sudah berjalan dengan baik dengan melihat penyusunan perencanaan yang di lakukan oleh pihak sekolah hal ini sangat berdampak baik bagi sekolah. Tenaga pendidik yang di rekrut juga merupakan tenaga pendidik yang profesional dengan di lakukannya perencanaan rekrutmen ini. Untuk menghasilkan tenaga pendidik yang baik maka harus memiliki perencanaan yang baik juga.

Pihak yayasan Al-Ikram dalam perencanaannya harus mempertimbangkan segala aspek agar hasil yang di dapatkan dapat memuaskan, serta tenaga pendidik yang di rekrut dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang di bebaskan kepadanya. Seorang tenaga pendidik haruslah memiliki jiwa tanggung jawab karena tidak hanya mendidik tetapi tenaga pendidik harus juga mengawasi siswanya.

B. SARAN

1. Bagi sekolah Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram sebagai suatu bahan untuk pembinaan perencanaan yang baik agar kualitas tenaga pendidik yang di rekrut meningkat, dan tanggung jawab bagi tenaga pendidik terus di jalankan dengan baik.

2. Bagi Petinggi Yayasan, agar dapat mempertahankan cara rekrutmen tenaga pendidik dan dapat mengembangkannya lagi.
3. Bagi Calon Tenaga Pendidik dan Pendidik, sebagai bahan untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.
4. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan, informasi dan pengetahuan tentang rekrutmen tenaga pendidik khususnya dalam perkembangan tenaga pendidik.

Daftar Pustaka

- Aedi, Nur. 2016 *Manajemen Pendidik & Tenaga Pendidikan*. Bandung: Gosyen Publishing.
- Bafadal, I. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangkamanajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Cet ke 4 Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. 10.
- Majid, A. 2007 *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M Ichsan, Wahyu. 2015. *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Albi*. Skripsi. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- M. Manulang dan Marihot Amh Manulang. 2008. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Gajah Madah University Press,
- Miles, Matthew B., Huberman A. Michael, Saldana Johnny 2014. *Qualitative Data Analysis Edisi III*. Amerika Serikat: Sage Publication.
- Moleong, J. Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- , 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.cv
- Pedoman Kepegawaian Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram Kabupaten Gowa.*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005. Standar Nasional Pendidikan.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 tahun 2017. Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Panduan Diklat. 2008. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.

Ridwan (ed). 2010. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Satori, D. Dkk .2007. *Materi Pokok Profesi Keguruan MKDK4005, Cet 3*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sinring, Abdullah., Saman Abdul., Pattaufi., Amir, Rudi. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi Program S-1 Fakultas Ilmu Pendidikan UNM*. Makassar: Fakultas Ilmu Pendidikan.

----- . 2016. *Pedoman Penulisan Skripsi Program S-1 Fakultas Ilmu Pendidikan UNM*. Makassar: Fakultas Ilmu Pendidikan.

Sudjana, N. 2001. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

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

Supriadi. 2014. *Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nurhidayah Surakarta*. Tesis. Surakarta: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Suryana, Asep. 2008. *Paradigma Baru Pengembangan Tenaga Pendidikan*. Jurnal Upi .

Tsuwaibah, Siti. 2010. *Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di YPI Al-Khoiriyyah Semarang*. Skripsi. Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo.

Ulfatin, Nurul dan Triwijayanto, Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Undang - Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).

Undang - Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

L

A

M

P

I

R

A

N

**D
O
K
U
M
E
N
T
A
S
I**

**P
E
R
S
U
R
A
T
A
N**

Kisi Kisi Penelitian

Fokus	Dimensi	Deskripsi	Sumber Data
Prosedur Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik	Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menganalisis kebutuhan tenaga pendidik 2. Memperkirakan tenaga pendidik Yang Kosong 3. Memperkirakan Kelebihan Dan Kekurangan Tenaga Pendidik 	Semua Kepala Sekolah, Kepala Bagian Humas, Pengurus Yayasan (ketua, sekretaris, bendahara) Direktur Yayasan
	Kriteria dan Persyaratan Calon Tenaga Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ciri-ciri tenaga pendidik 2. Karakteristik tenaga pendidik 3. Persyaratan Pendidikan minimal untuk menjadi tenaga pendidik 4. Pengalaman calon tenaga pendidik 	Semua Kepala Sekolah, Kepala Bagian Humas, Pengurus Yayasan (ketua, sekretaris, bendahara) Direktur Yayasan
	Kebijakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pedoman Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Sekolah 2. Acuan Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik 3. Dasar Hukum Dalam Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik 	Semua Kepala Sekolah, Kepala Bagian Humas, Pengurus Yayasan (ketua, sekretaris, bendahara) Direktur Yayasan
	Bentuk Tes Yang Dilaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acuan dalam pembuatan tes 2. Bentuk Tes yang dilaksanakan 	Semua Kepala Sekolah, Kepala Bagian Humas, Pengurus Yayasan (ketua, sekretaris, bendahara) Direktur Yayasan
	Penjadwalan (Schedule)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat Keiatan 2. Waktu Kegiatan 	Semua Kepala Sekolah, Kepala Bagian Humas, Pengurus Yayasan (ketua, sekretaris, bendahara) Direktur Yayasan
	Agaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estimasi Pengeluaran Anggaran 2. Sumber Anggaran 	Pengurus yayasan (Ketua, sekertaris, bendahara)

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK YAYASAN PESANTREN ISLAM AL-IKRAM

I. Identitas Responden

Nama Informan :

Jabatan Fungsional :

Hari/Tanggal Wawancara :

II. Daftar Pertanyaan

1. Prosedur Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

a. Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik

- 1) Bagaimana proses analisis kebutuhan tenaga pendidik di yayasan ini ?
- 2) Siapa- siapa yang terlibat dalam analisis kebutuhan tenaga pendidik ?
- 3) Sudah berapa kali yayasan ini melakukan rekrutmen tenaga pendidik ?
- 4) Berapa kali yayasan ini melakukan rekrutmen tenaga pendidik dalam satu tahun ?
- 5) Apakah ada rekrutmen tenaga pendidik dekat-dekat ini ?
- 6) Apakah rekrutmen tenaga pendidik di yayasan ini mempunyai jadwal yang sudah ditentukan atau dilakukan saat ada tenaga pendidik yang sedang kosong ?
- 7) Berapa perkiraan jumlah yang ditetapkan dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik saat ini?
- 8) Apakah dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik itu dilihat dari adanya tenaga pendidik yang kosong atau kurang?

b. Kriteria dan Persyaratan Calon Tenaga Pendidik

- 1) Seperti apa ciri-ciri tenaga pendidik yang bapak terapkan untuk bisa diterima di Yayasan Al-ikram ?
- 2) Seperti apa karakteristik tenaga pendidik yang bapak terapkan untuk bisa diterima di Yayasan Al-ikram ?

- 3) Bagaimana standar pendidikan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik di Yayasan Al-ikram ?
- 4) Menurut bapak/ib Keterampilan seperti yang harus tenaga pendidik di Yayasan Pansantern Al-Ikram?
- 5) Apakah dalam rekrutmen tenaga pendidik di Yayayn Al-Ikram mengutamakan yang berlatar pendidikan Islam?
- 6) Apakah Yayasan Pesantren Al-Ikram mempertimbangkan pengalaman kerja dalam merekrut tenaga pendidik? Mengapa?
- 7) Apakah yayasan al-ikram punya kriteria khusus dalam merekrut tenaga pendidik?

c. Kebijakan (policy)

- 1) Apakah ada panduan dalam merencanakan rekrutmen tenaga pendidik?
- 2) Apakah ada dasar hukum di Yayasan ini dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik?
- 3) Apakah ada kerja sama antara dinas pendidikan dan kementerian agama dengan yayasan ini dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik ?
- 4) Apakah ada aturan khusus di yayasan ini dalam merekrut tenaga pendidik ?

d. Bentuk Tes Yang Akan Dilaksanakan

- 1) Dimana acuan yayasan dalam membuat tes untuk calon tenaga pendidik ?
- 2) Seperti apa bentuk tes yang dilakukan dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik?
- 3) Apakah ada tes keterampilan khusus yang dilakukan dalam merekrutmen tenaga pendidik ?

e. Penjadwalan (Schadule)

- 1) Apakah perencanaan rekrutmen dilakukan di sekolah atau di tempat lain?

- 2) Apa pertimbangan yayasan dalam menentukan jadwal dan tempat pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ?

f. Anggaran (Budget)

- 1) Berapa anggaran yang dibutuhkan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ?
- 2) Darimana sumber anggaran dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ?
- 3) Berapa kira-kira estimasi anggaran yang di butuhkan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ?
- 4) Apakah ada yang menjadi donatur dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di yayasan Al-ikram ?

