

SKRIPSI

**STUDI ANALISIS SISTEM REKRUTMEN GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH
DI KECAMATAN MUNGKID**



Oleh:

Finta Tri Rahmadani

NIM: 1404050013

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

**STUDI ANALISIS SISTEM REKRUTMEN GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH
DI KECAMATAN MUNGKID**



Oleh:

Finta Tri Rahmadani

NIM: 1404050013

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Finta Tri Rahmadani
NPM : 14.0405.0013
Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Mertoyudan, 7 Januari 2018

Saya yang menyatakan,



Finta Tri Rahmadani

NPM: 14.0405.0013



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2) Terakreditasi BAN-PT Peringkat B
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (S1) Terakreditasi BAN-PT Peringkat A
Program Studi : Muamalat (S1) Terakreditasi BAN-PT Peringkat A
Program Studi : PGMI (S1) Terakreditasi BAN-PT Peringkat B
Jl. Mayjend Bambang Soegeng Mertoyudan Km.5 Magelang 56172, Telp. (0293) 326945

PENGESAHAN

Dewan Penguji Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang telah mengadakan sidang Munaqosah Skripsi Saudara:

Nama : FINTA TRI RAHMADANI
NPM : 14.0405.0013
Prodi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Judul Skripsi : Studi Analisis Sistem Rekrutmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid.

Pada Hari, Tanggal : Sabtu, 19 Januari 2019

Dan telah dapat menerima Skripsi ini sebagai pelengkap Ujian Akhir Program Sarjana Strata Satu (S1) Tahun Akademik 2018/2019, guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)

Magelang, 19 Januari 2019

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Dr. Imam Mawardi, M.Ag.

NIK. 017308176

Afa Sidiq Rifai, M.Pd.I.

NIK. 158908133

Penguji I

Penguji II

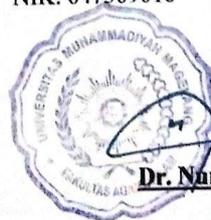
Dr. Imron, M.A.

NIK. 047309018

M. Tohirin, M.Ag.

NIK. 047106011

Dekan



Dr. Nurodin Usman, Lc., M.A.

NIK. 057508190

NOTA DINAS PEMBIMBING

Magelang, Januari 2019

Dra. Kanthi Pamungkas Sari, M.Pd
Irham Nugroho, M.Pd.I
Dosen Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Magelang

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Magelang

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

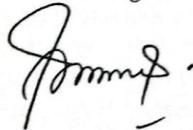
Setelah melakukan pembimbingan baik dari segi isi, bahasa, teknik penulisan, dan perbaikan seperlunya atas skripsi saudara:

Nama : Finta Tri Rahmadani
NPM : 14.0405.0013
Prodi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtida'iyah (PGMI)
Judul Skripsi : Studi Analisis Sistem Rekrutmen Guru Madrasah
Ibtidaiyah Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid

Maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara tersebut diatas layak dan dapat diajukan untuk dimunaqosahkan.

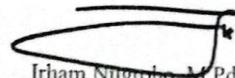
Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pembimbing I



Dra. Kanthi Pamungkas Sari, M.Pd
NIK.016908177

Pembimbing II



Irham Nugroho, M.Pd.I
NIK.148806123

ABSTRAK

FINTA TRI RAHMADANI: *Studi Analisis Sistem Rekrutmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid*. Skripsi. Magelang : Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualifikasi guru MI di Kecamatan Mungkid. Untuk mengetahui proses pada masing-masing MI dan efektifitas rekrutmen guru yang diterapkan pada MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Subyek penelitian ini terdiri dari 13 kepala madrasah. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian kualifikasi guru MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid dengan kualifikasi akademik Lulusan S-1 sesuai dengan kualifikasi akademik profesi guru kelas atau mata pelajaran. Dengan hasil ketercapaiannya dari 13 MI jumlah total sebanyak 119 guru, 16 diantaranya belum lulus S-1. Sedangkan yang belum memiliki kualifikasi sebagai guru kelas sebanyak 50 guru. Untuk guru penjaskes dan kesenian belum diampu oleh guru yang memiliki latar belakang kualifikasi, jadi keseluruhan guru yang dibutuhkan sebanyak 76 guru dari latar belakang akademik yang sesuai. Kualifikasi yang diterapkan dari Non akademik: 1) Berkepribadian Muhammadiyah, sudah dibuktikan dengan menjadi anggota Muhammadiyah dan diutamakan aktif dalam organisasi Muhammadiyah (ortonomya). 2) Jujur dan bertanggung jawab sudah dibuktikan dengan melampirkan surat keterangan catatan kepolisian (SKCK). 3) Tidak pernah mengkonsumsi atau terlibat minum keras: narkoba, alkohol, psikotropika dan zat adiktif (NAPZA), tindak pidana, dan perdata. Sehat jasmani dan rohani, dengan melampirkan surat keterangan sehat dari dokter. Sedangkan alur rekrutmen guru MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid belum dikatakan sesuai karena pelaksanaannya masih bervariasi yaitu dengan dimulai pengumuman -menyampaikan lamaran-seleksi-diterima, sebanyak 11 MI dan menyampaikan lamaran-seleksi-diterima, sebanyak 2 MI. Sedangkan efektifitas rekrutmen yang diterapkan belum sepenuhnya tercapai. Namun upaya-upaya dari Majelis Dikdasmen sudah untuk meminimalisir persoalan yang terjadi. Diantaranya adalah melakukan pertemuan antara para pengelola pendidikan dasar dan menengah Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid guna membahas tentang potensi dan tantangan yang ada serta pengembangan jejaring guna meningkatkan kualitas mutu pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci: *Sistem Rekrutmen Guru, Madrasah Ibtidaiyah*

MOTTO

“ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka
mengubah diri mereka sendiri”

(Q.S.Ar-Ra'd:11)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada
Almamaterku, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Studi Analisis Manajemen Rekrutmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Di Kecamatan Mungkid* Shalawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menginspirasi dalam setiap langkah perjuangan umat Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah memberi bantuan berupa moral dan material selama penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang atas segala kebijaksanaan, perhatian dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
2. Dra. Kanthi Pamungkas Sari, M.Pd dan Irham Nugroho M.Pd.I selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu mengarahkan, membimbing dan memberi dorongan serta masukan sampai skripsi ini terselesaikan.
3. Kepada 13 kepala MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

4. Bapak Muharam Sabli dan Ibu Nayuna (Alm) tercinta yang tidak pernah berhenti berdoa untuk kesuksesan anaknya disetiap sujudnya.
5. Kedua kakakku tersayang Zulimianto dan Titin Sumarni terima kasih atas doa dan dukungan yang telah diberikan dengan tulus sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi.
6. Sahabat terbaik Endah, Erni, Laila, Octa, Bella, Nia, Maesaroh yang selalu ada disaat susah maupun senang, serta telah memberikan motivasi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh rekan mahasiswa khususnya Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Universitas Muhammadiyah Magelang angkatan 2014.
8. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT, dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi siapa saja yang membaca.

