

ABSTRAK

Hanis Lestari, 2017, *Manajemen Penerimaan Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta*, Skripsi: Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, IAIN Surakarta.

Pembimbing: Drs. Aminuddin, M.S.I.

Kata Kunci: Manajemen, Penerimaan Guru, Peningkatan Kualitas Pendidikan

Guru memiliki peran strategis dalam pembangunan pendidikan. Guru yang berkualitas dapat mendidik siswanya secara profesional dan pada akhirnya akan menghasilkan siswa yang berkualitas pula. Input yang baik akan menghasilkan output yang baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Proses Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan dalam tahap Rekrutmen Seleksi dan Orientasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif, penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2017 sampai dengan Juni 2017 yang berada di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. Subyek penelitian ialah Panitia Penerimaan Guru Al-Qur'an dan Kepala Sekolah, sedangkan informan penelitian ialah Kepala TU, Guru Al-Qur'an serta sumber yang berkaitan dengan manajemen penerimaan guru. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini digunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Tahapan selanjutnya analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian tentang Manajemen Penerimaan Guru dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta yaitu: (pertama) Proses manajemen penerimaan guru dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. (kedua) Melalui perencanaan penerimaan guru baru yang dilakukan sistematis, pengorganisasian dengan menempatkan orang-orang tepat dan kompeten, pelaksanaan yang terstruktur dan terstandar dan pengawasan yang dilakukan pada waktu proses penerimaan guru dilakukan dengan tujuan peningkatan kualitas pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta (ketiga) Panitia selalu melakukan koordinasi kepada seluruh personil agar selalu menekankan pentingnya penerimaan guru baru guna peningkatan kualitas pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

ABSTRACT

Hanis Lestari, 2017, *Management of Teacher Reception in Improving the Quality of Education at SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta*, Thesis: Department of Islamic Religious Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, IAIN Surakarta.

Supervisor: Drs. Aminuddin, M.S.I.

Keywords: Management, Teacher Reception, Quality Improvement Education

Teachers have a strategic role in educational development. Qualified teachers can educate their students professionally and will ultimately produce quality students as well. A good input will produce a good output too. This study aims to find out: Process Management Acceptance of Al-Qur'an Teachers in Improving the Quality of Education in the Recruitment Selection and Orientation Stages.

This research uses qualitative approach with descriptive qualitative research type, this research is done from January 2017 until June 2017 which is in SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. The subject of research is the Admission Committee of Teachers Al-Qur'andan Kepala Sekolah, while the research informant is the Head of TU, Guru Al-Qur'an and sources related to the management of teacher acceptance. Data collection methods used in this study are observation, interviews, and documentation. To test the validity of data in this research used triangulation of source and triangulation method. The next stage of data analysis is data collection, data reduction, data presentation and conclusion.

Results of research on the Management of Admission of Teachers in Improving the Quality of Education in SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta are: (first) The process of teacher acceptance management in improving the quality of education in elementary school Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. (second) Through the planning of recruitment of new teachers conducted systematic, organizing by placing the right people and competent, structured and standardized implementation and supervision conducted during the process of teacher acceptance is done with the aim of improving the quality of education in elementary school Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta (third) Committee always coordinate to all personnel to always emphasize the importance of new teacher recruitment for improvement of education quality at SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

**MANAJEMEN PENERIMAAN GURU AL-QUR'AN DALAM
PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SD DJAMA'ATUL**

ICHWAN LAWEYAN SURAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Surakarta untuk Memenuhi Sebagian

Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Dalam Bidang Pendidikan Agama Islam



Oleh

Hanis Lestari

NIM: 133111315

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA**

2017

NOTA PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdri. Hanis Lestari
NIM: 133111315

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah
dan Keguruan IAIN Surakarta
di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca dan memberikan arahan dan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi sdr.

Nama : Hanis Lestari

NIM : 133111315

Judul : Manajemen Penerimaan Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

Telah memenuhi syarat untuk diajukan pada sidang munaqasyah skripsi guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Agama Islam.

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 15 Agustus 2017
Pembimbing,

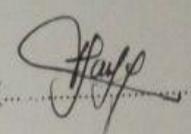


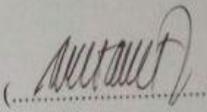
Drs. Aminuddin, M.S.I

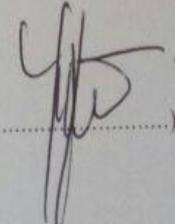
NIP. 1962011994031002

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Manajemen Penerimaan Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta" yang disusun oleh Sdri. Hanis Lestari (133111315) telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta pada hari Jum'at, 25 Agustus 2017 dan dinyatakan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Agama Islam.

Penguji I : Drs. Suluri, M.Pd (.....)
Merangkap Ketua Sidang NIP. 196404141999031002

Penguji II : Drs. Aminuddin, M.S.I (.....)
Merangkap Sekretaris Sidang NIP. 1962011994031002

Penguji Utama : Yayan Andrian, S.Ag, M.Ed, Mgmt (.....)
NIP. 197312312001121006

Surakarta, 25 Agustus 2017

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan


Dr. H. Giyoto, M. Hum
NIP. 196702242001071000

07-09-2017 07:35

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orangtua yang tercinta, terimakasih telah memberikan dukungan moril maupun materi serta limpahan doa dan kasih sayang yang tiada henti, karena ananda belum bisa berbuat yang lebih maka kupersembahkan karya kecil ini sebagai langkah kecil membahagiakan Bapak dan Ibu.
2. Kakak tersayang, yang telah memberikan dukungan dandanya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Sahabat-sahabatku tercinta.
4. Almamater IAIN Surakarta.

MOTTO

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ وَبِحَمْدِكَ أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ أَسْأَلُكَ الْجَنَّةَ
فِي الْيَوْمِ الَّذِي تَجْعَلُ فِيهِ قُرْآنَكَ حَقِيقَةً لِيُؤْتَى الْمُتَّقِينَ وَالصَّلَاةَ
وَالزَّكَاةَ وَيُؤْتَى تَوَاصُلًا وَتَوَاتُؤًا وَتَمَامًا

الْقِيَمَةِ دِي

Artinya: “Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus.” (QS. Al-Bayyinah: 5)

(Depag RI, 2002: 1084)

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Hanis Lestari

NIM : 133111315

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Manajemen Penerimaan Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama’atul Ichwan Laweyan Surakarta” adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi maka saya siap dikenakan sanksi akademik.

Surakarta, 10 Agustus 2017

Yang Menyatakan,



Hanis Lestari

133111315

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Manajemen Penerimaan Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama’atul Ichwan Laweyan Surakarta”.Shalawat dan salam semoga tetap senantiasa dilimpahkan kepada junjungan dan uswatun hasanah kita, Rasulullah Muhammad saw.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu kami menghaturkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mudhofir, M.Pd. selaku Rektor IAIN Surakarta yang telah memberikan kesempatan serta fasilitas dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Giyoto, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta yang telah memberikan kesempatan dan izin melakukan penelitian dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Suluri, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta..
4. BapakDrs. Aminuddin M.S.I. selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing dengan kesabaran, memberikan arahan, motivasi dan inspirasi serta sarana dan kritik perbaikan yang sangat berarti dalam penulisan ini.
5. Bapak Hardi, S.Pd., M.Pd. selaku wali studi yang banyak memberikan pengarahan dan bimbingan selama menempuh pendidikan di IAIN Surakarta.

6. Bapak Ali, S.Pd.SD yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
7. Para Bapak/Ibu Panitia Penerimaan Guru dan Kepala TU di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta yang telah membantu proses penelitian.
8. Pengelola Perpustakaan Pusat IAIN Surakarta, yang telah memberikan fasilitas buku-buku yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Pengelola Perpustakaan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta yang telah memberikan fasilitas buku-buku yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Surakarta, 10 Juli 2017

Penulis,

Hanis Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	12
1. ManajemenPenerimaan Guru Al-Qur'an.....	12
2. PeningkatanKualitasPendidikan	43
B. Kajian HasilPenelitian Terdahulu.....	50
C. Kerangka Berfikir	53
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	55
B. Setting Penelitian	55
C. Subjek&InformanPenelitian	56
D. Teknik Pengumpulan Data	56
E. Teknik Keabsahan Data.....	58
F. Teknik Analisis Data	59

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Fakta Temuan	62
1. Gambaran Umum SDDjama'atul Ichwan Laweyan Surakarta....	62
2. Deskripsi Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan.....	67
B. Interpretasi Hasil Penelitian.....	79
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Hanis Lestari, 2017, *Manajemen Penerimaan Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta*, Skripsi: Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, IAIN Surakarta.

Pembimbing: Drs. Aminuddin, M.S.I.