DATA REDUKSI (REDUCTION DATA)

Dimensi	Inisial/Tanggal Wawancara	Jawaban atas Pernyataan Informan
1. Deskripsi Pekerjaan a. Aktivitas Pekerjaan Tenaga Pendidik	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	Jadi pekerjaan mereka itu dibagi perunit masing-masing dari SD dipimpin oleh kepala SD, SMP dipimpin oleh kepala sekolah SMP begitupun dengan SMA, kemudian itu mulai dari pagi sampai dengan eeee jam 2 itu, itu nominasi untuk kegiatan pendidikan sementara eeee jam 2 keatas sampai dengan jam 10 malam itu di nominasi untuk kegiatan keagamaan, ini dua unit maksudnya unit pendidikan dan unit keagamaan
	KABAG Humas Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (MS) 07/11/2017	kalau yang selama ini saya amati alhamdulillah saat ini eee seluruh tenaga pendidik sudah bekerja secara efektif dan secara maksimal, walaupun mungkin pesantren ini termasuk baru artinya mungkin disaat eee sekolah-sekolah lain yang mungkin baru berdiri mungkin kekurangan tenaga pendidik alhamdulillah khususnya di pesantren al-ikram ini itu sudah sanga maksimal, itu dengan melihat ee seluruh jobdes yang ada terus eee dari proses belajar mengajar di ruang kelas alhamdulillah jika mana ada kendala di tengah job tenaga pendidik yang sempat tidak hadir atau tidak masuk itu akan di gantikan dengan tenaga pendidik yang lain, yaa alhamdulillah saat ini kita punya PBM proses belajar mengajar yang berjalan sangat efektif dan maksimal.
	Kepala Sekolah SMA Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (AN) 10/11/2017	alhamdulillah karna dengan proses rekrutmen yang cukup panjang kita bisa menghasilkan tenaga yang profesional yang sesuai dengan kita inginkan, jadi sesuai dengan bidang masing-masing.
	Kepala Sekolah SD Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (NN) 14/11/2017	aktivitas tenaga pendidik yang ada di al-ikram ini sangat aktif karna eee sekolah disini pesantrennya tidak sama dengan sekolah umum, jam mengajarnya juga lebih padat dari pada sekolah umum dari pagi sampai malam jadi aktifitasnya sangat padat terukur dan terpercaya.
	Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram	Jadi kalau yang ditanyakan adalah aktivitas tenaga pendidik di yayasan pesantren al-

	(RI) 18/11/2017	ikram ini yang pertama tentunya kita berikan mereka tugas pokok atau jobdes dan yang menjadi domain aktivitasnya disini adalah berdasarkan jobdes itu, jobdes yang pertama tenaga pendidik itu adalah mengajar kemudian melengkapi administrasinya kemudian mengurus anak-anak, karna semua guru-guru juga harus bertindak sebagai konseling tempat curhat abak-anak tempat bagaimana kalau ada anak-anak yang bermasalah dia langsung secara spontanitas langsung dia terjun menangani siswa.
b. Standar Pekerjaan/beban kerja	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	ada, eeee setiap eeee teman-teman yang mengajar itu eee durasi waktunya itu minimal sekali siapapun pendidik atau bukan tenaga pendidik itu minimal 8 jam kerjanya, jadi kalo dia star di jam 7 pagi maka seharusnya dia berakhir itu di jam 2 walaupun itu bisa berkembang, bisa berkembang sesuai dengan kebutuhan lapangan.
	KABAG Humas Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (MS) 07/11/2017	kalau kita ikuti sesuai dengan aturan dinas pendidikan karna jujur kita di sekolah ini memang mengikuti koridor dinas pendidikan dan kementrian agama terkait dengan rekrutmen tenaga pendidik, untuk tingkat SD sam SMP itu dari dinas pendidikan Kab. Gowa dan untuk tingkat SMA adalah di dinas pendidikan provinsi, kalau kita berbicara beban minimal dan maksimal karna 95 persen kita punya tenaga pendidik disini eee statusnya bukan guru honorer tapi dia sudah dianggap menjadi guru tidak tetap dalam artian mereka harus dibebankan untuk dia hadir sesuai dengan operasional yang telah ditentukan itu mulai dari jam 7.10 sampai dengan 15.30 aaa artinya apa kalau diberikan beban secara minimal berarti memang harusnya setiap tenaga pendidik minimal itu harus mengerjakan sampai 24 jam itu minimalnya, tapi untuk saat ini kita memang masih banyak tenaga pendidik itu belum bisa mencapai target karna mengingat sekolah ini baru mempunyai 1 rombel artinya belum ada tingkat 2 sama tiganya namun untuk saat ini kita baru mau menerima tingkat duanya.
	Kepala Sekolah SMA	ya standanya memang harus mereka itu kalau tenaga kependidikan tenaga guru

	Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (AN) 10/11/2017	ustadz dan ustazah itu tenaga pendidik yah, itu harus paling tidak menguasai 2 bahasa, bahasa inggris dan bahasa arab dan mereka ada dasar pengetahuan eee agama islamnya itu dasarnya kedua mereka harus tahu memprogram IT ya komputer segala macam karna kita tidak bisa pungkiri kita masuk di jaman teknologi seerti itu itu dasarnya.
	Kepala Sekolah SD Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (NN) 14/11/2017	Ada standarnya karna kita punya standar mengajar guru-guru semua punya standar mengajar masing-masing per bidang studi itu ada jam-jam mengajarnya.
	Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram (RI) 18/11/2017	kalau tenaga pendidik kita untuk saat ini sudah cukup, bahkan lebih dari cukup karna ada beberapa tenaga pendidik yang eee jamnya belum sampai di target yang sudah di tentukan yaitu 24 jam, ada yang maih 16 jam, ada yang 12 jam, dan bahkan ada yang 8 jam jadi sudah cukup.
2. Spesifikasi Pekerjaan a. Ciri-ciri Tenaga Pendidik	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	ya, kami menerima pertama yang muslim dan muslimah harus itu, yang kedua mempunyai ahklak yang mulia yang ketiga minimal standar pendidikan ber ijasah S1 kemudia harus dia menguasai ICT, alahamduillah kalo bisa menambah pengetahuannya berbaha arab sama bahasa inggris.
	KABAG Humas Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (MS) 07/11/2017	secara pribadi pastinya ini kalau dari padangan dari unsur pimpinan yang pasti yang mempunyai komitmen artinya komitmen dalam hal sama-sama memikirkan masa depan anak-anak kita, yang kedua mempunyai tanggung jawab dan yang ketiga dia mempunyai rasa loyalitas rasa peduli yang ke empat dia di siplin dalam artian lebih baik, jadi kalau kriteria yang pasti yang pertama yang kita harapkan yang pastinya amanah dan jujur yang kedua dia dapat bekerja sama ketiga dia dapat bertanggung jawab dan yang keempat dia mempunyai loyalitas yaa mempunyai loyalitas terhadap yayasan ini kedepannya.
	Kepala Sekolah SMA Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (AN) 10/11/2017	pertama kita selalu waktu kita wawancara kemarin perekrutan kita menanyakan loyalitasnya, karna kalau hanya cuman mencari pengalaman disini bukan tempatnya, karna kita sudah harus melangkah jadi memang harus ada pengalaman mengajar

		minimal 2 tahun kalau pendidik ya, jadi dia harus juga itu tadi profesional ya kan dan tidak lagi mencari pengalaman disini.
	Kepala Sekolah SD Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (NN) 14/11/2017	ya yang pertama akhlak mulia ya, terus yang kedua memang berintelektual yang ketiga masing-masing ahli dibidangnya.
	Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram (RI) 18/11/2017	kalau ciri-ciri dan karakteristik yang harus diterima di yayasan pesantren al-ikram ini adalah yang pertama terpenuhi kompetensi dasar yang pertama yaitu pedagogik dan profesionalisme, bagaimana cara mendeteksinya ? mendeteksinya dengan cara melalui tes, jadi disini tesnya adalah tes kompetensi yaitu tes kompetensi akademik nanti dia lolos dari tes akademik baru dia lanjut di tes selanjutnya seperti itu.
b. Persyaratan Pendidikan	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	dasar kehebatan seorang siswa yang akan diajar berawal dari kemampuan seorang guru, adalah tidak masuk akal seorang eee murid akan cerdas kalo diajar samu guru yang tidak cerdas, dan secara grafik nasional guru yang berpendidikan S1 apalagi eee S2 terlebih lagi dengan S3 ketika dia mengajar banyak sumber keterampilan dan pengalamannya itu eee banyak dan tajam, karna itu dia punya aroma atau cara meramun jenis pendidikan akan lebih hebat.
	KABAG Humas Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (MS) 07/11/2017	Standar pendidikan kita mulai dari standar kualifikasi itu minimal S1 walaupun saat ini aaa kita juga alhamdulillah eee sudah ada bebearap tenaga pendidik kami itu kurang lebih ada sekitar 40 persen itu memang kualifikasinya sudah magister bahkan saat ini ada beberapa tenaga pendidik kami lanjut perguruan tinggi doktor.
	Kepala Sekolah SMA Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (AN) 10/11/2017	Minimal dia S1, kalo dia pendidik disini dia harus S1 ee alhamdulillah di al-ikram yang mengajar S1 semua bahkan ada S2 mengajar di SD ada S2 bahkan ada lulusan timur tengah ada juga yang sekarang mengurus doktoralnya.
	Kepala Sekolah SD Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (NN) 14/11/2017	standarnya umumnya S1 bahkan tenaga pendidik disini banyak yang S2
	Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram (RI) 18/11/2017	kalau standar pendidik itu minimal S1 atau strata S1