Magelang, 7 Januari 2019

Penulis

Finta Tri Rahmadani

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | iv |
| ABSTRAK | v |
| MOTO | vi |
| PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah Penelitian | 4 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian | 4 |
| BAB II KAJIAN TEORI | |
| A. Hasil Penelitian yang Relevan..... | 6 |
| B. Kajian Teori | 8 |
| 1. Manajemen | 8 |
| a. Definisi Manajemen..... | 9 |
| b. Fungsi manajemen | 10 |
| 2. Rekrutmen..... | 16 |
| a. Definisi Rekrutmen..... | 16 |
| b. Tujuan Rekrutmen | 21 |
| c. Prinsip – prinsip Rekrutmen. | 22 |
| d. Perencanaan Rekrutmen | 23 |
| 3. Guru | 27 |
| a. Definisi Guru | 27 |
| b. Persyaratan Menjadi Tenaga Pendidik | 29 |
| 4. Definisi Madrasah Ibtidaiyah | 35 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian | 36 |
| B. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 37 |
| C. Sumber Data | 38 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 40 |
| E. Teknik Analisis Data | 43 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Data..... | 44 |
| B. Analisis Data..... | 45 |

| | |
|---|------------|
| C. Pembahasan | 58 |
| BAB V : KESIMPULAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Kesimpulan..... | 68 |
| B. Saran | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | 71 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 74 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 127 |

DAFTAR TABEL

- Tabel 1 Jumlah MI Muhammadiyah Kecamatan Mungkid, 39.
- Tabel 2 Kisi-kisi Angket, 41.
- Tabel 3 Data Keadaan MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid, 48.
- Tabel 4 Hasil Wawancara, 51.
- Tabel 5 Efektifitas rekrutmen guru MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid,
66.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Teknik Analisis Data, 43.

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|----------|---|----------------------------------|
| Lampiran | 1 | Pedoman Wawancara, 74. |
| Lampiran | 2 | Catatan Wawancara, 75 |
| Lampiran | 3 | Foto Observasi wawancara, 101. |
| Lampiran | 4 | Blanko Permohonan Judul, 105. |
| Lampiran | 5 | Surat Keputusan Skripsi, 106. |
| Lampiran | 6 | Kartu Bimbingan, 108. |
| Lampiran | 7 | Permohonan Penelitian, 112. |
| Lampiran | 8 | Surat Keterangan Penelitian, 114 |

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa tetapi untuk suatu sistem belajar dan menimba ilmu. Dimana sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan generasi yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa, baik dari segi budaya, sosial maupun ekonomi.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidik di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi, dan tujuan yang jelas. Manajemen adalah suatu proses yang sistematis dan kooperatif dalam usaha memanfaatkan sumberdaya yang ada, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.¹ Sedangkan manajemen pendidik dan tenaga pendidik di sekolah adalah segenap proses penataan yang bersangkutan dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja, untuk dan di sekolah secara efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya.²

Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan berdasarkan atas kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan.³ Seharusnya penerimaan guru hendaknya mendapat perhatian yang utama. Karena pada tahap

¹Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 33.

²*Ibid.*, hlm. 10.

³Rugaiyah, Atiek Sismiati, *Propesi Kependidikan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 84.

penerimaan ini dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Kesalahan dalam menyeleksi guru dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam hubungan dengan tujuan dan cita-cita yang diinginkan.

Proses rekrutmen guru dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan, dan ahli dalam mendidik, mengajar sesuai bidangnya, kemudian seorang guru juga harus memiliki sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa.⁴

Dalam penelitian ini hanya terfokus pada rekrutmen guru saja, dimana sesuai peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 pasal 2 Tentang Guru yaitu guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan adanya peraturan pemerintah peneliti ingin menganalisis rekrutmen guru sesuai dengan standar kualifikasi dari peraturan pemerintah yang ada. Namun pada kenyataannya masih ada sebagian sekolah yang standar kualifikasinya belum sesuai dengan peraturan pemerintah.

Sehingga masih banyak permasalahan-permasalahan yang muncul dalam manajemen rekrutmen penerimaan guru terutama

⁴Suwatno, *Manajemen SDM Organisasi Public Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlmn.62.

dibeberapa MI, dari informasi guru-guru yang didapat beserta cerita hasil wawancara masih banyak MI yang belum memenuhi standar kualifikasi yang semestinya, itu dikarenakan kendala-kendala serta kondisi MI yang masih sangat kekurangan guru, sehingga masih kesulitan mencari tenaga pendidik yang berkualitas sesuai kualifikasi, akibatnya masih ada di sebagian besar MI dikacamatan Mungkid yang tenaga pendidiknya belum memenuhi standar kualifikasi akademik pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan UU Nomor 14 2005 tentang Guru dan Dosen, juga Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, dan Permenag Nomor 16/2010 semua guru di Indonesia minimal berkualifikasi akademik D-IV atau S-1 program studi yang sesuai dengan bidang/jenis mata pelajaran yang dibinanya. Guru pada SD/MI SMP/MTs, SMA/MA/SMK atau sarjana (S1) program studi yang terakreditasi.⁵

Karena masih ada guru yang lulusan SMA yang diperkerjakan menjadi guru di MI, Tidak hanya itu terdapat juga tenaga pendidik yang tidak linier dengan bidang yang dibutuhkan. Seperti adanya guru Bimbingan Konseling (BK) yang menjadi guru kelas, masih ada guru yang lulusan ekonomi manajemen maupun akutansi yang mengajar bahkan menjadi guru kelas.