Kata Kunci: Manajemen, Penerimaan Guru, Peningkatan Kualitas Pendidikan

Guru memiliki peran strategis dalam pembangunan pendidikan. Guru yang berkualitas dapat mendidik siswanya secara profesional dan pada akhirnya akan menghasilkan siswa yang berkualitas pula. Input yang baik akan menghasilkan output yang baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Proses Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan dalam tahap Rekrutmen Seleksi dan Orientasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif, penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2017 sampai dengan Juni 2017 yang berada di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. Subyek penelitian ialah Panitia Penerimaan Guru Al-Qur'an dan Kepala Sekolah, sedangkan informan penelitian ialah Kepala TU, Guru Al-Qur'an serta sumber yang berkaitan dengan manajemen penerimaan guru. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini digunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Tahapan selanjutnya analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian tentang Manajemen Penerimaan Guru dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta yaitu: (pertama) Proses manajemen penerimaan guru dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. (kedua) Melalui perencanaan penerimaan guru baru yang dilakukan sistematis, pengorganisasian dengan menempatkan orang-orang tepat dan kompeten, pelaksanaan yang terstruktur dan terstandar dan pengawasan yang dilakukan pada waktu proses penerimaan guru dilakukan dengan tujuan peningkatan kualitas pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta (ketiga) Panitia selalu melakukan koordinasi kepada seluruh personil agar selalu menekankan pentingnya penerimaan guru baru guna peningkatan kualitas pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Observasi
- Lampiran 2 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 : Pedoman Dokumentasi
- Lampiran 4 : Field-Note
- Lampiran 5 : Dokumentasi
- Lampiran 6 : Agenda Penerimaan Guru Al-Qur'an
- Lampiran 7 : Pembagian Ruang Tes
- Lampiran 8 : Daftar Peserta yang Lolos
- Lampiran 9 : Surat Keputusan
- Lampiran 10 : Surat Ijin Observasi
- Lampiran 11 : Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 12 : Surat Ijin Keterangan Penelitian
- Lampiran 13 : Surat Rekomendasi Munaqosyah
- Lampiran 14 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu dan diberbagai negara, memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi SDM dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan SDM yang dimiliki secara tepat dan relevan, aktivitas yang berkenaan dengan manajemen SDM menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi.

Penelitian Edward Deming mengenai kesalahan manajemen menunjukkan bahwa 85% disebabkan oleh rusaknya system dan sebanyak 15% disebabkan oleh manusia. Upaya perbaikan manajemen banyak dilakukan pada system. Teknik ini banyak membantu pada masa lalu, tetapi kurang mampu dalam membenahi sisi manusianya, kini teknik manajemen semacam itu sudah tidak bisa menolong lagi karena tidak mampu membendung kecepatan arus perubahan yang sangat tinggi dan banyak variasinya, kita harus memperbaiki kesalahan yang bersumber pada SDM, karena SDM mampu berfikir, berkreasi, berprakarsa serta cepat merespon perkembangan. Segala

persoalan kurang lebih 85 % dapat diatasi (Triguni, dalam B.S wibowo dkk,2000)

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran dan kekuatan SDM yang paling berpengaruh dalam melakukan proses transformasi dalam organisasi. Sumber daya yang paling penting adalah Sumber Daya Manusia. Untuk itu lembaga harus mampu mengelola dengan efektif, efisien, dan tidak mubadzir. Mengacu pada era globalisasi yang menuntut dari setiap organisasi persaingan global telah meningkatkan standar kinerja dalam berbagai dimensi, meliputi kualitas, biaya, serta operasionalisasi yang lancar.

Penting pula disadari bahwa standar tersebut senantiasa dinamis sehingga membutuhkan pengembangan yang lebih lanjut dari organisasi dan para pegawainya. Untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus berusaha menghadapi berbagai tantangan yang ada, perekrutan dan seleksi merupakan kunci sukses pengelolaan organisasi.

Manusia dalam sebuah organisasi, memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut maka segala upaya yang dilakukan untuk menentukan sebuah system yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi akan terus dilakukan. Belum lagi menghadapi laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang

menuntut institusi organisasi untuk lebih peka dan responsive terhadap tuntutan zaman. Sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang memberikan tenaga bakat kreativitas dan usaha mereka demi kemajuan sebuah organisasi (T Hani Handoko, 2003).

Oleh karena itu agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan secara optimal maka rekrutmen dan seleksi terhadap orang-orang potensial bermotivasi tinggi untuk mengembangkan SDM untuk menjadi pilihan strategis yang harus dikelola oleh organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial, merupakan suatu sumber organisasi. Sebab manusia adalah yang menggerakkan organisasi begitu pula sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti harus menggerakkan manusianya.

Produktivitas dan kinerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan melalui pemeriksaan psikologis dalam rekrutmen dan seleksi, organisasi akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Demikian pula halnya untuk evaluasi potensi dan promosi karyawan, dapat dilakukan pemeriksaan psikologis yang berkaitan dengan prestasi kerja sehingga manajemen dapat mengambil keputusan dan penanganan yang tepat dalam mengembangkan SDM organisasi/perusahaan.

Beberapa sekolah menetapkan rekrutmen yang ketat terhadap guru. Yaitu dengan membatasi pelamar berdasarkan berbagai pertimbangan yang memungkinkan bagi sekolah tersebut. Guru adalah tenaga kerja profesional, ketika menjalankan tugas dan fungsinya tentunya berpedoman kepada kode etik kerja yang telah ditentukan. Untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, pihak organisasi harus memiliki standar dan ukuran yang jelas. Selanjutnya dilakukan seleksi atas para pelamar yang ada dan berminat dengan kesempatan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Bilamana seleksi dilakukan dengan cara yang tidak tepat, maka upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas akan sia-sia (T Handani Handoko, 2000)

Dalam hal ini jelaslah dalam rekrutmen pegawai perlu dilakukan dengan cara-cara yang baik, akurat memiliki tata cara yang sesuai dengan kebutuhan, serta mampu menjaring pegawai dengan baik. Masalah-masalah yang perlu mendapatkan perhatian dalam rekrutmen mengidentifikasi rekrutmen berdasarkan informasi dan analisis pekerjaan dan perencanaan SDM dengan aturan dan tata cara rekrutmen dalam tata cara sebuah perusahaan untuk tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam prakteknya penerimaan guru agar mendapat SDM yang berkualitas dan selanjutnya berdampak pada kehidupan organisasi pendidikan yang berkualitas tidak selalu dapat berjalan sebagai mana mestinya, Pelaksanaan otonomi daerah telah merubah berbagai bentuk kebijakan di

berbagai daerah termasuk pembangunan bidang pendidikan, terutama pendidikan dasar dan menengah banyak dampak yang ditimbulkan dari dampak positif dan dampak negatifnya. Pada bidang pendidikan misalnya mulai dari rekrutmen/penerimaan guru SMP/SMA, mutasi /pemindahan guru, sehingga promosi jabatan sebagai wakil/ kepala sekolah merupakan kewenangan kantor wilayah.

Menurut Lasmawan (2003:3), berdasarkan analisis empirical dan konseptual, tampaknya banyak kebijakan pendidikan selama ini yang salah sasaran /terlalu banyak dipaksakan demi kepentingan-kepentingan politis tertentu. Belakangan kewenangan yang sangat besar tersebut banyak menimbulkan persoalan dan masalah mulai dari masalah rekrutmen guru yang sarat dengan KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme) , pengangkatan guru honor yang tidak ada standar khusus , promosi jabatan wakil/kepala sekolah yang bernuansa politis hingga pada pendistribusian dan pemerataan guru yang tidak proposional dan professional .

Pada pengangkatan/ rekrutmen guru (SD,SMP,SMA) karena sudah menjadi kewenangan kepala daerah, sangat kental dengan nuansa KKN. Fakta ini sudah bukan menjadi rahasia umum, bahwa seorang guru bisa diterima menjadi guru PNS apabila ada kedekatan dengan anggota DPRD/ kepala daerah /yang sering disebut dengan AMPI. Persoalan lainnya yang sangat memprihatinkan adalah pengangkatan kepala sekolah .walaupun sudah ada

rambu-rambu dan kriteria bagi calon kepek saja, mutasi kepek sudah menjadi kewenangan kepala daerah masing-masing. Dalam banyak kasus, seorang guru akan diangkat apabila telah memberikan kontribusi dalam pemengan kepala daerah. Sebagaimana dikemukakan oleh M. Nuh, Menteri Pendidikan dan kebudayaan, bahwa dikeluarkannya Permendiknas No.20/2010 itu dilatarbelakangi oleh banyaknya keluhan dari Kasek.