c. Pengalaman Calon Tenaga Pendidik	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	Pengalaman kerja menjadi syarat utama dan pertama, kenapa orang mempunyai pengalaman kerja itu minimal dua tahun punya kecerdasan emosional karna orang yang mempunyai pengalaman kerja itu dia tidak perlu dididik dari nol tidak perlu diajar dari nol, dia sudah mempunyai kemampuan minimal 50 persen sisa 50 persen nya kita buat aplikasi untuk peningkatan kinerjanya.
	Kepala Sekolah SD Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (NN) 14/11/2017	sangat kita butuhkan pengalaman kerja minimal 2 tahun mengajar.
	Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram (RI) 18/11/2017	sangat dipertimbangkan, jadi dipertimkan itu adalah pengalaman kerja salah satunya makanya ada dokumen-dokumen dia kasih masuk, dokumen itulah yang menjadi pertimbangan saat semua tes yang dia lewati lolos maka dilihat lagi dokumennya bagaimana pengalamannya, seperti itu
3. Prosedur Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik a. Perkiraan (forecasting)	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	kalau tingkat satu ee jumlah total yang ada guru dan yayasan itu ee ada sekitar 60 lagi, ya kita membutuhkan sekitar 60an lagi untuk guru dan yayasan walaupun yang lainnya ada namanya pegawai tambahan.
	KABAG Humas Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (MS) 07/11/2017	kalau melihat ee dilapangan kekurangan tenaga pendidik pendalaman itu kita nanti kalau kita akan rekrut itu kurang lebih yang akan kita rekrut itu kita perioritaskan sebenarnya yang berjenis kelamin perempuan karna dalam segi hal tenaga pendidik pendalaman kita kekurangan disitu, untuk tenaga pendidik pendlam itu saat ini lebih di dominasi kaum ihwan itu atau laki-laki oleh karena itu perioritas utama kita dalam perekrutan utamanya adalah kaum perempuan tapi untuk hitung-hitungannya itu kurang lebih 10 tenaga pendidik yang akan di rekrut di tahun depan.
	Kepala Sekolah SMA Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (AN) 10/11/2017	karna kita sudah ada yah paling 10 lah.
	Kepala Sekolah SD Yayasan	untuk yang kedua ini kita belum bisa

	Pesantren Islam Al-Ikram (NN) 14/11/2017	perkiraan yah karna belum ada pembukaan pendaftaran yang kedua ini, nanti selesai itu baru bisa perkiraan berapa lagi tenaga pendidik yang dibutuhkan karna sementara ini tenaga pendidik disini alhamdulillah sudah lebih dari cukup, kalau sekolah baru lain biasanya akan kekurangan tenaga pendidik.
	Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram (RI) 18/11/2017	untuk kedepannya ini kan kemarin saya bawa analisis, prediksinya itu untuk eeee umum kan fhinisingnya ada dua mapel umum dengan mapel pedalaman agama, mapel umum itu SD 4 orang kemudian SMP dan SMA sekitar 2 orang, pedalaman agama sekitar 3 orang penambahannya.
b. Perumusan Tujuan (Obyektif)	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	pertama adalah eee menyempurnakan atau mengisi post –post yang kita butuhkan, yang kedua adalah eee kita bisa membuat eee alaur proyeksi ketenagaan kerja yang baru, yang ketiga adalah kita persiapkan jangan sampai penambahan jumlah jam atau penambahan aktivitas sehingga ee kita adakan rekrutmen, jadi rekrutmen itu berfungsi untuk eee mempersiapkan sesuatu yang dianggap penting dan dianggap sangat teknis.
	KABAG Humas Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (MS) 07/11/2017	namanya perencanaan ya pastinya kita juga hal yang mungkin menjadi kebutuhan dari sebuah lembaga pendidikan mempunyai perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang akan datang. Tapi sekali lagi kami tegaskan bahwa untuk tahap eee apa fokus dari penerimaan tenga pendidik atau perencanaan itu tetap kami rencanakan tapi untuk penerapannya apakah itu dilakukan atau tidak sekali lagi saya tegaskan bahwa untuk mungkin 3 tahun kedepan ini kita fokus untuk penerimaan tenaga pendidik untuk penerimaan pendidik kita fokus agama islam atau mungkin pendalam agama karna melihat banyaknya mungkin masih banyak kekurangan disitu karna jujur kami punya eee santri anak-anak kami disini itu, itu operasional belajarnya itu dimulai dari jam 7.30. Pagi jam istirahatnya 14.00 samapai 15.00 setelh sholat asar masuk lagi belajar pedalaman agama sampai jam 10 malam, nah inilah yang mengakibatkan kami khususnya tenaga pendidik yang beraktifitas

		di malam hari ini kita mempunyai persiapan khusus makanya ya kita memang dalam perencanaan bahkan untuk takbir insyaaah itu kita akan untuk tahun kita membuka di jenjang pendidik pendalaman agama khususnya di di kementerian agama khususnya ya yang menerapkan khurikulum dinas kementria agama dan jam operasionalnya itu dari jam 15.30 samapai jm 22.00 malam.
	Kepala Sekolah SMA Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (AN) 10/11/2017	kurang lebih ee meningkatkan lagi mutu sumberdaya manusianya kita tingkatkan lagi dan evaluasi bagaimana mengikuti perkembangan zaman ini.
	Kepala Sekolah SD Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (NN) 14/11/2017	otomatis tujuannya sangat besar karna kita akan mendidik santri-santri disini, harus keluarannya bagus jadi otomatis kita akan memilih dan memilih tenaga pendidik yang lebih baik lagi.
	Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram (RI) 18/11/2017	jadi tujuan dari perencanaan ini bagaimana eee peserta didik itu terpenuhi hak-hak sekolah kemudian tenaga pendidik tidak terlalu terbebani eee dengan tugas dan fungsinya di sekolah makanya kita kasih batasan-batasan begitu ada over sedikit kita langsung rencanakan untuk terima tenaga pendidik baru.
c. Kebijakan (Policy)	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	Pertama adalah kita mengadopsi dari aturan pemerintah kemendiknas dan kemenag dan kemenag itu dan kemendiknas kita harus menulis organisasi bahwa kalau guru matematika maka dia mengajar matematika kalau guru SD tetap dia mengajar di SD tetapi kalau itu di SD kurang maka kita akan berkumpul eee walaupun dia mahir matematika tapi ijasanya SD maka kita tetap simpan di SD, jadi perekrutan itu untuk ee memperjelas dan mempertebal koridor kepentingan kepentingan persekolahan dan kepentingan akademik.
	KABAG Humas Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (MS) 07/11/2017	kalau secara dasar hukum secara mungkin ini apa eee yang pasti pertama kita punya visi misi jadi kita juga punya standar operasional prosedur itu sistem dilembaga kami lalu kemudian kita sinergikan dengan aturan yang diterapkan di dinas pendidikan dan

		<p>kementria agama karna dilihat dimanapun lembaga kami ini di bawah naungan dinas pendidikan dan kementerian agama ee sehingga kalau dikatakan menjadi sebuah landasan hukum tetap kita berkorelasi antara standar operasional prosedur yang kita tetapkan dilembaga ini tanpa merendah dari norma-norma hukum dari dinas pendidikan terkait dari kualifikasi jenjang tenaga pendidik dimana sudah menjadi ee aturan landasan dari dinas pendidikan bahwa tenaga pendidik nantinya akan berlatar belakang berdasarkan standar yang sudah di tetapkan, dari segi agama apakah wajib islam atau muslim ataitu menjadi standar operasional prosedur yang telah menjadi standar kami disini jadi kalau bicara secara detail atau dasar hukum kita sama-sama punya landasan hukum kita terapkan landasan hukum dinas pendidikan dengan standar operasional dari yaysan pesantren al-ikram.</p>
	<p>Kepala Sekolah SMA Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (AN) 10/11/2017</p>	<p>iya kalau kita tetap berdasarkan pandua al-quran maka kita selalu calon guru baca tulis al-quran tesnya ya dia tau beberapa hadits dan eee panduannya kita dari dinas pendidikan.</p>
	<p>Kepala Sekolah SD Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (NN) 14/11/2017</p>	<p>kita yang menganalisis tenaga pendidik harus pendidikan agamanya no.1, kita ikut dalam aturan pemerintah tentang perekrutan tenaga pendidik ?</p>
	<p>Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram (RI) 18/11/2017</p>	<p>panduan kita itu saat ini sudah tertuang di pedoman kerja kepegawaian terkhusus menangani rekrutmen guru, terkait persyaratannya kemudian prosedurnya seperti apa eee jadi seperti itu, itu sudah tertuang dari pedoman kerja kepegawaian. ya jadi untuk eee dasar hukum tentunya kita masih mengacu pada UU tenaga pendidikan ee kemudian ee mengacu pada permen kemudian yang ketiga adalah mengacu pada visi misi yayasan seperti itu, jadi tetap kita kena, yayasan ini kan di naungi juga sama pemerintah ee secara langsung dari dinas pendidikan kabupaten goowa kemudian dari kementrian agama jadi dua kementrian yang</p>