Disamping itu belum adanya kualifikasi dari manajemen madrasah yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan Peratutan Pemerintah dan

⁵Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 66

ketentuan dari Majelis Dikdasmen Pimpinan Pusat Muhammadiyah sebagai madrasah yang dibawah naungan Muhammadiyah. Dengan adanya masalah-masalah di atas peneliti tertarik untuk meneliti yaitu tentang rekrutmen guru yang berjudul Studi Analisis Sistem Rekrutmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah penelitian ini dapat di rumuskan:

1. Bagaimana kualifikasi rekrutmen guru MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid ?
2. Bagaimana Proses rekrutmen guru pada masing-masing MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid ?
3. Bagaimana efektifitas rekrutmen guru yang diterapkan pada MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui kualifikasi guru MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid.
- b. Mengetahui proses rekrutmen pada masing-masing MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid.

- c. Mengetahui efektifitas rekrutmen guru yang diterapkan pada MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi sekolah, dapat dijadikan bahan informasi dan pertimbangan dalam melakukan rekrutmen guru.
- b. Bagi penulis, dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan serta mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dibangku perkuliahan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, dapat dijadikan bahan informasi dan referensi sehubungan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam kegiatan penelitian lapangan atau kajian pustaka tidak akan pernah lepas dari kajian sebelumnya atau bahkan bisa berangkat dari landasan teori dari hasil penelitian atau pemikiran sebelumnya. Hasil penelitian atau referensi yang relevan dengan penelitian analisis manajemen rekrutmen guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dra.Kanthi Pamungkas S, M.Pd dan Drs.Mujahidun, M.Pd. Universitas Muhammadiyah Magelang (Hasil Penelitiannya). Dengan judul: “Manajemen Rekrutmen Profesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang”. Dengan hasil bahwa manajemen rekrutmen profesional guru jenjang pendidikan dasar muhammadiyah Kabupaten Magelang belum terlaksana sebagaimana yang diharapkan sinerginas antara PCM, komite sekolah dan sekolah perlu ditingkatkan agar implementasi agar standar rekrutmen guru profesional dapat terlaksana secara optimal. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan metode *deskriptif kualitatif*⁶.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Amalia, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (Skripsi) yang berjudul: “Strategi

⁶Kanthi Pamungkas Sari, Mujahidun, “Manajemen Rekrutmen Provesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang”, Penelitian Revitalisasi Visi Institusi (PRVI), (Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang, 2017), hlm. 2.

Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui strategi perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor dalam rangka pencapaian tujuan lembaga tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode diskriptif dengan menggunakan pendekatan empiris. Hasil penelitian ini ada beberapa aspek perekrutan yang perlu ditingkatkan lagi diantaranya adalah aspek seleksi administrasi seperti persyaratan calon pelamar juga lebih di perjelas agar pelamar lebih mudah memahaminya, serta materi yang di ajukan pada saat wawancara, tes tulis, dan praktek mengajar lebih di perluas lagi untuk lebih membuka wawasan pelamar⁷.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Murnawati, Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning (Skripsi). Dengan judul: “Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SD Kalam Kudus Pekan Baru” metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Hasil Penelitian rekrutmen tenaga pendidik masih perlu diperhatikan lagi pola rekrutmen yang diterapkan dalam merekrut guru agar guru yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan.⁸

⁷Putri Amalia, “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor”. Skripsi.(Jakarta: Universitas Syarif Hidayatul, 2010), hlm. 3.

⁸Murnawati, “Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SD Kalam Kudus Pekan Baru”, .Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Vol. 11, No. 2, September 2014. (PekanBaru: Universitas Lancang Kuning fakultas Ekonomi), hlm. 5.

Berdasarkan pada beberapa penelitian di atas, peneliti ini memfokuskan penelitian yang sedikit berbeda yaitu berbeda jenis dan metode dari penelitian Putri Amalia yang merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif, sedangkan penelitian Murnawati menggunakan metode deskriptif sedangkan pada penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Kemudian perbedaan juga terlihat dari sumber data yang difokuskan hanya kepada guru MI Muhammadiyah yang ada di Kecamatan Mungkid sedangkan penelitian waktu dan wilayah yang diteliti yang berfokus pada Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah se kecamatan Mungkid Magelang. Karena melihat dari ketiga kajian pustaka tersebut peneliti akan mengembangkan lebih luas lokasi dan obyek penelitian menguatkan serta melanjutkan penelitian yang sudah ada.

B. Kajian Teori

1. Manajemen

a. Definisi Manajemen

Manajemen dalam buku Suwatno yaitu merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.⁹ Manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dan kooperatif dalam usaha memanfaatkan sumberdaya yang ada, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Manajemen didefinisikan sebagai proses, karena semua manajer harus menjalankan

⁹Suwatno, Donni Juni P, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Bisnis*. (Bandung: 2011), hlm. 29.

kegiatan-kegiatan tertentu, yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁰

Istilah manajemen memiliki banyak arti, tergantung pada yang mengartikannya. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur.¹¹ Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan fungsi-fungsi manajemen. Jadi, manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.¹²

Secara oprasional, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah adalah segenap proses penataan yang bersangkutan dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja, untuk dan di sekolah secara efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan, atau juga disebut administrasi personil adalah agar pada personil (pegawai) yang ada berdayaguna, berhasil guna, tepat guna, serta mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Adapun manajemen tenaga pendidikan mencakup:

- 1) Perencanaan pegawai.
- 2) Pengadaan pegawai.
- 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai.

¹⁰Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h lm. 33.

¹¹Malayu S, P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 1.

¹²Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm 1

- 4) Promosi dan mutasi.
- 5) Pemberhentian pegawai.
- 6) Kompensasi.
- 7) Penilaian pegawai.¹³

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) diartikan sebagai suatu model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, pegawai sekolah, orangtua siswa, dan masyarakat) untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional.¹⁴

Dari kesimpulan di atas manajemen adalah suatu proses penataan yang membahas masalah demi kemajuan tenaga kerja, terciptanya suasana kerja yang nyaman demi mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Fungsi Manajemen

Pengertian manajemen yang berbeda-beda yang diungkapkan oleh pakar manajemen. Maka fungsi manajemen pun berbeda-beda pula tergantung pada sudut pandang mereka.¹⁵

Para ahli manajemen mempunyai pendapat yang beraneka ragam tentang fungsi manajemen yang paling awal pendapat Fayol yaitu:

¹³ Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 101.