SDM yang berkualitas ditampakkan pada kemampuan personel itu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada semua level organisasi dilandasi pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, maka semua permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya, dapat diselesaikan secara professional dan menggunakan prosedur ilmiah berorientasi pada misi organisasi. Hal ini akan tampak pada personel organisasi dapat mempertanggungjawabkan kualitas proses dan hasilnya. Proses yang berkualitas tentu ditangani oleh SDM yang memiliki kapasitas dan keterampilan yang cukup, sehingga hasilnya memenuhi standar yang ditentukan.

Karenanya hal yang perlu diperhatikan menurut Mondy, Noe dan Premaux (1999: 5-8) adalah (1) Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*) merupakan proses me-review kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan bahwa kebutuhan jumlah pegawai yang terampil selalu

tersedia kapan saja diperlukan, (2) rekrutmen yaitu proses mencari personel yang berkualitas, sehingga mereka tertarik untuk melamar pada suatu pekerjaan atau jabatan dan (3) seleksi SDM merupakan suatu proses di mana organisasi melakukan pilihan dari kelompok pelamar, personel yang mana yang tepat untuk mengisi posisi dalam organisasi tersebut. Ketiga hal tersebut merupakan hal yang penting jika organisasi ingin benar-benar mencapai tujuan secara efektif. Persaingan merupakan sebuah permainan ,perusahaan maupun lembaga pendidikan mendapatkan keunggulan kompetitif melalui penggunaan SDM yang bijaksana dan inovatif.

Keunggulan yang berlangsung lama akan datang dari pendayagunaan SDM yang lebih baik, dimana SDM-nya mampu memberi pertimbangan yang matang, bermotivasi tinggi, dan bertekad memberi kepuasan konsumen. Organisasi yang berhasil mengelola SDM menurut Schuler dan Jackson (1997:3-6) adalah mereka yang mampu melihat SDM sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan, hal ini akan membuat organisasi lebih kompetitif.

Bagi organisasi pendidikan seperti sekolah, jika SDM-nya (Guru dan tenaga kependidikan) yang dapat bekerja lebih professional , akan mendapat dukungan dan pengakuan dari masyarakat. Dukungan dan pengakuan dari masyarakat berupa pencitraan bahwa sekolah itu adalah sekolah yang bermartabat, dapat mengantarkan anak didiknya menjadi lebih bermartabat. Sejalan dengan hal itu, penelitian Schuler dan Jackson (1997:5) menunjukkan

bahwa suatu organisasi atau sekolah mengelola SDM nya secara efektif penuh dengan sentuhan pedagogis, tentu kualitas layanan belajar akan lebih berkualitas, hal ini sekaligus menggambarkan kualitas pendidikan yang kompetitif.

Secara konseptual dan teoritik bahwa sekolah yang mampu bersaing dan berkualitas adalah sekolah yang berani menerima guru-guru terbaik dan semua kualitas personelnya adalah yang terbaik. Meskipun guru dan personel lainnya tersebut mahal, tetapi mereka akan melaksanakan tugasnya secara professional dan mampu mengatasi masalah-masalah pendidikan di organisasi atau sekolah. Bagi sebagian orang tua siswa tidak masalah beban biaya bertambah untuk peningkatan kualitas guru anak-anaknya, walaupun ada juga orang tua siswa yang sebaliknya. Dalam keadaan yang demikian dapat ditegaskan manajemen pendidikan yang adaptif memainkan peranan yang penting dalam menyediakan SDM terbaik. Dengan semakin pentingnya manajemen penerimaan SDM (Guru) dalam organisasi pendidikan, maka institusi pendidikan diminta untuk lebih menghargai SDM yang memiliki keahlian dibidangnya.

Dalam penerimaan Guru juga senantiasa diperhatikan sungguh-sungguh bagaimana memberikan prioritas yang tinggi kepada guru, sehingga Guru dapat memperoleh kesempatan untuk selalu meningkatkan kemampuan mereka dapat memperoleh kesempatan untuk selalu meningkatkan kemampuannya melaksanakan tugas sebagai guru. Dalam penerimaan guru

apabila dijalankan dengan baik sehingga mendapatkan SDM guru yang berkualitas (Wawancara oleh Bapak Darajat S.Pd disekolah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta, Kamis 16 Januari 2017)

Dari hal tersebut, SD Djama'atul Ichwan Laweyan-Surakarta berusaha mengupayakan untuk selalu meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah melalui penerimaan guru dalam peningkatan kualitas pendidikan yang dilakukan oleh Sekolah Dasar Djama'atul Ichwan ditujukan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas, sebagai bagian dari peningkatan kualitas pendidikan bagi anak didiknya, dan tentu saja manajemen penerimaan guru yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar manajemen penerimaan guru yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai namun benar-benar mendapatkan SDM yang berdedikasi dan professional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekolah.

Dalam penelitian ini kita akan melihat bagaimana manajemen penerimaan guru di sekolah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di sekolahnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penerimaan guru merupakan usaha mendapatkan SDM guru yang berkualitas masih sering prosesnya tidak dijalankan dengan baik adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme
2. Penerimaan guru harus dilaksanakan dengan baik agar dalam peningkatan kualitas pendidikan dapat berjalan dengan lancar atau sesuai dengan apa yang diinginkan.
3. Pentingnya penerapan manajemen penerimaan guru dalam peningkatan kualitas pendidikan menjadikan sekolah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta selalu berusaha menerapkannya.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang luas maka peneliti membatasi masalah pada Pelaksanaan Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an pada tahap Rekrutmen, Seleksi dan Orientasi di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pembatasan masalah dan juga rumusan masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pelaksanaan Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an pada tahap Rekrutmen, Seleksi dan Orientasi dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pelaksanaan Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an pada tahap Seleksi, Rekrutmen, dan Orientasi dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan berguna, baik yang bersifat teori maupun yang bersifat praktis:

1. Manfaat teoritis
 - a. Secara keilmuan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dalam manajemen penerimaan guru.
 - b. Bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan manajemen penerimaan guru.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan untuk perbaikan pengelola pegawai atau SDM Pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an

a. Pengertian Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an

Manajemen berasal dari Bahasa Latin yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* (melakukan) Kata-kata itu digabung menjadi manager yang berarti menangani. Managere diterjemahkan Bahasa Inggris *to manage* (kata kerja),management (kata benda) dan manager untuk orang yang melakukannya. Management diterjemahkan diterjemahkan ke Bahasa Indonesia menjadi manajemen

Manajemen menurut Stoner& Freeman (2000:5)adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting things done through people*).Sapre (2002:23) menyatakan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung untuk penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen menurut Luther Gullick (1896:3) mengemukakan bahwa : manajemen adalah satu bidang ilmu yang dipelajari secara sistematis(Maksudnya mempelajari manajemen dengan

menitikberatkan pada unsur ilmunya dalam arti manajemen digunakan sebagai ilmu pengetahuan)

George R Terry (1977:3) berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Definisi penerimaan Guru adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi, Penerimaan tenaga pendidik adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan tenaga pendidik untuk tujuan operasional. Penerimaan guru melibatkan SDM yang mampu berfungsi sebagai input lembaga. (Usman Effendi, 2003:23)

Hadari Nawawi (2005:12) menjelaskan bahwa pegawai/SDM/Personil adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini, pegawai wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Dalam pengertian pegawai diatas dalam hal ini Guru bisa dikatakan sebagai pegawai/SDM/Personil

Penerimaan itu sendiri adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon tenaga kerja tersebut untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi/perusahaan tersebut. Khusus bagi organisasi/perusahaan yang besar, pengadaan pegawai merupakan proses yang terus berlangsung dan kompleks dan menuntut perencanaan dan upaya yang ekstensif. Proses penerimaan dimulai dari mencari dan menarik pelamar yang mampu melakukan suatu pekerjaan sampai adanya lamaran masuk. (Husein Umar, 2001:56)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen penerimaan guru adalah proses untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon tenaga kerja tersebut untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi/perusahaan tersebut. Khusus bagi organisasi/perusahaan yang besar, pengadaan pegawai merupakan proses yang terus berlangsung dan kompleks dan menuntut perencanaan dan upaya yang ekstensif.

b. Tujuan Penerimaan Guru

Tujuan dalam manajemen adalah sesuatu yang ingin direalisasikan oleh seseorang. Tujuan merupakan objek atas suatu tindakan. Tujuan manajemen menurut H.B. Siswanto (2006: 11) adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyaranakan pengarahan pada usaha seorang manajer.