		dinaungi, jadi dasar hukumnya tetap mengacu pada UU
d. Langkah-langkah (Prosedur)	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	langkah yang pertama adalah kita punya eee time scedule untuk apa yang akan kita lakukan misalnya dibidang pendidikan kita punya program eee tentang ap yang kita lakukan, yang kedua kita punya eee perencanaan perencanaan yang terukur eee kalau ada perencanaan-perencanaan ada time schedule, time schedulanya dari H sampai har Z itu, muali ada ada ee perencanaannya apa yang mau dilakukan didalamnya dengan jelas, yang ketiga adalah kita ada proses itu siapa yang menghendel ada siapa yang bertanggung jawab apa dan seterusnya dan yang terakhir adalah kita punya eee target pencapain hasil jagan kita melakukan kegiatan keorganisasian kalau tidak ada time schdulanya tidak ada perencanaanya tidak ada prosesnya bahkan tidak ada target hasilnya, kalau tidak ada itu semua itu eee istilahnya cuman diplomasi bahasa saja.
	KABAG Humas Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (MS) 07/11/2017	langkah-langkah awal yang harus dilakukan dalam perencanaan yang pertamanya pastinya kita punya sudah ada pegangang seperti visi dan misi karna jujur untuk merekrut tenaga pendidik kita memang harus punya pandangan pandangan teknisnya apa visi misi kita kedua standar operasional yang kita terapkan jadi kalau langkah-langkah yang harus kita persiapkan dalam hal perencanaan rekrutmen tenaga pendidik eee itu murni berlandaskan visi misi yang akan kita capai kedepan ee yang pertama kami tegaskan bahwa visi misi kita dalam menuju lembaga terpercaya salah satu visinya untuk menjadi lembaga terpercaya oleh karna itu karna kita inginkan menjadikan visi kita ini menjadi lembaga terpercaya jadi sudah sepantasnya dalam hal perencanaan rekrutmen tenaga pendidik ya otomatis kita membutuhkan kader-kader amanah yang bisa di percaya dari intelektual dari bahasa arab dan lain lain, jadi kalau perencanaan secara khusus eee sebenarnya kita berlandaskan dengan visi misi kita seperti apa ya itulah yang melatar belakangi kita untuk eee merencanakan

		sebuah rekrutmen tenaga pendidik itu berdasarkan visi misi yang kita miliki.
	Kepala Sekolah SMA Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (AN) 10/11/2017	kita besinergi dulu bahwa ini nilai yang kita nilai, satu visi dulu dan menyamakan visi misi kita dan menyatukan bahwa ini yang kita inginkan dalam rekrutmen tenaga pendidik.
	Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram (RI) 18/11/2017	persiapan-persiapannya itu dalam perencanaan adalah yang pertama kita tadi melihat mapel-mapel apa yang dibutuhkan kita analisis, berapa jumlah guru yang dibutuhkan dalam mapel ini kemudian seperti itu dibuatkan peraturan-peraturan main kemudian dibuatkan perencanaan-perencanaan materi tesnya seperti yang saya katakan tadi ada 6 tes, dibuatkan format formulasinya kemudian dibuatkan kesepakatan-kesepakatan penilainnya eee scoriingnya dari soal-soal itu kemudian bobot dari masing-masing dan jenis ujian ini kemudian kita buat dalam dan dituangkan dalam butiran soal di depannya itu kita buat aturan-aturan pelaksanaan ujiannya seperti itu
e. Penjadwalan (Schedule)	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	kalau yayasan memberikan kepercayaan kepada saya tapi untuk kita atur waktu alokasi penerimaan rekrutmen tenaga pedidik memang kita lakukan perencanaan itu minimal sebelum tahun ajaran baru perekrutan itu eee kita sudah buka agar supaya tidak sampai tumpang tindih antara kebutuhan tenaga pendidik itu dengan tenaga eee sory dengan siswa yang mau diterima.
	KABAG Humas Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (MS) 07/11/2017	pertimbangan mengenai jadwal eee pasti acuannya kita mengacu pada standar pendidikan dimana ketika ingin mengadakan rekrutmen tenaga pendidik sudah pastinya kita mencari jadwal sebisa mungkin itu tidak mengganggu operasinal yang ada di sekolah atau PBM di dalamnya yang berjalan saat ini oleh karena itu saat ini untuk nantinya rekrutmen tenaga pendidik itu sesuai dengan jadwal itu mungkin diwaktu-waktu dimana santri kami libur jadi tidak mengganggu proses belajar mengajar disekolah kami jadi

		mengacu pada kelender pendidikan.
	Kepala Sekolah SMA Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (AN) 10/11/2017	pelaksanaan kita melihat juga eee apa namanya itu tadi adalah hasil evaluasi dari hasil selama 1 tahun dan kemarin itu dasarnya ya kita melihat kelender pendidikan seperti itu
	Kepala Sekolah SD Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (NN) 14/11/2017	kita tergantung dari banyaknya kita buka pendaftaran santri baru terus kita fungsikan kalau banyak yang mendaftar kita juga lihat tingkatnya sementara kita sesuaikan tenaga pendidik disini, kalau tidak memenuhi jam-jam mengajarnya maka kita akan keluarkan jadwal.
	Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram (RI) 18/11/2017	pertimbangannya tadi saya sudah katakan diawal kenapa ditentukan waktunya karna kita ingin penerimaan guru itu tidak sifatnya mendadak, jadi kita rencanakan waktu kita tarik dari 3 bulan sebelum tahun ajarna baru itu sudah fix eee siapa tenaga pendidik yang diterima jadi mungkin 1 bulan sebelum itu sudah direkncanakan tesnya supaya dia proses magannya tidak mengganggu proses pembelajaran jadi dia datang disini magang 3 bulan di dampingi oleh guru-guru lama aaa nanti tahun ajaran baru fix baru dia di acc kan bahwa dia sudah resmi bergabung makanya di panningkan waktunya.
f. Anggaran	Direktur Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (IS) 06/11/2017	eee jujur kita menggunakan abu corp jadi abu corp itu pusat usahanya adalah abu tour abu corp itu banyak sekali usahanya yayasan ini juga salah satu usaha abu corp.
	KABAG Humas Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (MS) 07/11/2017	kalau pengalaman kemarin anggaran yang kita keluarkan kemarin pertama banyak biaya-biaya dari hal yang sewajarnya, karna perna kami melakukan rekrutmen tenaga pendidik ini tidak dilaksanakan di lingkungan sekolah kami sudah pastinyalah kita membutuhkan itilahnya pengeluaran yang luar biasa karna yang pertama kita melakukan dua tahap jadi gelombang pertama dan gelombang kedua, dan murni kemarin dilakukan diluar sekolah jadi kita harus kita menyewa-menyewa hotel hotel sewa gedung lalu kemudian kita juga memberikan snack termasuk juga lunch makan siang untuk kepada tenaga pendidik

		kemarin, jadi kalau bicara anggaran minimal yang kita keluarkan itu kurang lebih sekitar 30-40 juta. kalau sumber anggarannya murni dari abu corp tidak ada campur tangan dari yang lain.
	Kepala Sekolah SMA Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (AN) 10/11/2017	kemarin itu hotel saja itu sudah sampai 20 juta karna kita 2 hari ya belum dengan ATK dan semacamnya sekitar 30 an.
	Kepala Sekolah SD Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram (NN) 14/11/2017	kemarin dilakukan dua kali perekrutan jadi kurang lebih sekitar 100 juta anggaran yang dibutuhkan. Dan sumber anggaran dari owner abutor atau dari pemilik yayasan ini sendiri.
	Kepala Sekolah SMP Yayasan Pesantren Al-Ikram (RI) 18/11/2017	aan dan penyusunannya itu kurang lebih 100 juta kita dari rapat awla kita sudah berapa kali rapat kita pindah dari restoran, rumah ke rumah dan itu konsumsi kemudian biaya jalan teman tim itu setiap kita rapat itu uang jalan kemudian rapat di hotel tes di hotel dan kita booking lagi kamar sewa hotel sehingga estimasinya itu sampai guru itu di tetapkan bergabung dengan kita itu kurang lebih seratus juta. Dan sumber anggarannya dari itu untuk pembayaran awal itu dari owner atau dari ketua yayasan ini

**TATA TERTIB DAN SISTEM PELAKSANAAN FINAL TES
TENAGA PENDIDIK PESANTREN AL - IKRAM**

JADWAL KEGIATAN

- 06.00 - 07.00 : Registrasi dan pembagian nomor peserta
- 07.00 - 07.10 : Pembukaan oleh moderator
- 07.10 - 07.20 : Pembacaan ayat suci Al – Qur’an
- 07.20 - 07.30 : Pembacaan Doa
- 07.30 - 07.40 : Sambutan oleh Direktur Pesantren Al – Ikram sekaligus membuka acara dengan resmi
- 07.40 - 08.00 : Sambutan Panitia pelaksana sekaligus pembacaan tata tertib dan sistem pelaksanaan ujian
- 08.00 - 08.10 : Pengisian identitas peserta pada lembar jawaban TPK (tes potensi kejuruan)
- 08.10 - 09.00 : Pelaksanaan Ujian TPK
- 09.00 - 09.10 : Persiapan Ujian CBT (computer base tes) Pengolahan nilai
- 09.10 - 09.30 : Pelaksanaan Ujian CBT
- 09.30 - 10.00 : Cofee Break (istirahat)
- 10.00 - 12.00 : Pelaksanaan Micro Teaching dan Wawancara
- 12.00 - 13.00 : Makan Siang / Shalat
- 13.00 - 15.30 : Lanjutan Micro Teaching dan Wawancara
- 15.30 - 16.00 : Cofee Break / Shalat
- 16.00 - 17.30 : Lanjutan Micro Teaching dan Wawancara