¹⁴ Sri Minarti, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta : Gramedia, 2016), hlm. 51

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara 2008), hlm.3.

planning, organizing, commanding, coordinating dan *controlling*. Gulich membagi fungsi manajemen menjadi 7 yang dikenal dengan POSDCORB (*planning, organizing, staffing, directing, controlling, reporting, dan budgeting*). Sedangkan Terry menyatakan 4 fungsi manajemen yang dikenal dengan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*).¹⁶

Untuk memahami lebih jauh tentang fungsi-fungsi manajemen, meliputi:

a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁷ Dengan demikian seorang perencana pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dan wawasan yang luas agar dapat menyusun sebuah rancangan yang dapat dijadikan pegangan dalam pelaksanaan proses pendidikan selanjutnya.¹⁸ Adapun langkah-langkah dalam sebuah perencanaan meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai.

¹⁶ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 23-24.

¹⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, praktik, dan riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). Hlm.48.

¹⁸ Udin Syaefudin Sa'ud dan Abin Syamsuddin Makmun, *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 46.

- 2) Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan.
- 3) Mengumpulkan data dan informasi-informasi yang diperlukan.
- 4) Menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan.
- 5) Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan.¹⁹

Perencanaan program harus memperhatikan dana yang tersedia, ciri masyarakat, daerah jangkauan sarana atau media, dan teknik yang akan digunakan dalam mengadakan hubungan dengan masyarakat. Kalau perencanaan tidak memperhatikan hal-hal di atas, dikhawatirkan kegiatan tersebut tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan.²⁰

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Menurut Soebagio pengorganisasian diartikan sebagai keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat di

¹⁹ M. Ngalim Purwanto, *op. Cit.* Hlm.15.

²⁰ Soetjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2004), hlm.195.

gerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²¹

c) Penggerakan (*actuating*)

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

Pergerakan (*Actuating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah usaha pimpinan untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja, khususnya untuk mengetahui kelancaran kerja para pegawai dalam melakukan tugas mencapai tujuan.²²

²¹ Subagio Admodiworo, *Manajemen Pendidikan Di Indonsia*, (Jakarta: Ardy Jaya, 2006), hlm.100.

²² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), hlm. 13-14

Tujuan utama pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.²³

e) Pemberdayaan (*Empowering*)

Pemberdayaan adalah kemampuan berbagai informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan reward bagi peningkatan kerja.²⁴

f) Pemfasilitasan (*facilitating*)

Facilitating adalah kemampuan menyatukan orang untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama, termasuk dalam memberikan kesempatan setiap

²³ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjadarmas University Press, 2006), hlm.173.

²⁴ Tim Peneliti BKN, *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, <http://WWW.BKN.go.id>, diakses pada tanggal 17 september 2018.

orang untuk berpartisipasi dan mengatasi konflik.²⁵ *Fasilitating* merupakan pelayanan khususnya bagi para karyawan yang bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi para karyawan tersebut.

Tujuan utamanya bukanlah untuk meningkatkan produksi tetapi untuk gairah dan semangat untuk bekerja. Jadi dengan adanya *fasilitating* akan memberikan dorongan semangat bagi para pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

g) Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.²⁶

h) Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan

²⁵ Tim Peneliti BKN, *Pedoman Penyusunan Stndar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, <http://WWW.BKN.go.id>, diakses pada tanggal 17 september 2018

²⁶ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm 219.

memberikan ganjaran.²⁷ Evaluasi ini dapat dilakukan pada waktu proses kegiatan sedang berlangsung atau pada akhir suatu program itu untuk melihat sampai seberapa jauh keberhasilannya.

2. Rekrutmen

a. Definisi Rekrutmen

Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan berdasarkan atas kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan. Kebutuhan ini menjadi tugas manajemen personalia untuk melakukan Rekrutmen tenaga pengajar. Adapun Kualifikasi guru adalah persyaratan minimal yang harus dimiliki oleh guru mulai dari guru yang bertugas pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Sekolah Dasar / Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.²⁸

Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau Dosen dalam melaksanakan tugas

²⁷ Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosada Karya, 2008), hlm.34.

²⁸Rugaiyah, Atiek Sismiati, *Propesi Kependidikan*. (Bogor: Ghalia Indonesia 2011), hlm. 84.

keprofesionalan (UUD No 14 tahun 2005, pasal 1-10). Masing-masing kompetensi sebagai berikut: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, 4) kompetensi Profesional.²⁹

Rekrutmen yang baik harus mencakup 5 (lima) hal berikut:

- 1) Dapat memiliki banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- 2) Tidak pernah kompromi standar seleksi.
- 3) Berlangsung secara kesinambungan.
- 4) Program rekrutmen kreatif, imajinatif dan inovatif.
- 5) Rekrutmen dapat menarik individu dari karyawan yang saat ini sedang dikerjakan oleh sebuah lembaga atau yang sedang tidak bekerja.³⁰

Untuk mendapatkan tenaga kependidikan dan pendidik yang berkualitas dan memenuhi prinsip *the right man on the right place* maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan.

Fungsi manajemen tenaga kerja yang kedua adalah perekrutan (recruiting) yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja. Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan

²⁹Rugaiyah, Atiek Sismiati, *Propesi Kependidikan*. (Bogor: Ghalia Indonesia 2011), hlm. 89.

³⁰Kanthi Pamungkas Sari, Mujahidun, "Manajemen Rekrutmen Provesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang", Proposal Penelitian, (Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang, 2017), hlm. 5.

mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan Sebelum dilaksanakan seleksi, terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi jabatan tertentu.

Seleksi adalah kegiatan memilih calon-calon tenaga yang dilaksanakan melalui kegiatan seleksi administratif tes tertulis, tes psikologi wawasan dan tes kesehatan setelah calon dinyatakan lulus seleksi maka tahap pertama dilakukan orientasi. Orientasi dilakukan untuk memperkenalkan kepada pegawai baru terhadap lingkungan kerja, tugas-tugas dan personal yang ada di lingkungan.³¹ Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan.

Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa “ Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah tata cara, menemukan dan menarik pelamar yang sesuai untuk dikerjakan dalam dan oleh pihak sekolah.

³¹ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hlm. 138.

Dimana proses rekrutmen tersebut harus memenuhi seleksi kualifikasi guru yang sudah ditetapkan.³²

Menurut Sirait rekrutmen atau penarikan calon pegawai serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.³³ Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa “ Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.³⁴ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah usaha pencarian para calon karyawan (guru), dengan proses dan persyaratan tertentu.

Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Adapun fungsi-fungsi tersebut meliputi penempatan, fungsi pengembangan, fungsi kontrol

³² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2007), hlm. 69.

³³ Sirait, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia 2006), hlm.57

³⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2001), cet. 15, hlm. 69

dan adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi dan promosi.³⁵

Tujuan diselenggarakan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Pengadaan pegawai dilakukan berdasarkan prinsip netral, obyektif, akuntabel, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta transparan, yang dilaksanakan sebagai berikut:

- 1) Setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat dapat mengikuti seleksi, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah.
- 2) Pengumuman penerimaan CPNS diumumkan secara luas dengan menggunakan media yang tersedia (internet, surat kabar atau papan pengumuman).
- 3) Pengadaan CPNS dilaksanakan untuk mengisi lowongan formasi yang disusun berdasarkan analisa kebutuhan sesuai dengan kebutuhan nyata/riil masing-masing satuan unit organisasi Pemerintah.

³⁵ Sirait, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2006), hlm 62.

- 4) Pelamar yang dinyatakan lulus dan diterima, harus ditempatkan pada unit kerja sesuai dengan formasi yang telah ditetapkan.
- 5) Pengadaan CPNS dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
- 6) Setiap pelamar tidak dipungut biaya apapun.
- 7) Hasil ujian diolah dengan komputer.
- 8) Penetapan peserta yang lulus dan diterima diumumkan secara terbuka oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk.³⁶

b. Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- 1) Memperoleh sumber tenaga yang potensial
- 2) Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
- 3) Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

³⁶ Sirait, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2006), hlm 62.

4) Untuk keutuhan seleksi Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*.³⁷

c. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

- 1) Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- 2) Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- 3) Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.³⁸

³⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 92

³⁸ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, cet. 4 (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), hlm. 22

d. Perencanaan Rekrutmen

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 Malayu S.P Hasibuan, 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.³⁹

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

³⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia, 2010), hlm. 28

pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya. 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. yaitu sebagai berikut.⁴⁰

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:

- a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.

⁴⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia, 2010), hlm. 28.

- c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- d) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
- e) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- f) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
- g) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.⁴¹

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.

⁴¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia, 2010), hlm. 28

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.⁴²

- a) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- b) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- c) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- d) 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.

⁴² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia, 2010), hlm. 28.

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 pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.⁴³

3. Guru

a. Definisi Guru

Secara umum guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, dasar dan menengah sedangkan secara formal guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia⁴⁴.

Dalam *Kamus Bahasa Indonesia*, guru diartikan sebagai orang pekerjaannya mengajar. Guru adalah salah satu komponen

⁴³ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam kerangka, manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 30

⁴⁴Hamzah, Nina Lamatenggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 2.

manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sedangkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, bahwa profesi guru adalah merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, antara lain memiliki kualifikasi akademik, latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan bidang tugas tersebut.⁴⁵

Menurut Usman guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan pekerjaan sebagai guru.⁴⁶ Guru adalah sebuah jabatan

⁴⁵Rugaiyah, Atiek Sismiati, *Profesi Kependidikan*, (Bogor: Ghalia Pustaka, 2011), hlm. 45.

⁴⁶ Muhammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2005) hlm. 5

atau profesi seseorang dalam rangka melaksanakan proses guru, diperlukan keahlian khusus tentang pendidikan dan pengajaran.⁴⁷

b. Persyaratan Menjadi Tenaga Pendidik

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.⁴⁸

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya.

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

⁴⁷ Zulkarnain Dali, *Manajemen Mutu Madrasah*, (yogyakarta: Pustaka Pelajar 2017), hlm .200

⁴⁸ Undang-Undang RINomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen, hlm. 7-8.

rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴⁹

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.⁵⁰

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.⁵¹

Dalam buku musfah 2015:65, kualifikasi guru dijelaskan dalam Permen No.19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional*

⁴⁹ Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 62.

⁵⁰ Undang-Undang RINomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen, hlm. 6-7.

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 7-8.

Pendidikan Pasal 29 ayat (2), seorang guru minimal harus mempunyai kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau D-4,serta sertifikat profesi guru.⁵²

Penerimaan dan pengangkatan pegawai meliputi:

- 1) Penerimaan pegawai untuk pendidikan dasar dilakukan oleh Penerimaan Pegawai yang dibentuk Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Cabang dan/atau Daerah Muhammadiyah.
- 2) Tim Penerimaan pegawai pendidikan dasar terdiri atas unsur Sekolah/Madrasah/Pesantren, Majelis Dikdasmen Cabang dan/atau Daerah Muhammadiyah.
- 3) Tim Penerimaan Pegawai melakukan seleksi terhadap pelamar berdasarkan persyaratan yang sudah ditentukan.
- 4) Penerimaan pegawai diumumkan secara terbuka.
- 5) Proses seleksi pegawai dilakukan secara bertahap sebagai berikut:
 - a) Seleksi administrasi.
 - b) Tes kompetensi.
 - c) Psikotes.
 - d) Tes keIslaman dan ke Muhammadiyah.
 - e) Tes wawancara.
 - f) *Micro Teaching* untuk Guru/Ustadz.

⁵² Jejen musfah, *Redesain Pendidikan Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 65

- 6) Tim Penerimaan Pegawai untuk pendidikan dasar melaporkan hasil seleksi secara tertulis kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Cabang dan/atau Daerah Muhammadiyah.
- 7) Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Cabang dan/atau Daerah Muhammadiyah mengumumkan pegawai untuk pendidikan dasar yang diterima berdasarkan hasil seleksi Tim Penerimaan Pegawai.
- 8) Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Cabang mengusulkan pengangkatan guru dan pegawai SD/SDLB/MI/MD dan bentuk lain yang sederajat kepada Pimpinan Daerah Muhammadiyah dengan persetujuan Pimpinan Cabang Muhammadiyah melalui Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah tingkat daerah.
- 9) Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah menerbitkan Surat Keputusan Pengangkatan dilampiri dengan pakta integritas bermaterai cukup yang ditandatangani calon pegawai diketahui Kepala Sekolah/Madrasah dan/atau mudir dan disahkan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar Menengah untuk pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

10) Calon yang diterima mendapatkan status sebagai Calon Pegawai Tidak Tetap diwajibkan mengikuti masa uji coba selama 6 (enam) bulan.