Tujuan penerimaan SDM mencakup (1) terwujudnya suasana kerja yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, dan bermakna bagi para SDM atau pegawai, (2) terciptanya SDM atau pegawai yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara, (3) terpenuhinya salah satu dari empat kompetensi bekerja para anggota serta tertunjangnya kompetensi manajerial para atasan dan anggota sebagai manajer, (4) tercapainya tujuan yang lebih efektif dan efisien dalam organisasi, (5) terbekalnya tenaga professional dengan teori tentang proses dan tugas kepemimpinan, (6) teratasinya masalah mutu pekerjaan karena 80% adalah mutu para pekerja disebabkan adanya manajemen. (Rusdiana, 2014:52)

c. Kualifikasi Guru Al-Qur'an

Dalam lembaga sekolah, tugas utama guru adalah mendidik dan mengajar. Dan agar tugas utama tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, ia perlu memiliki kualifikasi tertentu, yaitu profesionalisme. Berbicara tentang kualifikasi guru al-Qur'an berarti berbicara tentang guru al-Qur'an yang professional. Profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan atau jabatan yang sesuai dengan keahliannya (*expertise*). Ini berarti suatu pekerjaan/jabatan itu harus dikerjakan oleh orang yang sudah terlatih/disiapkan untuk melakukan

pekerjaan tersebut. Ciri-ciri profesi adalah : *pertama* profesi merupakan seperangkat ketrampilan yang dikembangkan secara khusus melalui seperangkat norma yang dianggap cocok dalam suatu masyarakat; *kedua*, seorang professional dituntut untuk memiliki landasan pengetahuan dan ketrampilan yang didapatkan dalam waktu yang panjang selama pendidikan dan pelatihan, dan *ketiga*, seorang professional harus berorientasi pada usaha memberikan layanan ahli serta dituntut untuk dapat mengevaluasi kerjanya sebagai balikan bagi upaya peningkatan. (Kanisisus, 1994:27-29)

Ciri-ciri pekerjaan yang berkualifikasi professional adalah : memerlukan persiapan atau pendidikan khusus (ijazah, sertifikat, pelatihan, dan sebagainya), membutuhkan pendidikan prajabatan, dan memenuhi persyaratan (administrative, dan akademik).Sedang criteria pendidik professional adalah: memberi pelayanan kepada masyarakat kampus atau sekolah, mengikuti pelatihan, memberi sumbangan bagi kode etik, melakukan publikasi karya ilmiah, mengikuti ujian dalam pendidikan tertentu dan pembatasan perilaku.

Berdasarkan diatas, hal mendasar yang semestinya dipahami berkaitan dengan profesi adalah kepedulian yang didasari atas kearifan atau pengabdian berdasarkan keahlian demi kemaslahatan orang lain. Frank. H. Blackington menyatakan : *a profession must satisfy an indispensable social need and be based upon well established and*

socially acceptable scientific principles, yakni bahwa sebuah profesi harus memenuhi kebutuhan masyarakat yang sangat diperlukan dan didasarkan pada prinsip-prinsip ilmiah yang diterima masyarakat. Senada dengan itu, Nyron Lieberman menyatakan bahwa tekanan utama seorang professional adalah terletak pada pengabdian yang harus dilaksanakan dari pada keuntungan ekonomi. (Ramayulis, 1994:45)

Dengan demikian guru yang professional adalah mereka yang memiliki kemampuan professional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik yaitu mereka yang memiliki empat kompetensi yang tersebut diatas. Studi yang dilakukan oleh Ace Suryani menunjukkan bahwa Guru yang bermutu dapat diukur dengan lima indicator, yaitu: *pertama*, kemampuan professional (*professional capacity*), sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan. *Kedua* upaya professional (*professional effort*), sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan penelitian. *Ketiga*, waktu yang dicurahkan untuk kegiatan professional (*teachers time*), sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya. *Keempat*, kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (*link and match*), sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah telah sesuai dengan spesialisasinya atau tidak, serta *kelima*, tingkat kesejahteraan (*prosperiousity*)

sebagaimana terukur dari upah, honor atau penghasilan rutinnya. Tingkat kesejahteraan yang rendah bisa mendorong seorang pendidik untuk melakukan kerja sambilan, dan bilamana kerja sambilan sukses, bisa jadi profesi mengajarnya berubah jadi sambilan.

Khusus untuk Guru Al-Qur'an , perlu diperhatikan penguasaan bidang agama Islam , dan untuk guru Al-Qur'an berarti guru harus menguasai bidang Qur'an yang diajarkan, termasuk di dalamnya baca tulis al-Qur'an , ilmu tajwid, ulumul Qur'an, tafsir, dan ketaatan dalam beribadah maupun amaliah sehingga ia mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam setiap mata pelajaran yang diajarkannya (*integrated curriculum*) dan mampu menciptakan iklim pembelajaran dan lingkungan belajar islami. (Jusuf Amer Feisal, 1995:173-175)

Selain kepribadian terpadu cakap, bertanggung jawab, teladan, dan kompeten di bidangnya, Guru Al-Qur'an dituntut untuk beriman, bertaqwa, ikhlash, dan berakhlak mulia. Al-Abrasyi menambahkan, bahwa guru dalam pendidikan Islam (termasuk didalamnya Guru Al-Qur'an) hendaklah memiliki sifat zuhud, bersih, ikhlash, pemaaf, berperilaku kasih sayang pada murid layaknya orang tua pada anak, mengetahui watak murid, dan menguasai pelajaran. Al Abrasyi memandang bahwa guru adalah *spiritual father* atau bapak-rohani bagi seorang murid. Gurulah yang memberi santapan jiwa dengan ilmu dan akhlak. Pendek kata, Guru Agama Islam (termasuk Guru AL- Qur'an)

dituntut untuk memiliki sifat-sifat utama (*fadlilah*) dan karakter positif sebagai pendidik (akhlak al-karimah). Memang semakin detail kualifikasi seorang guru diuraikan, semakin sulit mendapatkan figure tersebut. Akan tetapi sebagai acuan untuk merealisasikan pendidikan yang unggul, berbagai karakter dan tipologi guru agama islam (termasuk Al-Qur'an) yang professional tadi, merupakan suatu keniscayaan.

Figur ideal guru Agama Islam (termasuk Al-Qur'an) adalah Nabi, sebab Nabi merupakan teladan bagi umatnya, sekaligus sosok Guru yang ideal, karena Nabi membina aspek material-spiritual manusia. Maka, guru Al-Qur'an mengikuti pola pendidikan *prophetic* yang merefleksikan nilai-nilai ketuhanan (*teo-sentris*) dengan inti tauhid. Pendidikan yang *tauhidik* ini ketika diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari tidak bisa meremehkan aspek *antropo-sentris*, sehingga dimensi pendidikannya mencakup totalitas *teo-antropo-sentris*. Pembeneran terhadap aspek ketuhanan, atau teo-sentris tadi, diambil dari sumber wahyu (*revealed and perennial knowledge*), sementara konsepsinya terhadap kealaman dan kemanusiaan dicapai melalui sumber rasional (*acquired knowledge*). Ringkasnya seorang guru Al- Qur'an itu bisa memadukan dimensi material dengan spiritual, jasmani dengan rohani, lahir dengan batin, ilmu dengan

iman, dan duniawi dengan ukhrawi. (Muhammad 'Athiyah al-Abrasyi, 1993:136-141)

Al-Ghazali cukup komprehensif dalam menjelaskan karakteristik ideal Guru Al-Qur'an atas dasar kode etik yang patut dimilikinya. Bagi al-Ghazali, Guru mesti menerima segala problem anak didik dengan hati dan sikap yang terbuka lagi tabah, bersikap penyantun dan penyayang sebagaimana terdapat pada surah Ali Imran ayat 159 yang berbunyi:

غَفِرَ عَنْهُمْ فَاعْفُ حَوْلَكَ مِنْ لَّا نَفْضُوا الْقَلْبَ غَلِيظًا كُنْتَ وَلَوْ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا

الْمُتَوَكِّلِينَ تُحِبُّ اللَّهُ إِنْ اللَّهُ عَلَى فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا الْأَمْرُ فِي وَشَاوَرَهُمْ هُمْ وَأَسْتِ

159. Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Depag RI, 2002: 104)

Tidak angkuh terhadap sesama (QS.53:32)

أَنْشَأَكُمْ إِذْ بِكُمْ أَعْلَمُ هُوَ الْمَغْفِرَ وَاسِعُ رَبِّكَ إِنَّ اللَّهَ إِلَّا وَالْفَوْاحِشَ الْإِثْمِ كَبِيرٍ يَحْتَنِبُونَ الَّذِينَ

﴿١١١﴾ اتَّقَى بِمَنْ أَعْلَمُ هُوَ أَنْفُسَكُمْ تَزُكُوا فَلَا أَمَهْتِكُمْ بَطُونٍ فِي أَجِنَّةٍ أَنْتُمْ وَإِذَا الْأَرْضِ مِّنْ