PERLENGKAPAN PESERTA UJIAN

Setiap peserta diwajibkan membawa kelengkapan ujian final tes seperti :

1. Lembar Validasi ujian Micro Teaching dan Wawancara yang telah di cetak dan di isi
2. Tata tertib dan sistem pelaksanaan Final Tes yang telah diunduh dan dicetak
3. Curriculum Vitae (CV) yang telah dibuat oleh masing-masing peserta (format bebas)
4. ID Card yang telah ditempelkan Photo dan di Stempel oleh panitia pada saat ujian TPA & BTQ kemarin
5. Papan alas lembar jawaban
6. Pulpen, Pensil 2 B, Penghapus, Mistar bulatan dan Penajam pensil
7. Laptop / Notebook yang telah terinstall dengan Microsoft Office 2007 atau 2010
8. RPP sesuai dengan bidang studi yang akan diajarkan (kurikulum 2013) berupa materi tingkat SMA, terkecuali yang mengambil PGSD sebanyak 2 Rangkap, (1 rangkap untuk peserta dan 1 rangkap untuk penguji)

TATA TERTIB PESERTA UJIAN

1. Peserta hadir paling lambat 30 menit sebelum acara pembukaan dimulai
2. Bagi peserta yang terlambat sebelum 15 menit pada waktu ujian TPK, masih diperkenankan untuk mengikuti ujian tes namun tidak diberikan perpanjangan waktu
3. Bagi peserta yang terlambat setelah 15 menit saat pelaksanaan TPK dimulai, maka tidak diperkenankan untuk mengikuti ujian TPK namun tetap dapat mengikuti ujian selanjutnya
4. Peserta wajib mengisi daftar hadir yang telah disiapkan oleh panitia
5. Peserta wajib membawa lembar validasi ujian Micro Teaching dan Wawancara yang telah dicetak dan di isi untuk diperlihatkan pada panitia saat registrasi
6. Peserta duduk pada tempat yang telah ditentukan oleh pihak panitia
7. Peserta tidak diperkenankan membawa anggota keluarga dan teman masuk ke area ruangan ujian
8. Pada saat peserta memasuki ruangan ujian, peserta dilarang :
 - a. Membawa makanan dan minuman
 - b. Merokok didalam ruangan
 - c. Membawa senjata tajam dan obat-obatan terlarang
9. Pada saat ujian berlangsung, peserta dilarang :
 - a. Mengaktifkan dan menggunakan handphone
 - b. Menggunakan kalkulator dan alat hitung lainnya
 - c. Melihat buku dan catatan lainnya
 - d. Bertanya dan berbicara dengan sesama peserta ujian
 - e. Menerima, memberikan sesuatu dari / kepada peserta lain tanpa seijin pengawas ujian
 - f. Keluar ruangan, kecuali mendapat ijin dari pengawas atau panitia pelaksana
10. Peserta tidak diperkenankan meninggalkan ruangan sampai batas akhir waktu ujian selesai
11. Seluruh peserta diwajibkan menjaga ketenangan dan ketertiban serta tidak berperilaku buruk selama mengikuti seluruh rangkaian kegiatan acara sampai selesai

SANKSI

Sanksi bagi peserta yang dianggap melakukan pelanggaran ringan masih berupa teguran lisan oleh pengawas atau pihak panitia, sedangkan bagi peserta yang dianggap melakukan pelanggaran berat akan dikenakan sanksi pembatalan ujian dan dianggap gugur.

GAMBARAN DAN SISTEM PELAKSANAAN UJIAN

1. Tes Potensi Kejuruan (TPK)
 - Setiap peserta akan mendapatkan soal sesuai dengan bidang kompetensi yang akan diajarkan
 - Soal terdiri dari 50 nomor (pilihan ganda) dengan waktu pengerjaan selama 60 Menit
 - Setiap soal jika benar bernilai 4, jika tidak dijawab bernilai 0 dan jika salah minus satu (-1)
2. Computer Base Tes (CBT)
 - Setiap peserta akan mendapatkan soal yang sama, baik itu S1 dan S2
 - Soal bersifat Praktikum (berupa pengolahan nilai), menggunakan media Laptop/Notebook dan dikerjakan pada aplikasi Microsoft Office Excel 2007, 2010 atau 2013
 - Waktu pengerjaan selama 20 Menit.

3. Micro Teaching (MT)

- Setiap peserta menyerahkan lembar validasi serta RPP yang telah dibuat sesuai dengan bidang studi yang nantinya akan diajarkan berdasarkan dengan acuan silabus kurikulum 2013 tingkat SMA Kelas X semester ganjil dan genap (kecuali bagi PGSD) sebanyak 1 rangkap kepada dewan penguji
- Setiap peserta diperkenankan membawakan materi yang dianggap paling dikuasai didalam RPP didepan penguji dan para peserta.
- Selama ujian peserta tidak diperkenankan melihat RPP
- Peserta membawakan materi tanpa menggunakan media presentasi komputer atau Proyektor dikarenakan waktu yang sangat minim (terbatas)
- Setiap peserta diberi waktu hanya 3 menit, terhitung pada saat peserta mulai berbicara dan dimana didalamnya mencakup (Pembuka, Isi Materi dan Penutup)

4. Wawancara

- Setiap peserta yang telah menuntaskan sesi Micro Teaching akan selanjutnya melakukan sesi wawancara dengan tiap-tiap unsur pimpinan termasuk Direktur Pesantren Al – Ikram
- Setiap peserta akan melakukan dialog khusus secara face to face dengan 3 unsur pimpinan dengan menyerahkan lembar validasi dan Curriculum Vitae (CV)
- Waktu sesi wawancara dikondisikan oleh tiap-tiap unsur terkait dalam hal ini ketiga unsur pimpinan

PROSES PENILAIAN

1. Seluruh peserta yang dinyatakan LULUS ketahap Final Tes, wajib mengikuti TPK, CBT, MT dan Wawancara sesuai dengan waktu dan tempat pelaksanaan yang telah ditetapkan oleh pihak panitia
2. Nilai hasil TPK, CBT, Micro Teaching dan Wawancara akan dikalkulasikan untuk memperoleh total skor akhir setiap peserta ujian Final Tes dengan rincian sebagai berikut :

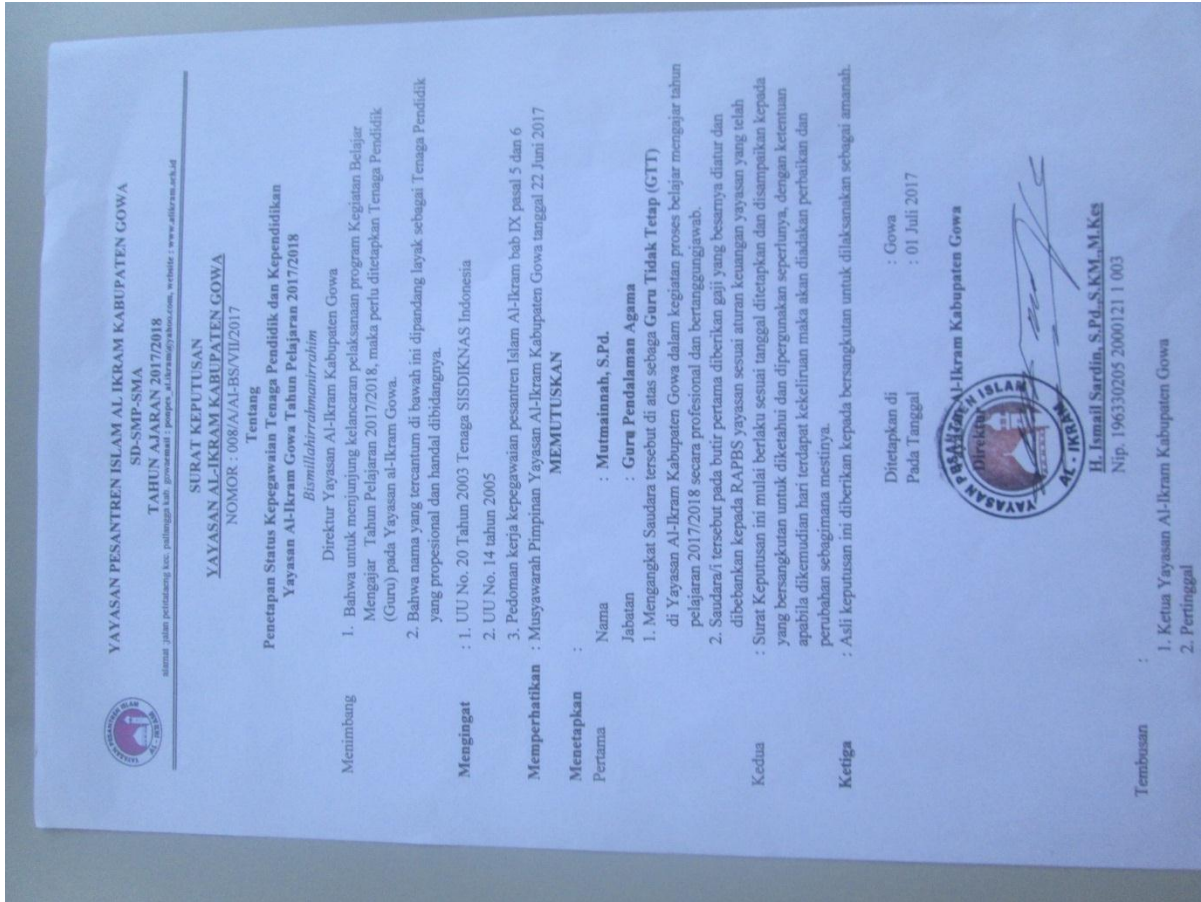
URAIAN TES	TPK	CBT	Micro Teaching	Wawancara
PRESENTASI NILAI	20 %	10 %	40 %	30 %