11) Selama masa uji coba, calon pegawai dipersyaratkan untuk memiliki nilai Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) paling rendah 80 (delapan puluh) dalam skala 100 (seratus).

Persyaratan penerimaan pegawai :

(1) Jenjang Pendidikan Guru/Ustadz paling rendah berijazah S 1/Diploma IV.

(2) Persyaratan administratif:

(a) Warga Negara Indonesia.

(b) Berusia maksimal 40 (empat puluh) tahun.

(c) Mengajukan surat lamaran.

(d) Foto copy ijazah terakhir beserta transkrip nilai yang telah dilegalisasi.

(e) Daftar riwayat hidup.

(f) Foto copy KTP yang masih berlaku.

(g) Foto diri ukuran 4x6.

(h) Surat keterangan sehat dari dokter.

(i) Surat Cakap kelakuan (SKCK) dari Kepolisian.

(3) Kepribadian:

(a) Berkepribadian Muhammadiyah.

(b) Berakhlak mulia.

- (c) Jujur dan bertanggung jawab.
- (d) Memiliki komitmen terhadap Persyarikatan.
- (e) Sehat jasmani dan rohani.
- (f) Tidak pernah mengkonsumsi dan/atau terlibat minum keras: Narkoba, Alkohol, Psikotropika dan Zat adiktif (NAPZA), tindak pidana, dan perdata.

Pengangkatan Pegawai Tetap Persyarikatan:

- (1) Pegawai tidak tetap yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun di Sekolah/Madrasah/Pesantren Muhammadiyah dapat diusulkan menjadi pegawai tetap Persyarikatan oleh kepala/madrasah dan/atau mudir.
- (2) Pegawai tidak tetap yang diusulkan adalah yang memiliki nilai rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) minimal 80 dalam 2 tahun terakhir.
- (3) Kepala sekolah/madrasah dan/atau mudir pada satuan pendidikan mengusulkan pegawai tidak tetap Persyarikatan tingkat pendidikan dasar kepada Pimpinan Daerah Muhammadiyah melalui Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Penyelenggara untuk menerbitkan surat keputusan sebagai pegawai tetap Persyarikatan.⁵³

⁵³“Majelis Dikdasmen Pimpinan Pusat Muhammadiyah” Kantor Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM), Magelang.

4. Definisi Madrasah Ibtidaiyah

MI adalah satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam yang terdiri dari 6 tingkat pada jenjang pendidikan dasar. Madrasah Ibtidaiyah (MI) ini setara dengan Sekolah Dasar (SD) yang wajib ditempuh oleh seluruh anak-anak Indonesia.⁵⁴ MI merupakan jenjang lanjutan setelah RA.

Madrasah Ibtidaiyah adalah sekolah umum yang berciri khas Islam. Pengertian ini menunjukkan bahwa dari segi materi kurikulum, madrasah mengajarkan pengetahuan umum yang sama dengan sekolah-sekolah umum sederajat. Hanya saja yang membedakan madrasah dengan dengan lembaga pendidikan umum adalah banyaknya pengetahuan agama yang diberikan, yang merupakan ciri khas Islam, lembaga pendidikan formal yang dibawah naungan Departemen Agama.⁵⁵

Pada jenjang madrasah ibtidaiyah ini siswa menerima pelajaran seperti halnya sekolah umum dengan tambahan pelajaran agama seperti FIQIH, Aqidah Akhlak, Al-Qur'an Hadits dan juga Bahasa Arab. Untuk pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam baru diberikan mulai kelas 3.

⁵⁴ Kementerian Agama RI, *Madrasah Indonesia. Madrasah Prestasiku, Madrasah Pilihanku*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Agama RI, 2015), h. 34.

⁵⁵Zulkarnain, Dali, *Manajemen Mutu Madrasah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hlm. 7.

Kesimpulan di atas bahwa Madrasah Ibtidaiyah adalah sekolah umum yang berciri khas Islam dengan mengajarkan pelajaran agama Islam yang tidak ada disekolah umum lainnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah dimana akan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun tempat penelitian ini di tiga belas MI Muhammadiyah yang ada di kecamatan Mungkid meliputi :

- 1) MI Muhammadiyah Butuh.
- 2) MI Muhammadiyah Blondo.
- 3) MI Muhammadiyah I Rambeanak.
- 4) MI Muhammadiyah II Rambeanak.
- 5) MI Muhammadiyah Madura.
- 6) MI Muhammadiyah Paremono.
- 7) MI Muhammadiyah I Bumirejo.
- 8) MI Muhammadiyah II Bumirejo.
- 9) MI Muhammadiyah Gondang.
- 10) MI Muhammadiyah Pabelan.
- 11) MI Muhammadiyah Mendut.
- 12) MI Muhammadiyah Progowati.
- 13) MI Muhammadiyah Pegarsari.

Waktu penelitian ini adalah kurang lebih selama dua bulan, dimana penelitian ini memfokuskan kepada kepala sekolah di MI Muhammadiyah Kecamatan Mungkid.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kualitatif yaitu penelitian yang berusaha menangkap gejala secara holistik kontekstual melalui pengumpulan data dari subyek yang diteliti sebagai sumber langsung dengan instrumen kunci peneliti sendiri, yaitu peneliti merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsiran data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya.

Penelitian kualitatif misalnya, teknik pengumpulan data yang utama yaitu menggunakan daftar wawancara tertulis kepada informan, data yang diperoleh adalah data kualitatif. Selanjutnya untuk memperkuat dan mengecek validitas data hasil wawancara tersebut, maka dapat dilengkapi dengan observasi atau wawancara kepada informan yang telah memberikan jawaban pertanyaan yang diajukan penulis, atau orang lain yang memahami terhadap masalah yang diteliti.⁵⁶

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang merupakan suatu bentuk penelitian ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas,

⁵⁶ Sugiyono, *Memahami Penelitian kualitatif* ,(Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), 2011,hlm. 23

karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya.

Namun sumber data yang diambil menggunakan populasi dari semua jumlah kepala sekolah MI Muhammadiyah yang ada di Kecamatan Mungkid. Peneliti hanya akan mendeskripsikan keadaan atau fenomena yang ada, dengan mencatat, menganalisa situasi dan kondisi ataupun kejadian yang terdapat pada objek penelitian.