32. (yaitu) orang-orang yang menjauhi dosa-dosa besar dan perbuatan keji yang selain dari kesalahan-kesalahan kecil. Sesungguhnya Tuhanmu Maha Luas ampunanNya. dan Dia lebih mengetahui (tentang keadaan)mu ketika Dia menjadikan kamu dari tanah dan ketika kamu masih janin dalam perut ibumu; Maka janganlah kamu mengatakan dirimu suci. Dialah yang paling mengetahui tentang orang yang bertakwa. (Depag RI, 2002: 405)

tawadlu (QS.15:88),

لِلْمُؤْمِنِينَ جَنَّا حَكَ وَأَخْفِضْ عَلَيْهِمْ تَحْزَنَ وَلَا مِنْهُمْ أَرْوَ جَابِهِ مَتَّعْنَا مَا إِلَىٰ عَيْنَيْكَ تَمُدَّنَّ لَا



88. janganlah sekali-kali kamu menunjukkan pandanganmu kepada kenikmatan hidup yang telah Kami berikan kepada beberapa golongan di antara mereka (orang-orang kafir itu), dan janganlah kamu bersedih hati terhadap mereka dan berendah dirilah kamu terhadap orang-orang yang beriman. (Depag RI, 2002: 201)

taqarrub (QS.98:5),

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَبِالْحَقِّ نَذَرْنَا لَكُمْ عَذَابًا شَدِيدًا لَمَّا جَاءَ الْغَيْبُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ



5. Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus. (Depag RI, 2002: 609)

Dan untuk menghindari aktifitas yang sia-sia, lemah lembut pada anak, tidak pemaarah, tidak menakutkan bagi anak, memperhatikan pertanyaan mereka, menerima kebenaran dari anak yang membantahnya, mencegah anak mempelajari ilmu yang berbahaya, serta mengaktualisasikan ilmu yang dipelajarinya. (Muhaimin, 1993:175)

d. Komponen dalam Penerimaan Guru

Kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dilakukan lewat kegiatan rekrutmen, seleksi dan orientasi (Mulyasa, 2006: 43).

1) Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar

perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM

Metode dan sumber rekrutmen, Mengenai metode dan sumber rekrutmen, Sofyandi (2008:103), mengemukakan bahwa secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis: Sumber internal dan sumber eksternal . Sumber rekrutmen internal di antaranya :

Job posting dan job bidding, Referensi pegawai lama, dan rencana suksesi/penggantian karyawan. Sedangkan sumber rekrutmen eksternal dilakukan bila organisasi perlu mengisi jabatan-jabatan entry-level, Memerlukan keahlian atau keterampilan yang belum dimiliki, dan memerlukan karyawan dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan ide-ide baru.

Mangkunegara (2009:34), mengemukakan bahwa ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan dan sumber dari luar perusahaan, penjelasannya dapat diuraikan sebagai berikut:

Sumber dari dalam perusahaan yaitu upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan

hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondisi pegawai yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutasi pegawai, yaitu pertama: promosi jabatan yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kedua : transfer/ rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya, dan demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang yaitu rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

Sumber dari luar perusahaan : iklan media massa yaitu dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Lembaga pendidikan yaitu perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan.

Departemen tenaga kerja : Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Departemen Tenaga Kerja. Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan

dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan : Lamaran kerja yang sudah masuk perlu dipertimbangkan sebagai sumber penarikan pegawai. Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.(Samsudin, 2006:56).

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:96) bahwa aktivitas penarikan atau rekrutmen tenaga kerja perlu menetapkan tujuan-tujuannya yang meliputi: a) Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial.Penarikan ini lebih berpihak pada kepentingan public secara umum, bukan berkiblat pada kepentingan spesifik yang harus dicapai oleh organisasi. Dalam hal ini penarikan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan proporsional kepada pihak yang perlu dilindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak yang perlu dilindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak yang dirugikan akibat penarikan tenaga kerja, apabila dibiarkan. b) Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi, penarikan ini merupakan sebuah penarikan kerja yang biasanya dilakukan secara ketat yang

tujuannya dapat menjaring calon pelamar yang berkualitas, sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan dan ritme kerja dari organisasi. c) Penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik. Hal ini disesuaikan dengan gejolak di suatu Negara atau daerah, masalah-masalah diperbatasan dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin kebutuhan SDM secara sektoral yang berubah-ubah pula.

Adapun Prinsip-prinsip rekrutmen yaitu: a) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. b) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia, untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja. c) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan (Veitzal Rivai, 2015:151)

Dasar program penarikan tenaga kerja yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut: a) Program penarikan tenaga kerja memikat banyak pelamar yang memenuhi persyaratan, b) Program penarikan tenaga kerja tidak pernah mengkompromikan standar seleksi, c) Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan, d) Program penarikan tenaga kerja itu kreatif, imajinatif dan inovatif

Pada dasarnya rekrutmen tenaga kerja menggambarkan keinginan atau tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja guna mengisi lowongan yang ada. Hal ini meliputi: a) Jenis tenaga kerja yang diperlukan, b) Kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan, c) Sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, d) Prosedur yang perlu ditempuh untuk memperoleh tenaga kerja. (Danang Sunyoto, 2015:95)

Masalah-masalah penting yang perlu mendapat perhatian dalam rekrutmen: Bagaimana mengidentifikasi strategi rekrutmen berdasarkan informasi dari analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, Bagaimana aturan dan cara rekrutmen pada sebuah perusahaan untuk mengorganisasikan tujuan-tujuan tindakan yang telah ditetapkan, Membahas mengenai proses rekrutmen sebagai dasar penempatan, Kaitan metode rekrutmen dengan jenis pekerjaan atau tugas yang berbeda, Bagaimana aturan penempatan dalam perusahaan dan organisasi lain pencari tenaga kerja, Deskripsi aturan tentang aplikasi dalam rekrutmen dan seleksi. (Jauvani Sagala, 2015:147)

Terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen atau penarikan tenaga kerja, yaitu:

1. Faktor-faktor organisasional

Berbagai kebijakan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarannya. Hal penting ini perlu mendapat perhatian bahwa mungkin saja berbagai kebijaksanaan tersebut membatasi ruang dan gerak para pencari tenaga kerja baru. Berikut ini beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen

a) Kebijakan promosi dari dalam

Jika dalam suatu organisasi atau perusahaan dianut kebijakan bahwa lowongan kerja itu bisa diisi oleh para pekerja yang sudah menjadi karyawan, tentunya para pencari kerja tidak perlu berpaling ke sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan. Hal ini dilakukan apabila sumber daya manusia internal memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi atau jabatan yang lowong.

b) Kebijaksanaan tentang imbalan

Setiap organisasi tentu memiliki kebijaksanaan tentang upah dan gaji yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini apabila tidak dikelola akan menjadi permasalahan

tersendiri, terutama terkait dengan imbalan untuk karyawan baru dan karyawan yang telah lama bekerja.

c) Kebijakan tentang status kepegawaian

Ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi perusahaan atau dimungkinkan bekerja separuh waktu

d) Rencana sumber daya manusia

Suatu rencana sumber daya manusia biasanya memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen tenaga kerja dari luar. (Siagian, 2016: 107)

2. Kebiasaan para pencari tenaga kerja

Pada satuan kerja yang mengelola SDM biasanya terdapat sekelompok pegawai yang tugas utamanya adalah melakukan rekrutmen. Mereka adalah spesialis yang memahami berbagai segi proses rekrutmen. Sebagai tenaga spesialis diharapkan bahwa mereka yang sering pula dikenal sebagai pencari tenaga kerja itu, mampu bertindak dan berpikir rasional. Namun kebiasaan para pencari tenaga kerja ini memiliki sisi positif dan negatifnya.

3. Faktor eksternal

Beberapa faktor eksternal yang perlu diperhitungkan dalam proses rekrutmen tenaga kerja, yaitu: a) Tingkat pengangguran, b) Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja baru, c) Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu, d) Proyeksi angkatan kerja pada umumnya, e) Peraturan perundang-undang di bidang ketenagakerjaan, f) Praktik penarikan tenaga kerja oleh organisasi-organisasi lain, g) Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para tenaga kerja baru.

Dalam proses rekrutmen ada beberapa kelemahan atau batasan dan tantangan, maka yang sering timbul adalah: (1) Rencana SDM dan strategi, yaitu berupa arahan perusahaan dan saran tipe tugas dan pekerjaan yang perlu ditangani. Rencana SDM yang meliputi pekerjaan harus diisi dengan merekrut dari luar dan diisi secara internal.