**PEMETAAN JUMLAH
TENAGA PENDIDIK TINGKAT SD - SMP - SMA
PESANTREN ISLAM AL - IKRAM**

BIDANG STUDI	KETAHAP TES AKHIR	DIBUTUHKAN
Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti	6	1
Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	5	1
Bahasa Indonesia	5	1
Matematika	8	1
Sejarah Indonesia	4	1
Bahas Inggris	8	2
Seni Budaya	3	1
Prakarya	3	1
Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	5	2
KELOMPOK IPA		
Biologi	5	1
Fisika	5	1
Kimia	5	1
KELOMPOK IPS		
Geografi	5	1
Sosiologi	5	1
Ekonomi	5	1
Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	5	1
Bahasa Arab	5	2
PENDALAMAN AGAMA MELIPUTI		
Tahfidz, Tahsin dan Tilawah		
Fiqhi dan Hadits	15	10
Sejarah Islam		
PGSD	3	2
TOTAL	105	32

Makassar, 21 Februari 2017

PANPEL



Gambar 1. Surat Keputusan Penetapan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

JUMLAH KEHADIRAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
YAYASAN PESANTREN AL IKRAM
Juli-17

1	Ismail Sardidin, S.Pd., S.K.M., M. Kes	Direktur Yayasan	
2	Ahmad Alwan Nisfar, S.Pd.I	Kepala Sekolah SMA	13
3	Ibhami, S.Pd.I	Kepala Sekolah SMP	
4	Habibawati Nisfar, S.Pd.I	Kepala Sekolah SD	
5	Fadhly Nur, S.Sos	Wakasek Kesiswaan SMP	
6	A.S. Alomawati, S.Pd., M.Pd.	Wakasek Kurikulum SMP/Guru Biologi	21
7	Abd. Rahman, S.Pd.	Guru Bahasa Arab	
8	Abd. Rahman, S.Pd.I, M.Pd.I	Wakasek Kesiswaan SMA/Guru Bahasa Arab	11
9	Arisman, S.Hum., M.Hum	Guru Pembelajaran Agama	22
10	Awwaz, S.Pd., M.Pd.	Wali Kelas/Guru Rengokles	19
11	A. Jusriana, S.Pd., M.Pd.	Guru Fikih	18
12	Ayuha, S.Pd.	Wakasek Kurikulum SD/Guru Kms	13
13	Defi Gunawan Septutra, S.Pd.	Guru Bahasa Indonesia	23
14	Elsa Prima, S.Pd.I	Kepala Kepondokan	7
15	Ferawati, S.Pd.	Wali Kelas/Guru SD	17
16	Habiba, S.Hd	Guru Pembelajaran Agama	7
17	Habibi, S.Pd.I	Guru Pembelajaran Agama	13
18	Hilmaningrum, S.Pd., M.Pd.	Wali Kelas/Guru SD	19
19	Ikhwan Mustari, S.Pd.	Guru Praktek dan SBK	20
20	Marifah, ST.	Guru Pembelajaran Agama	20
21	Muh. Beah, Lc	Guru Pembelajaran Agama	6
22	Muhammad Saib, Lc., M.HI	Penanggung Jawab Bahasa	22
23	Muhammad Nurran Barri, S.Pd.	Wali Kelas/Guru Matematika	22
24	Mulawati, SH., MH.	Wali Kelas/Guru Pkn	23
25	Murdahafa, S.Sos	Guru Al-Qur'an	12
26	Najma Nur Mawaddah, S.Pd., M.Pd.	Wakasek Kurikulum SMA	23
27	Nur Anisah, S.Pd., SE	Guru Pengasah	3
28	Nurul Anisah, S.Pd.	Wakasek Kesiswaan SD/Guru Bahasa Inggris	12
29	Nurul Wati, S.Pd.	Penanggung Jawab Bahasa/Guru Bahasa Inggris	20
30	Mutmainnah, S.Pd.	Guru Pembelajaran Agama	13
31	Rahmat Sabirin, S.Pd.	Penanggung Jawab Lab. Sains	26
32	Sakabuddin Al Ayyubi, Lc., M.HI	Guru Pembelajaran Agama	12
33	Suatri Masana, S.Pd.I	Guru Pendid. Agama Islam	26
34	Suhardi, SE., S.Sos., M.Sos.I	Guru Pembelajaran Agama	17
35	Suffiani, S.Pd.	Guru Sgjarah Indonesia dan Geografi	25
36	Widya Sura Amriyah Y., S.Pd.I	Guru Pembelajaran Agama	11
37	Zulfahmi Yusuf, S.Pd.I	Penanggung Jawab Tahfidh	14
38	Tamra, S.Pd.	Wali Kelas SD	12
39	Sariba, S.Pd.	Wali Kelas SD	10
40	Ismail, S.Pd.I	Kepala Bimbingan dan Konseling	16
41	Muh. Saiful, S.Kom	Kepala Bagian Humas Yayasan	22
42	Suryanti M. Nur, S.SI	Staf Dapodik Yayasan	24
43	Nur Hayah, SE	Wali Staf Sarana dan Prasarana	24
44	Ira Nova Andia, S.Pd	Finance	21
45	Aqung Huzbira Rusli, S.IP	Penanggung Jawab Perputakaan	17
46	Rajmahlah Yusuf, SE.	Kepala Tata Usaha (KTU)	20

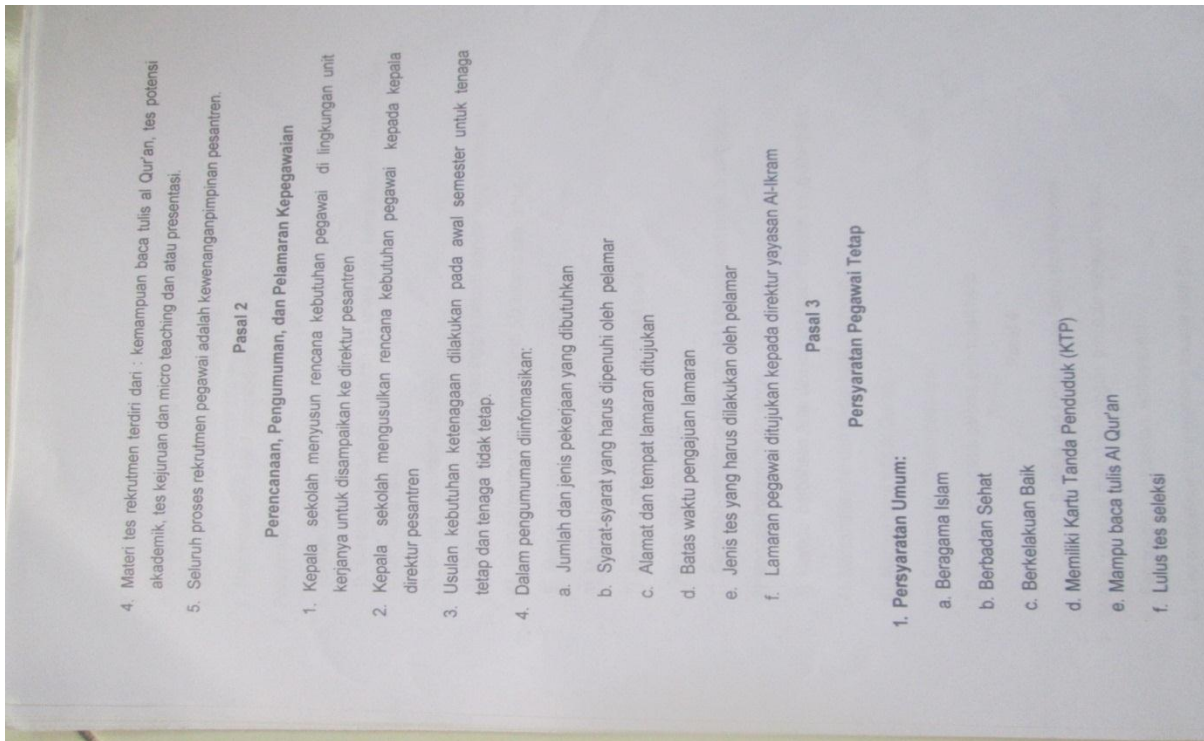
Gambar 2. Daftar Hadir Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