C. Sumber Data

Penelitian ini adalah penelitian pengamatan yang bertumpu pada sumber data berdasarkan situasi yang terjadi atas tiga elemen, yaitu tempat, pelaku aktifitas yang berinteraksi secara sinergis atau *sosial situation*.⁵⁷ Sumber dan penelitian yang penerapannya dilakukan pada jenis penelitian kualitatif. Tetapi dalam penelitian ini, sebatas pada sumber data atau informasi yang dijadikan sebagai sumber data.

Penelitian ini bersifat kualitatif dan tidak bermaksud menggeneralisasi hasil akhir penelitian dengan kesimpulan deduktif. Walaupun demikian penelitian yang valid dan *reliable* selalu mengemukakan sumber datanya secara tertulis, yang mana data tersebut walaupun tergolong *field research*, tetapi datanya tidak hanya berasal dari lapangan *ansich*, melainkan diperlukan juga data tertulis seperti melalui sumber ini, peneliti mencari dan menelusuri yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian sebagai gambaran awal peneliti dalam

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 63

mendukung data lapangan. Ada beberapa data dapat diperoleh melalui penelitian ini yaitu:

- a. Data dokumentasi, melalui sumber ini, penulis mencari dan menelusuri bahan-bahan atau tulisan-tulisan penting yang ada kaitannya dengan obyek penelitian.
- b. Data lapangan (*field research*) yakni peneliti mencari dan menelusuri data nyata di lapangan yang ada kaitannya dengan obyek penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mungkid sebanyak 13 kepala sekolah.

Menurut data dari Majelis Dikdasmen, Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM), Kabupaten Magelang. Jumlah guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Mungkid Tahun Pelajaran 2017/2018.

| No | Nama Sekolah | Kepala Sekolah |
|----|-----------------|----------------|
| 1 | MIM Blondo | 1 |
| 2 | MIM Rambeanak 2 | 1 |
| 3 | MIM Butuh | 1 |
| 4 | MIM Rambeanak 1 | 1 |
| 5 | MIM Pabelan | 1 |
| 6 | MIM Bumirejo 2 | 1 |
| 7 | MIM Madura | 1 |
| 8 | MIM Pegarsari | 1 |
| 9 | MIM Parimono | 1 |
| 10 | MIM Bumirejo 1 | 1 |
| 11 | MIM Gondang | 1 |
| 12 | MIM Mendut | 1 |
| 13 | MIM Progowati | 1 |
| | Total | 13 |

Tabel 1 : Jumlah MIM di Kecamatan Mungkid

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara langsung informasi-informasi atau keterangan.⁵⁸ Alat yang digunakan adalah pedoman wawancara, perekam suara, dan alat tulis.⁵⁹ Teknik ini digunakan untuk mewawancarai kepala sekolah seluruh MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid.

Berikut hal-hal yang harus diperhatikan dalam wawancara:

a. Memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan survei.

Wawancara hendaknya dimulai dengan sopan dan rasa hormat. Dimulai dengan perkenalan, dengan menyebutkan nama dan instansi/lembaga, tujuan dan pentingnya peranan responden dalam survei.

b. Membina hubungan baik dan kepercayaan responden.

Sikap dan penampilan kita sangat berperan dalam membina kepercayaan. Salah satu tugas pewawancara adalah membangun suatu perasaan yang saling memahami antar pewawancara dan responden sehingga akan menimbulkan rasa saling percaya.

⁵⁸*Ibid.*, hlm. 83.

⁵⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 140.

c. Menjamin kerahasiaan

Perlu ditekankan bahwa semua wawancara dalam survei pelayanan kesehatan dan pendidikan ini bersifat bebas dan rahasia.

d. Perilaku wawancara

Perilaku pewawancara dapat mempengaruhi respon yang diberikan responden. Seorang pewawancara yang baik adalah seseorang yang peka terhadap situasi wawancara, melakukan pendekatan yang baik terhadap responden melalui sikap empati.⁶⁰

| No | Variabel | Indikator |
|----|----------------------------|--|
| 1 | Kualifikasi rekrutmen guru | a. Kualifikasi Akademik b. Kualifikasi Administrasi c. Kualifikasi Keterampilan d. Kualifikasi Paedagogis e. Kualifikasi Provesional f. Kualifikasi Kepribadian g. Kualifikasi Sosial h. Kualifikasi Kepemimpinan |
| 2 | Proses rekrutmen | a. Perencanaan, dan persiapan sebelum proses rekrutmen dilakukan. b. Proses pelaksanaan dalam Rekrutmen yang dilaksanakan. c. Evaluasi selama proses rekrut yang telah dilakukan. |

Tabel 2 : kisi-kisi angket

2. Observasi

Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat sistematis gejala-gejala yang

⁶⁰ Suliswiyadi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: CV. Sigma, 2015) hlm. 149.

diselidiki.⁶¹ Dengan melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian. Angket atau kuesoner adalah metode pengumpulan data, intrumennya disebut sesuai dengan nama metodenya.

Bentuk lembaran angket dapat berupa sejumlah pertanyaan tertulis, tujuannya untuk memperoleh informasi dari responden tentang apa yang ia alami.⁶² Dalam penelitian ini peneliti langsung melakukan observasi di masing-masing Madrasah Ibtidaiyah yang sudah ditentukan dengan melakukan pengamatan secara langsung.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non insani, sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman.⁶³ Metode ini bertujuan untuk melengkapi data tertulis melalui dokumentasi yang ada. Dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi dan menambah data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Sumber informasi yang dibuat dokumentasi adalah sumber informasi yang sangat penting dan dapat menggambarkan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah seperti data keadaan siswa, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dll. Data ini berupa dokumen-dokumen dan data-data perekrutan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah yang diteliti.

⁶¹ Abu, A, Narbuko, K, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Gema Insani, 2009), hlm 70

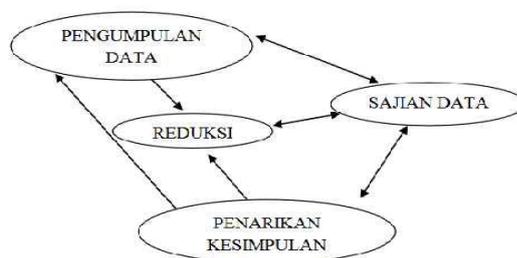
⁶² Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Propesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 265.

⁶³ Suliswiyadi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: CV. Sigma, 2015) hlm. 149.