(2) Kesempatan kerja yang sama, menolak adanya diskriminasi dalam semua pekerjaan meliputi rekrutmen

(3) Kebiasaan rekruter yang mengarah pada keputusan membatasi konsumsi waktu. (4) Persyaratan pekerja adalah keterampilan meliputi: (a) Membuat suatu lamaran untuk pelamar, (b) Mengembangkan lamaran alternative, (c) Merekrut melalui organisasi dan mengembangkan

hubungan dengan coordinator siswa yang tidak bisa pada sekolah dan universitas, (d) Mengumumkan komitmen pegawai, (e) Mengakomodasi karyawan yang tidak mampu, sehingga karyawan menjadi produktif, (f) Memelihara lingkungan organisasi untuk semua pegawai tanpa ada kesulitan.

(5) Harga pelamar dalam proses rekrutmen harus dievaluasi agar efektif dan efisien.

(6) Insentif akan menjadi hambatan jika para karyawan menggunakannya atau merupakan respons terhadap batasan lain yang dihadapi oleh rekruter.

(7) Kebijakan digunakan untuk memperoleh manfaat informasi dan ekonomi. (Sagala, 2015: 154-157)

2) Seleksi

Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Menurut Mondy (1996:56) *Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position.* Proses seleksi yang dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai

kemampuan yang handal dan profesional. Gatewood dan Field (2001:78) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan.

Selanjutnya Siagian (1994:89) menyebutkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan.

Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Kinerja ditentukan oleh faktor individual, seperti kemampuan dan upaya, tetapi juga oleh faktor-faktor di luar kendali langsung diri kita, seperti keputusan-keputusan yang diambil oleh orang lain, sumber daya yang tersedia, sistem dimana kita bekerja, dan seterusnya (Darma, 2005:56). Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh: a) harapan mengenai imbalan, b) dorongan, c) kemampuan, kebutuhan dan sifat, d) persepsi terhadap tugas, e) imbalan internal dan

eksternal, f) persepsi terhadap tingkat imbalan, dan g) kepuasan kerja (Gibson dkk.,1989:65).

Betapa penting proses seleksi dalam memberikan penilaian akan sifat-sifat, watak, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi ketentuan-ketentuan dalam deskripsi pekerjaan. Ini berarti pula bahwa tenaga kerja yang diterima adalah yang memenuhi syarat-syarat atau job specification. Pada umumnya, beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar dalam proses seleksi: a) Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian. Penggolongan keahlian dapat dikemukakan sebagai berikut: Technical skill, yaitu keahlian teknik yang harus dimiliki para pegawai pelaksana. Human skill, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan. Conceptual skill, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan puncak pimpinan sebagai figure yang mampu mengoordinasi berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. b) Pengalaman dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman pelamar cukup penting artinya dalam suatu proses seleksi. Suatu organisasi cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena

dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya. Selain itu, kemampuan inteligensi juga menjadi dasar pertimbangan tugasnya. Selain itu, kemampuan intelegensi juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya sebab orang yang memiliki intelegensi yang baik biasanya orang yang memiliki kecerdasan yang cukup baik. c) Usia, perhatian dalam proses seleksi juga ditujukan pada masalah usia para pelamar. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterimatidaknya seorang pelamar. Mereka yang memiliki usia lanjut, tenaga fisiknya relatif terbatas, meskipun banyak pengalaman. Mereka yang berusia muda, mungkin saja memiliki vitalitas yang cukup baik. Karena itu, yang terbaik adalah pelamar-pelamar yang berusia sedang atau sekira berusia 30 tahun dengan kualitas-kualitas yang disesuaikan dengan keperluan organisasi. d) Jenis Kelamin, sebagai dasar seleksi jenis kelamin memang sering pula diperhatikan terlebih-lebih untuk jabatan tertentu. Untuk itulah, maka diperlukan penanggung jawab sumber daya manusia dalam organisasi yang memerhatikan perundang-undangan sosial yang berlaku. e) Pendidikan, kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan pelatihan sebelumnya yang akan menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam organisasi bila pelamar yang bersangkutan diterima lebih didekati sasarannya. f) Kondisi Fisik, seorang

pelamar kerja turut memegang peranan penting dalam proses seleksi suatu organisasi secara optimal akan senantiasa ingin memperoleh tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani kemudian memiliki postur tubuh yang baik terutama untuk jabatan-jabatan tertentu. g) Penampilan fisik seseorang di hadapan orang lain atau yang tampak pada orang lain. Menurut Drs. Manullang, dalam jabatan tertentu fisik juga merupakan salah satu kualifikasi yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. h) Bakat atau aptitude seseorang calon pelamar turut pula memegang kunci sukses dalam proses seleksi. Bakat ini dapat tampak pada tes-tes, baik fisik maupun psikologis. Dari tes-tes tersebut dapat diketahui bakat yang tersembunyi yang suatu saat dapat dikembangkan. Dalam proses seleksi, yang lebih ditonjolkan memang bakat yang nyata meskipun kedua bakat tersebut tetap mendapat perhatian. i) Temperamen adalah pembawaan seseorang. Temperamen tidak dipengaruhi oleh pendidikan, namun berhubungan langsung dengan emosi seseorang. Menurut Drs. Manullang temperamen merupakan sifat yang mempunyai dasar bersumber pada faktor-faktor dalam jasmani bagian dalam, yang ditimbulkan oleh proses-proses biokimia. j) Karakter berbeda dengan temperamen meskipun ada hubungan yang erat antara keduanya. Temperamen adalah faktor endogen sedangkan karakter

adalah faktor exogen. Suatu karakter seseorang dapat diubah melalui pendidikan, sedangkan temperamen tidak dapat diubah. (Sadili Samsudin, 2015: 96-99)

Berikut ini tahap-tahap seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu:

- 1) Penerimaan pendahuluan jika pelamar datang sendiri, wawancara pendahuluan dapat dilakukan. Ini akan sangat membantu dalam upaya menghilangkan kesalahpahaman dan menghindarkan pencarian informasi dari sumber tidak resmi.
- 2) Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan padunya antara kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan. Agar tes dapat meloloskan para pelamar yang tepat, maka ia harus valid. Dalam tes seleksi, biasanya terdapat tiga macam tes yaitu :a) Tes psikologis atau biasa dikenal dengan psikotes merupakan berbagai peralatan tes yang mengukur atau menguji kepribadian, bakat, minat, kecerdasan, dan motivasi dari pelamar. b) Tes pengetahuan bentuk tes yang menguji informasi atau pengalaman yang dimiliki oleh para pelamar. c) Tes performa yaitu bentuk teks yang mengukur kemampuan

para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

3) Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak diterimanya seorang pelamar. Adapun tujuan wawancara adalah: a) Informasi mengenai pelamar karena informasi yang diperoleh lewat alat seleksi lain mungkin tidak lengkap, wawancara memberikan kesempatan bagi informasi actual untuk diinterpretasikan. b) Menjual perusahaan maksudnya wawancara pekerjaan membuka kesempatan lebar bagi pewawancara untuk meyakinkan si pelamar bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang baik untuk bekerja. c) Informasi mengenai perusahaan, selama wawancara informasi umum mengenai perusahaan kebijakan dan kesempatan kerja dijelaskan terhadap pelamar. d) Menjalin persahabatan, Wawancara haruslah mewakili hubungan antarpribadi yang bersahbat.

4) Pemeriksaan referensi, Referensi pribadi biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar maupun diminta perusahaan. 5) Evaluasi medis, pada umumnya evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi kesehatannya.

6) Wawancara penyelia, Atasan langsung (penyelia) pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karenanya pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk keputusan penerimaan akhir.

7) Keputusan penerimaan, Terakhir ada keputusan apakah pelamar tersebut ditolak atau diterima. Keputusan penerimaan maupun penolakan tidak hanya masalah kompetensi yang dimiliki tetapi juga kesesuaian dengan tujuan organisasi.(Hani Handoko, 2015:23-25)

3) Orientasi

Orientasi pada hakikatnya adalah memperkenalkan para pegawai baru dengan peranan atau kedudukannya dengan organisasi dan dengan pegawai lainnya. Orientasi merupakan proses sosialisasi yang ditujukan agar karyawan baru segera mengatasi keraguan dan merasa betah menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu perkenalan merupakan aspek penting dari program orientasi dan pentingnya keterlibatan atasan langsung.

Kesibukan sehari-hari dan banyaknya masalah yang dihadapi tidak bisa dijadikan alasan para penyedia atau atasan langsung untuk tidak ikut berperan dalam orientasi. Karena program orientasi ditujukan untuk menghilangkan tindakan yang justru akan bersifat counter productive. Contoh tindakan yang perlu dihindari, antara lain: a) Memberi terlalu banyak informasi dalam waktu yang singkat, b) Menugaskan pengisian berbagai jenis formulir, termasuk formulir penilaian tentang program orientasi yang sedang diikuti, c) Menghindari penugasan yang membentuk kesan negatif tentang pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya, d) Meminta pegawai melaksanakan kegiatan yang cukup sulit sehingga mereka merasa frustrasi karena tidak mampu menyelesaikannya dengan baik, e) Meminta pegawai mengisi kekurangan akan tuntutan tugas dengan bahan informasi yang diperoleh ketika program orientasi berlangsung.