47	Riska Wahyuningsih, SE.	Staf SMA	24
48	Muh Irwan Azis, S.Pd	Staf SD	8
49	Nurdin Bohari Nyampa	Driver Yayasan	25
50	Abd. Gaffar, SE	Kepala Bagian Sarana Yayasan	4
51	Nurdewi Astuti, S.Pd.	Staf SMP	17
52	Muhammad Risal, S.Pd.	Penanggung Jawab IT	12
53	Hamzah	Staff	
54	Diana Muzu	Catering	24
55	Haeruddin	Security	27
56	Syamsuddin	Security	27
57	Salma Sasmita, S.Kep	Perawat	27
58	Abd. Rahman Dg Ngalle	Cleaning Service	26
59	Ainul Rahman	Staf Yayasan	7
60	Aidil	Security	
61	Yuddin	Security	1
62	Yuli	Catering	2
63	Kamaruddin	Cleaning Service	19
64	Ahmad Khairul/Rijal	Cleaning Service	8
65	Lili Poniman	Security	3

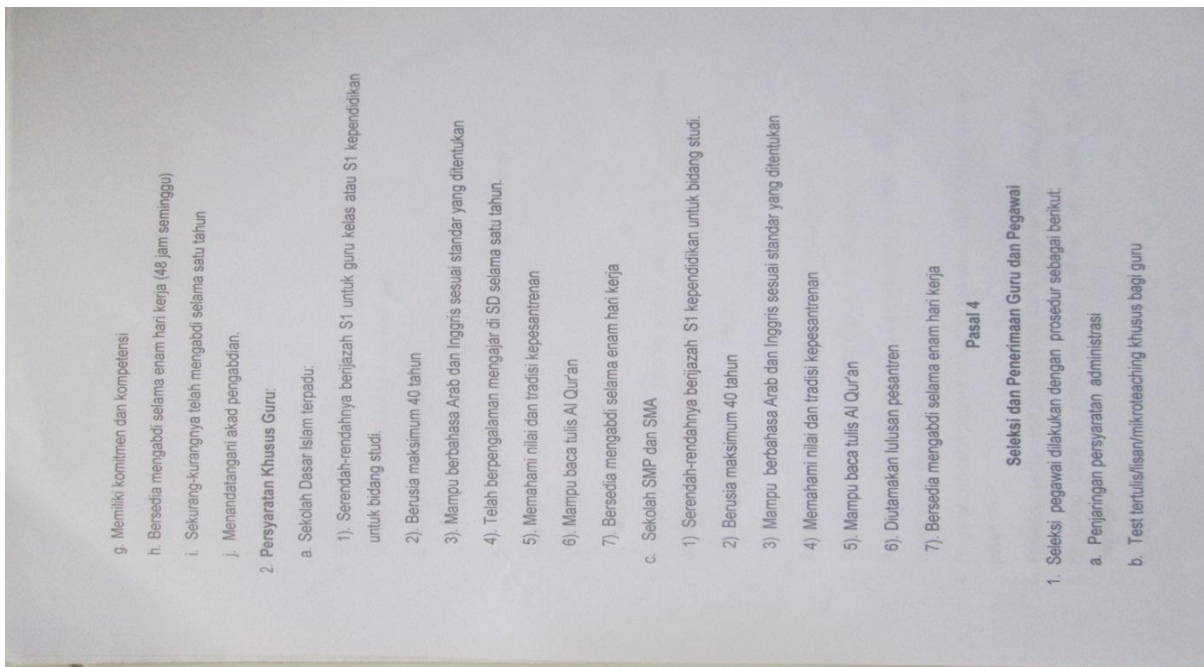
Gambar 3. Daftar Hadir Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

BAB IX	
ATURAN KEPEGAWAIAN	
Pasal 1	
Rekrutmen Guru dan Kependidikan	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan dan rekrutmen kepegawaian di setiap lini kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengisi kekosongan formasi tenaga yang dibutuhkan. 2. Kepegawaian di Pesantren Al-Ikram terbagi menjadi 2 kategori yakni : guru dan tenaga kependidikan 3. Prosedur pengadaan ketenagaan dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penjaringan calon, tes rekrutmen, pengumuman kelulusan dan pengangkatan. 	

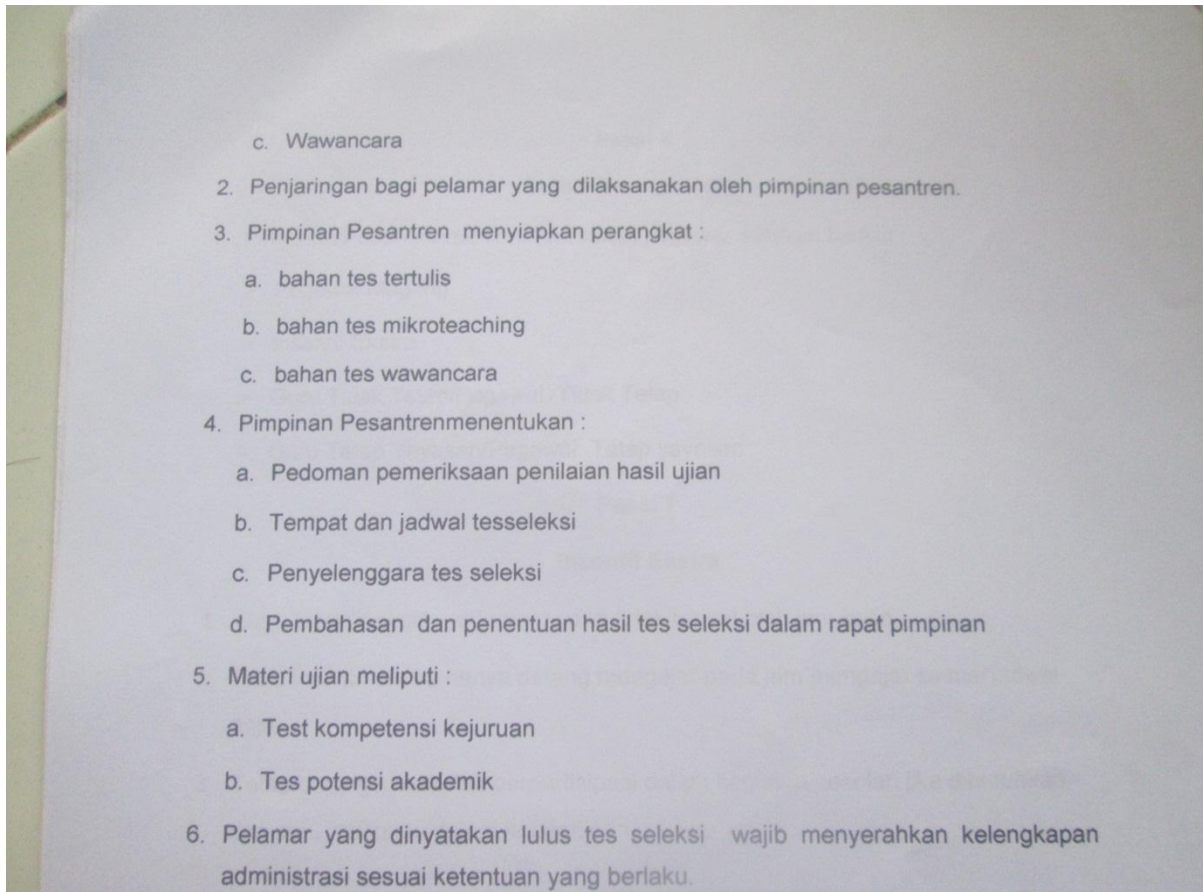
Gambar 4. Aturan Penerimaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan



Gambar 5. Aturan Penerimaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan



Gambar 6. Seleksi Penerimaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan



Gambar 7. Aturan Penerimaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

NO	MAPEL YANG DIAMPUH	SD		SMP		SMA		JUMLAH JAM	Jumlah Guru Yang di butuhkan	jabatan yang dibutuhkan
		IA	IB	VILA	VILB	XA	XB			
1	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	3	3	3	3	3	3	18	1	Kepala Kepondokan
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan			2	2	2	2	8	1	Kepala Bidang Konseling
3	Bahasa Indonesia			4	4	4	4	16	1	Guru/PJ IT
4	Matematika			4	4	4	4	16	1	Wakasek Kurikulum SMP
5	IPA Biologi			2	2	2	2	8	1	Wakasek Kurikulum SMA
6	IPA Fisika			2	2	2	2	8	1	Wakasek Kesiswaan SMA
7	Ilmu Pengetahuan Sosial			2	2	2	2	8	1	Wakasek Kesiswaan SD/BK Akhwat
8	Bahasa Inggris			3	3	3	3	12	2	Wali Kelas SMA
9	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	3	3	3	3	3	3	18	2	Guru/wali kelas SMP Kelas VII
10	Seni Budaya			2	2	2	2	8	1	Wali Kelas SMP
11	Prakarya			2	2	2	2	8	1	Wali Kelas SMA
12	Bahasa Arab			3	3	3	3	12	3	Wali Kelas SMP Kls VIII
13	Teknologi Informasi dan Komunikasi			2	2	2	2	8	1	Penanggung Jawab Tahfidz
14	Kitab Agidah			2	2	2	2	8	1	Penanggung Jawab Bahasa
15	Kitab Fiqhi			2	2	2	2	8	1	Penanggung Jawab Eskul/Wali Kelas IX
16	Kitab Hadits			2	2	2	2	8	1	Wali Kelas XI.b
17	Kitab Tafsir			2	2	2	2	8	1	Kepala Asrama
18	Kitab Siroh			2	2	2	2	8	1	PJ. Mentoring
19	Kitab Akhalaq			2	2	2	2	8	1	Wakasek Kesiswaan
20	Tajwid			2	2	2	2	8	1	PJ Kitab
21	Nahwu dan Shoraf			2	2	2	2	8	1	Kepala Asrama
22	Mahfudzat			2	2	2	2	8	1	Walikelas/Guru
23	Mentoring			2	2	2	2	8	2	Wakasek Kurikulum SD
24	Tematik	26	26					52	4	Kabag Humas
	Total Guru yang dibutuhkan								32	Wali Kelas SD I