E. Teknik Analisis Data

Setelah semua terkumpul kemudian data tersebut diolah kemudian di klasifikasikan kemudian dianalisis guna memudahkan pembaca dalam memberi interpretasi. Dalam metode analisis data bersifat induktif, yaitu suatu analisa berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁶⁴ Kegiatan analisis data pada penelitian ini dimulai dari pengumpulan data, reduksi, sajian data (*display*), analisis data dan penarikan kesimpulan. Adapun ilustrasinya menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiono adalah sebagai berikut:



Gambar 1 : Teknik Analisis Data

⁶⁴ Sugiyono, *Memahami penelitian kualitatif*, (Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) cabang Jawa Barat, 2005)

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualifikasi guru MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid

a. Akademik:

Lulusan S-1 sesuai dengan kualifikasi akademik profesi guru kelas atau mata pelajaran. Dengan hasil ketercapaiannya dari 13 MI jumlah total sebanyak 119 guru, 16 diantaranya belum lulus S-1. Sedangkan yang belum memiliki kualifikasi sebagai guru kelas sebanyak 50 guru. Untuk guru penjaskes dan kesenian belum diampu oleh guru yang memiliki latar belakang kualifikasi akademik yang sesuai.

b. Non Akademik:

- 1) Berkepribadian Muhammadiyah, sudah dibuktikan dengan menjadi anggota Muhammadiyah dan diutamakan aktif dalam organisasi Muhammadiyah (ortonomya). Kemudian dibuktikan dengan lulus seleksi tes Al-Islam dan Kemuhammadiyah yang dilakukan oleh masing-masing Madrasah.
- 2) Jujur dan bertanggung jawab sudah dibuktikan dengan melampirkan surat cakap kelakuan (SKCK) dari kepolisian. Serta tidak pernah mengkonsumsi atau terlibat minum keras:

narkoba, alkohol, psikotropika dan zat adiktif (NAPZA), tindak pidana, dan perdata.

3) Sehat jasmani dan rohani, dengan melampirkan surat keterangan sehat dari dokter.

2. Proses rekrutmen pada masing-masing MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid belum dikatakan sesuai karena pelaksanaannya masih bervariasi yaitu:

a. Pengumuman – menyampaikan lamaran – seleksi – diterima, sebanyak 11 Madrasah Ibtidaiyah.

b. Menyampaikan Lamaran – seleksi – diterima, sebanyak 2 Madrasah Ibtidaiyah.

3. Efektifitas rekrutmen guru yang diterapkan pada MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid dengan standar minimal yang ditetapkan oleh Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah, Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 5, (Penerimaan dan Pengangkatan Pegawai) belum sepenuhnya tercapai. Namun upaya-upaya dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Dengan hasil wawancara ketidak tercapai tersebut disebabkan karena:

a. Minat pelamar untuk menjadi guru MI masih rendah.

b. Sebagai batu loncatan untuk menunggu pekerjaan yang lebih di harapkan.

c. Keterbatasan kondisi keuangan MI untuk menggaji guru.

- d. Gaji guru MI relatif masih rendah berkisar antara Rp 200.000 s.d Rp 500.000 perbulan.
- e. Pengelolaan MI di Kecamatan Mungkid belum tersistem dengan maksimal sehingga belum terjadi sinergitas antara satu dengan yang lain.

B. Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian di atas penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penyeleksian untuk mendapatkan guru baru masih kurang efektif, karena untuk melihat kompetensi yang dimiliki oleh guru tidak hanya dapat dilihat dari hasil wawancara saja atau dengan melihat berkas-berkas yang dibawa oleh calon guru. Maka dari itu perlu adanya *psycotest* untuk mengetahui bagaimana kepribadian dari calon guru dan *micro teaching* untuk mengetahui sesuai atau tidaknya calon guru tersebut mengajar.
2. Perlu adanya metode terbuka pula seperti membuat pamflet, memasang iklan pada media elektronik ataupun sekedar informasi adanya lowongan pekerjaan sebagai guru.
3. Sinergis antara PCM, Komite Sekolah dan Sekolah perlu ditingkatkan agar implementasi standar rekrutmen guru profesional dapat terlaksana secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abin, S.M, dan Udin, Syaefudin, S, *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Admodiworo, Subagio, *Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Arya Jaya, 2006.
- Amalia,Putri,“Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darrul Mutaqien Parung Bogor”.Skripsi.Jakarta: Universitas Syarif Hidayatul, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media: 2008.
- Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Prifesimalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Dali, Zulkarnain, *Manajemen Mutu Madrasah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosada Karya, 2008.
- Hamzah dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Handoko T. H, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2007.
- Hasibuan, Malayu.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan, Malayu.S.P, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah* Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Kosasi, Rafli dan Soetjipto, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta: 2004.
- Kementerian Agama RI, *Madrasah Indonesia. Madrasah Prestasiku, Madrasah Pilihanku*, Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Agama RI, 2015.

- Manullang M, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjra Mada University Press, 2006.
- Mudlofir, Ali, *Pendidik Profesional. (Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia)* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Mujahidun dan Khanti Pamungkas S, “Manajemen Rekrutmen Profesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang”. .Proposal Penelitian. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang, 2017.
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Musfa, Jejen, *Redesain Pendidikan Guru*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Murnawati. “Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SD Kalam Kudus Pekan Baru”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 11, No. 2, September 2014.
- Narbuko, K. dan Abu, A, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gema Insani, 2009.
- Nurdin, A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Faza Media, 2011.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) “Majelis Dikdasmen Pimpinan Pusat Muhammadiyah”, Magelang.
- Priansa, Donni Juni dan Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Pujianti, Etika, “Strategi Tenaga Pendidik dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDIT Al-Mahduri Pesisir Barat”. Tesis. Lampung: Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Propesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Rugaiyah, dan Atiek Sismiati, *Propesi Kependidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

- Sastrohadiwiryono, Siswanto, *Seleksi Calon Pegawai*, Jakarta: Gramedia, 2006.
- Sasatrohadiwiryono, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sirait, *Riset Sumber Manusia*, Jakarta: Gramedia, 2006.
- Sismiati, Atiek dan Rugaiyah, *Propesi Kependidikan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- Suliswiyadi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Sigma, 2015.
- Tim Peneliti BKN, *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, <http://WWW.BKN.go.id>, diakses pada tanggal 17 september 2018.
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Propesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Muhammad Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, praktik, dan riset pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Wibowo, Agus, *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.