Apabila program orientasi diselenggarakan secara tepat, pegawai baru akan mampu mengatasi keraguan dan mampu menampilkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan tugas. Berakhirnya orientasi berarti berakhir pula status para pelamar sebagai calon pegawai. Mereka ditempatkan pada satuan kerja dengan jabatan tertentu, bertanggung jawab menyelenggarakan

fungsi tertentu, melakukan aktivitas tertentu, dan menerima imbalan tertentu pula.(Sondang Siagian, 2000:149)

Tujuan dari Orientasi yaitu: a) Memperkenalkan karyawan baru dengan ruang lingkup tempat bekerja dan kegiatannya. b) Memberi informasi tentang kebijakan yang berlaku. c) Menghindarkan kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi karyawan baru, atas tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya. d) Memberi kesempatan karyawan baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya.

Program Orientasi Karyawan baru memerlukan informasi khusus dalam tiga area: a) Standar organisasi, harapan, norma, tradisi, dan kebijakan. b) Tingkah laku sosial, antara lain iklim kerja. c) Aspek teknik dari pekerjaan.

Dalam orientasi, hal berikut hendaknya dihindari: a) Setelah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. b) Orientasi yang sangat cepat dan karyawan langsung bekerja. c) Tugas pertama karyawan baru adalah melaksanakan tugas yang signifikan yang seharusnya bermaksud untuk menganjurkan dari bawah atau awal.d) Memberi banyak informasi terlalu cepat merupakan pendekatan berbahaya

yang akan menyebabkan karyawan merasa sangat terbebani dan kelelahan. (Sedarmayanti, 2009:116)

Adapun Manfaat Program Orientasi:

Manfaat pengaruh program orientasi terhadap perilaku karyawan, antara lain mengurangi perasaan diasingkan, kecemasan dan kebingungan karyawan. Mereka dapat merasa menjadi bagian organisasi lebih cepat, merasa lebih yakin dan lebih senang. Dengan kecemasan yang berkurang mereka dapat lebih baik mempelajari kewajiban. Karyawan yang menerima orientasi cukup, mempunyai harapan jabatan lebih realistis.

Tanggung Jawab Terhadap Orientasi

Orientasi dibagi antara bagian kepegawaian dan pengawas langsung. Bagian kepegawaian biasanya memperkenalkan karyawan mengenai masalah dan manfaat organisasi yang luas. Pengawas menangani pengenalan dan pelatihan di tempat kerja dan membantu karyawan menyesuaikan dengan kelompok kerja. Bagian kepegawaian dan pengawas perlu mengetahui beberapa kesulitan umum yang dapat mengurangi suksesnya program orientasi. Keduanya bertanggung jawab untuk melihat bahwa karyawan: a) Tidak terlalu banyak informasi untuk

dimengerti dalam waktu singkat. b) Tidak hanya diberi tugas kasar yang mengecilkan hati, minat jabatan dan loyalitas organisasi. c) Tidak dibebani terlalu banyak formulir untuk diisi dan buku pedoman untuk dibaca. d) Tidak dipaksa dalam jabatan dengan orientasi kurang lengkap. e) Tidak dipaksa mengisi celah antara orientasi yang luas oleh bagian kepegawaian dan orientasi yang sempit pada tingkat bagian. (Sedarmayanti, 2009:118)

Evaluasi Program Orientasi

Program orientasi sebaiknya dikaji ulang setiap tahun, untuk melihat apakah program berhasil dijalankan dan dapat membuat kemajuan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan hasil orientasi, umpan balik yang komprehensif dibutuhkan dari setiap individu yang terlibat dan ikut serta dalam program orientasi. Umpan balik dapat dihasilkan dengan beberapa cara, antar lain diskusi dengan karyawan baru setelah melewati masa satu tahun, wawancara dengan karyawan dan pengawas yang dipilih secara acak dan dengan menyebarkan kuesioner. (Sedarmayanti, 2009:119)

2. Peningkatan Kualitas Pendidikan

a. Pengertian Kualitas Pendidikan

Arti dasar dari kata kualitas menurut Dahlan Al-Barry dalam kamus Modern Bahasa Indonesia adalah “*kualitas* /mutu” baik buruknya barang secara etimologi mutu atau kualitas mengandung makna bobot atau tinggi rendahnya sesuatu jadi dalam hal ini kualitas pendidikan adalah pelaksanaan pendidikan disuatu lembaga sampai dimana pendidikan dilembaga tersebut telah mencapai suatu keberhasilan kualitas pendidikan. Menurut Ace Suryadi (2011:43) merupakan kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin

Sekolah merupakan sebuah masyarakat kecil (*mini society*) yang menjadi wahana pengembangan siswa, bukan birokrasi yang sarat dengan beban-beban administrasi. Aktivitas di dalamnya adalah proses pelayanan jasa, bukan proses produksi barang. Siswa adalah pelanggan (*customer*) yang datang ke sekolah untuk mendapatkan pelayanan, bukan bahan mentah (*raw input*) yang akan dicetak menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Kepala Sekolah, guru dan tenaga kependidikan lain adalah tenaga profesional yang terus-menerus berinovasi untuk kemajuan sekolah, bukan birokrat yang sekadar patuh menjalankan petunjuk atasan mereka(Siagian,2010:23)

Kualitas pendidikan seringkali tertuju pada kualitas lulusan, tetapi merupakan kemustahilan pendidikan atau sekolah menghasilkan lulusan yang berkualitas, kalau tidak melalui proses pendidikan yang berkualitas pula.

Untuk menentukan bahwa pendidikan berkualitas atau tidak dapat terlihat dari indikator – indikator kualitas pendidikan. Indikator kualitas pendidikan Menurut Sallis (2011:56) dapat terlihat dari dua sudut pandang yaitu sekolah sebagai penyedia jasa pendidikan (*service provider*) dan siswa sebagai pengguna jasa (*costumer*) yang di dalamnya ada orang tua, masyarakat dan stakeholder. Indikator kualitas dari perspektif *service provider* adalah sekolah sebagai lembaga pendidikan harus memenuhi indikator produk yang bermutu dilihat dari *output* lembaga pendidikan tersebut.

b. Usaha Peningkatan Kualitas Pendidikan

Pendidikan berkualitas adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan dan dari buruknya akhlak dan keimanan. Pendidikan yang berkualitas lahir dari sistem perencanaan yang baik (*good planning system*) dengan materi dan system tata kelola yang baik (*good governance system*) dan

disampaikan oleh guru yang baik dengan komponen pendidikan yang bermutu khususnya guru (Dedi Mulyasana,2012:120)

Menurut Ahmad (2000:42) Peningkatan Kualitas pendidikan yaitu dengan adanya:

- 1) Materi pelajaran yang baik antara lain materi pelajaran yang dirasakan manfaatnya oleh para peserta didik
- 2) Perencanaan pendidikan yang baik tidak hanya dimaksudkan untuk mencetak dan mempersiapkan masa depan peserta didik agar hidup dengan baik di zamannya tapi juga membekali mereka ketika manusia menghadap Allah
- 3) Tata kelola pendidikan yang baik dengan sistem tata kelola dengan menggunakan prinsip-prinsip yang bersifat komprehensif saling terkait dan berkesinambungan antarkomponen yang satu dengan lainnya serta terukur hasilnya
- 4) Pendidikan yang berkualitas lahir dari guru yang berkualitas
Guru yangberkuaitas paling tidak menguasai materi ajar, metodologi, system evaluasi dan psikologi belajar. a) Guru yang baik bukan sekadar guru yang pintar, tapi guru yang mampu memintarkan peserta didik. b) Guru yang baik bukan sekadar guru yang berkarakter, tapi guru yang mampu membentuk karakter yang baik bagi peserta didiknya. c) Guru yang baik bukan hanya guru yang mampu menjadikan peserta didik memiliki teladan dan paut

diteladani oleh sesama. d) Guru yang memerankan dirinya sebagai pelayan belajar yang baik yang tugas utamanya bukan sekadar mengajar dalam arti menyampaikan sejumlah konsep dan teori ilmu pengetahuan, tapi tugas utama guru adalah membantu kesulitan belajar peserta didik.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pendidikan

Menurut Sutari Imam Barnadib (2005:10-36) Dalam ilmu pendidikan kita mengenal berbagai macam faktor pendidikan :

1) Faktor Tujuan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai dalam kegiatan pendidikan. Tujuan pendidikan menurut jenisnya terbagi dalam beberapa jenis, yaitu tujuan nasional, institusional, kurikuler dan instruksional.