Gambar 8. Hasil Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik Yayasan Pesantren Al-Ikram



Gambar 9. Foto Lokasai Penelitian Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram



Gambar 10. Foto Lokasai Penelitian Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram



Gambar 11. Wawancara dengan Direktur Yayasan



Gambar 12. Wawancara dengan Kabag Humas



Gambar 13. Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA



Gambar 14. Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Alamat: Kampus UNM Tidung Jl. Tamalate I Makassar
Telepon: 0411.883076 - 0411.884457
Laman: www.unm.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "Studi Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di Yayasan Insan Unggul Al-Azhar Makassar"

Atas nama:

Nama : IMAM FADLI
Nim : 1243041014
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Setelah diperiksa dan diteliti, naskah skripsi ini telah memenuhi syarat untuk diujikan.

Makassar, September 2017

Pembimbing I

Drs. M. Bachtiar, M.Si
NIP. 19561231 198503 1 014

Pembimbing II

Dr. Andi Nurochmah, M.Pd
NIP. 19580518 198503 2 001

Disahkan:

A.n Ketua Jurusan AP FIP UNM
Sekretaris Jurusan



Dra. Sitti Habibah, M.Si
NIP. 19671110 200501 2 002



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

jalan. Tamalate 1 Tidung, Makassar 90222
Telepon: 884457. Fax (0411) 884457
Email: ap_fip_unm@yahoo.co.id

PENGESAHAN USULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil telaah oleh pembahas utama dan para peserta seminar yang telah dilaksanakan pada hari selasa tanggal 03 Oktober 2017, maka usulan penelitian untuk skripsi saudara:

Nama : IMAM FADLI
NIM : 1243041014
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Judul : Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Yayasan Pesantren Islam Al-
Ikram Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa

Telah dilakukan perbaikan/penyempurnaan sesuai usulan/saran pembahas utama dan para peserta seminar, maka usulan penelitian untuk skripsi ini diperkenankan meneruskan kegiatan pada tahapan selanjutnya.

Makassar, Oktober 2017

Pembimbing I,

Drs. M. Bachtiar, M.Si
NIP 19561231 198503 1 014

Pembimbing II,

Dr. Andi Nurochmah, M.Pd.
NIP 19580518 198503 2 001

Mengetahui

a.n. Dekan

Dr. Abdul Saman, M.si.,Kons.
NIP. 19720817 200212 1 001

Disahkan oleh:

Ketua Jurusan

Dr. H. Ansar, M.Si.
NIP 19690729 200312 1 004



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan: Tamalate I Tidung, Makassar KP. 90222

Telepon: 884457, Fax. (0411) 884457

Laman: www.fip.unm.ac.id; E-mail: fip@unm.ac.id

Nomor : 6736/UN.36.4/LT/2017
Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian

23 Oktober 2017

Yth : **Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan**
Cq. Kepala UPT P2T BKPMMD Prov. Sulawesi Selatan

Di –
Makassar

Sehubungan dengan penyelesaian studi mahasiswa Program Strata Satu (S-1), maka terlebih dahulu harus melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi. Untuk itu kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Imam Fadli
NIM : 1243041014
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan
Judul Skripsi : *Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidikan di Yayasan Pesantren Al-Ikram Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa*

Diberikan izin untuk melakukan penelitian pada lokasi atau tempat yang ada dalam wilayah Lembaga/ Instansi/ Organisasi yang Bapak/ Ibu Pimpin.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan proposal penelitian mahasiswa yang bersangkutan. Atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan:

1. Yth. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



1 2 0 1 7 1 9 1 4 2 1 5 6 3 0

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 15464/S.01P/P2T/10/2017
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.
Bupati Gowa

di-
Tempat

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik FIP UNM Makassar Nomor : 6736/UN36.4/LT/2017 tanggal 23 Oktober 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **IMAM FADLI**
Nomor Pokok : 1243041014
Program Studi : Adm. Pendidikan
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Tamalate 1 Tidung, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIKAN DI YAYASAN PESANTREN AL- IKRAM
KECAMATAN PALLANGGA KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **30 Oktober s/d 30 November 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 24 Oktober 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.

Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
1. di Makassar;
2. *Pertinggal.*

SIMAP PTSP 24-10-2017



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://p2tbkpm�.sulselprov.go.id> Email : p2t_provsulsel@yahoo.com
Makassar 90222





PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Mesjid Raya No. 30. Telepon. 884637. Sungguminasa – Gowa

Sungguminasa, 27 Oktober 2017

K e p a d a

Nomor : 070/ 1583 /BKB.P/2017
Lamp : -
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Yth. Ka. Yayasan Pesantren Islam Al-Ikram
Kec. Pallangga
Di-

T e m p a t

Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel
Nomor: 15464/S.01.P/P2T/10/2017 tanggal 24 Oktober 2017 tentang Rekomendasi Penelitian

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **IMAM FADLI**
Tempat/Tanggal Lahir : Lospalos, 3 November 1993
Jenis kelamin : Laki-Laki
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Alamat : Tamalate 1 Stpak 37 No. 228 Blok. 5

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul "**PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIKAN DI YAYASAN PESANTREN AL-IKRAM KECAMATAN PALLANGGA KABUPATEN GOWA** "

Selama : 30 Oktober 2017 s/d 30 November 2017
Pengikut : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Gowa;
2. Penelitian/Pengambilan Data tidak menyimpang dari izin yang diberikan.;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) Eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Gowa Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Gowa.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

An. KEPALA BADAN
SEKRETARIS,



Drs. ALWI ARIFIN, M.Si
Pangkat : Pembina Tk.1
NIP : 19670808 198811 1 001

Tembusan :

1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
2. Ka. Kantor Kementrian Agama Kab. Gowa;
3. Pembantu Dekan Bid. Akademik FIP UNM Makassar;
4. Yang Bersangkutan ;
5. Pertinggal



YAYASAN PESANTREN ISLAM AL-IKRAM

SD – SMP – SMA

Jl. Pelita Taeng Kec. Pallangga Kab.Gowa Sulawesi Selatan

Email : ponpes_al.ikram@yahoo.com, Website : www.alikram.sch.id, Tlp. (0411) 8985428 / 081342733220

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 063/B/YP-AI/XII/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muh. Sadik, S.Kom
Jabatan : Kepala Bagian Humas
Alamat : Jl. Pelita Taeng Kec. Pallangga Kab. Gowa

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Imam Fadli
Tempat/Tgl. Lahir : Lospalos, 3 November 1993
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Tamalate 1 Stpak 37 No. 228 Blok 5

Telah selesai melakukan penelitian di Yayasan Pesantren Islam AL-Ikram selama 1 (satu) bulan, terhitung mulai tanggal 30 Oktober 2017 s/d 30 November 2017 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIKAN DI YAYASAN PESANTREN ISLAM AL-IKRAM KECAMATAN PALLANGGA KABUPATEN GOWA"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Gowa, 19 Desember 2017

Kepala Bagian Humas

Muh. Sadik, S.Kom
NIP. 03.1986.02.21.009

Tembusan :

1. Arsip
2. Yang bersangkutan

RIWAYAT HIDUP



IMAM FADLI, lahir pada tanggal 03 November 1993 di Lospalos Timor-Timur, beragama islam dengan status belum menikah, anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan Basoddin dan Andi Sitti Rahmatan. Penulis kemudian menyelesaikan pendidikan seolah dasar pada tahun 2005 SDN 16 Tamanaroya Kecamatan Tamalatea dan menengah pertama 2008 di SMP Negeri 1 Tamalatea. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di SMK 1 Jeneponto Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan dan selesai pada tahun 2011. Pada tahun 2012 penulis menempuh pendidikan perguruan tinggi Negeri di Universitas Negeri Makassar, Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan.

Pengalaman berorganisasi pada jenjang Perguruan Tinggi Penulis ikut terlibat dalam kepengurusan HIMA AP FIP UNM Periode 2012/2013 sebagai Sekretaris bidang pengembangan bakat dan minat, Periode 2013/2014 ditingkat Fakultas sebagai pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Bid. IPTEK.