Tujuan nasional adalah tujuan yang ingin dicapai oleh suatu bangsa. Tujuan institusional adalah tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pendidikan. Tujuan kurikuler adalah tujuan yang ingin dicapai oleh suatu mata pelajaran tertentu dan tujuan instruksional (tujuan pembelajaran/kompetensi) adalah tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh suatu pokok atau suatu sub bahasan tertentu.

2) Faktor Pendidik

Dalam proses belajar mengajar, terdiri dari beberapa komponen yang diantaranya adalah pendidik. Pendidik adalah sosok pengganti dari orang tua baik di lembaga formal maupun non formal. Keberadaan pendidik menjadi suri tauladan bagi peserta didik baik perkataan maupun perbuatannya. Seorang pendidik berkewajiban mendampingi peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Oleh sebab itu diperlukan hubungan yang harmonis antara pendidik dan peserta didik dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan.

Dari segi bahasa pendidik adalah orang yang memberi pendidikan (pengajar). Sehingga pendidik dalam konteks ini adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Adapun pengertian pendidik menurut istilah telah banyak dirumuskan oleh para ahli pendidikan. Menurut Sutari Imam Barnadib pendidik adalah orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai kedewasaan. Ahmad Tafsir menyatakan bahwa pendidik adalah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik. Dengan demikian secara umum Pendidik adalah orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik.

3) Faktor Alat Pendidikan

Alat pendidikan adalah hal yang tidak hanya membuat kondisi-kondisi yang memungkinkan terlaksanakannya pekerjaan mendidik,

tetapi juga mewujudkan diri sebagai perbuatan atau situasi yang membantu tercapainya tujuan pendidikan.

Abu Ahmadi membedakan alat pendidikan ini kedalam beberapa kategori:

a) Alat pendidikan positif dan negatif

Alat pendidikan yang positif dimaksudkan agar anak mengerjakan sesuatu yang baik. Misalnya, pujian. Alat pendidikan negatif dimaksudkan agar anak tidak mengerjakan sesuatu yang buruk. Misalnya, larangan atau hukuman agar anak tidak mengulang perbuatan yang tidak baik.

b) Alat pendidikan preventif dan korektif.

Alat pendidikan preventif merupakan alat pendidikan untuk mencegah anak mengerjakan sesuatu yang tidak baik. Misalnya peringatan atau larangan. Alat pendidikan korektif adalah alat untuk memperbaiki kesalahan atau kekelituan yang telah dilakukan peserta didik. Misalnya hukuman.

c) Alat pendidikan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan.

Alat pendidikan yang menyenangkan merupakan alat yang digunakan agar peserta didik menjadi senang. Misalnya dengan hadiah atau ganjaran. Alat pendidikan yang tidak menyenangkan dimaksudkan agar membuat peserta didik tidak senang. Misalnya dengan hukuman atau celaan.

4) Faktor Alam Sekitar

Lingkungan pendidikan adalah lingkungan yang melingkupi terjadinya proses pendidikan. Lingkungan pendidikan meliputi lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

a) Lingkungan keluarga.

Keluarga merupakan lingkungan pendidikan yang pertama dan utama. Keluarga memiliki pengaruh yang kuat terhadap perkembangan kepribadian anak, karena sebagian besar kehidupan anak berada di tengah-tengah keluarganya. Untuk mengoptimalkan kemampuan dan kepribadian anak, orang tua harus menumbuhkan suasana edukatif dalam lingkungan keluarga sejak dini.

b) Lingkungan Sekolah.

Sekolah adalah lingkungan resmi yang menyelenggarakan kegiatan pembelajaran secara sistematis, berencana, sengaja dan terarah, yang dilakukan oleh pendidik yang profesional, dengan program yang dituangkan dalam kurikulum tertentu dan diikuti peserta didik pada setiap jenjang tertentu, mulai dari tingkat kanak-kanak (TK) sampai Pendidikan Tinggi (PT).

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian Manajemen Penerimaan Guru dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan berorientasi pada manajemen penerimaan guru yang bertempat di SD Djama'atul Ichwan Laweyan-Surakarta, dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Djama'atul Ichwan , maka upaya manajemen penerimaan guru, monitoring dan penempatan kerja di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta pasti mempunyai system dan metode yang hanya dimiliki di sekolah tersebut. Untuk mengetahui hal itulah penelitian ini akan dilakukan.

Penelitian lain yang memiliki persamaan dengan penelitian Manajemen Penerimaan Guru dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ikhwan Laweyan Surakarta adalah Penelitian dari Umi Nur Khasanah (2010) dalam Skripsinya yang berjudul Manajemen Rekrutmen Guru di SDIT An-Nur Gemolong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen terdiri dari a) manajemen rekrutmen adalah serangkaian koordinasi sumber daya melalui proses merekrut para guru sesuai dengan syarat yang ditentukan oleh Sekolah Dasar Islam Terpadu An-Nur Gemolong, b) Strategi rekrutmen yaitu kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk menarik khalayak dengan melibatkan berbagai elemen, c) seleksi rekrutmen yaitu proses dimana calon guru mengikuti tes di antaranya test tertulis, micro teaching, dan wawancara, agar dapat diterima di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) An-Nur Gemolong calon guru

harus mengikuti tahap-tahap yang telah ditentukan. Manajemen penerimaan guru yang dilaksanakan oleh pihak Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) An-Nur Gemolong sudah cukup efektif. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses penerimaan guru baru yang dilakukan oleh pihak sekolah secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Fokus penelitian pada serangkaian proses penerimaan guru, strategi penerimaan sampai pada proses seleksi, sedangkan impact dari rekrutmen tersebut dalam penelitian ini tidak nampak atau tidak dimunculkan.

Dalam penelitian diatas, penerimaan guru hanya terfokus untuk mendapatkan guru dengan kualitas SDM yang bagus. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan lebih dalam lagi mengenai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Akhir dari penerimaan guru baru tidak hanya untuk mendapatkan guru baru, lebih dari itu guru baru sebagai salah satu komponen utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD Djama;atul Ichwan Laweyan Surakarta. Sehingga keberadaan guru baru maupun guru lama adalah komponen yang selalu dikontrol untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Penelitian yang lain adalah dari Supriadi (2014) yang berjudul Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah

Surakarta, dalam penelitiannya diketahui bahwa manajemen rekrutmen guru baru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dapat menghasilkan guru yang berkualitas bagus. Tujuan penerimaan guru baru dapat tercapai karena manajemen penerimaan guru berjalan dengan baik sesuai prosedur sebagai berikut: a) Perencanaan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan guru, b) Pengorganisasian yang dilakukan dengan cara pembentukan tim khusus dalam penerimaan guru baru, c) Pelaksanaan penerimaan guru baru yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca Al-Qur'an, dan tes micro teaching, dengan pengawasan terhadap Tim Penerimaan Guru Baru oleh pihak Yayasan dan Kepala Sekolah SMAIT Nur Hidayah dalam pelaksanaan penerimaan guru baru.

Sama halnya dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umi Nur Khasanah bahwa focus penelitian ini juga terbatas pada serangkaian proses penerimaan guru, strategi penerimaan sampai pada proses seleksi, sedangkan impact atau dampak dari penerimaan guru baru tersebut dalam penelitian ini tidak nampak atau tidak dimunculkan. Berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Peneliti ingin mengetahui apa saja yang akan dilakukan oleh guru baru setelah diterima. Peneliti juga ingin mengetahui apa saja yang

dilakukan pihak sekolah dan yayasan dalam mengontrol, mengawasi dan menjadikan guru sebagai ujung tombak peningkatan kualitas pendidikan.

C. Kerangka Berpikir

Penerimaan guru atau penarikan guru baru dalam sebuah lembaga atau instansi pendidikan mutlak selalu dilaksanakan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan akan kuantitas maupun kualitas guru di lembaga pendidikan tersebut. Kegiatan penerimaan guru ini tidak bisa dianggap remeh karena penerimaan guru ini menjadi salah satu faktor penentu berhasil tidaknya proses pendidikan di lembaga tersebut. Sebagaimana diketahui bahwa profesi menjadi guru bukanlah profesi dan pekerjaan yang mudah serta bisa dilakukan oleh sembarang orang. Ada banyak kualifikasi dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat menjadi seorang pendidik atau pengajar.

Proses penerimaan guru yang selama ini ditemukan adalah dengan mengadakan berbagai macam tes baik tertulis maupun lisan. Berbagai tes dimaksudkan untuk dapat menerima guru yang terbaik dan berkompeten. Walaupun pada kenyataannya terkadang hal tersebut bukan menjadi jaminan bahwa orang yang memiliki kualitas akademik bagus dengan nilai-nilai kognitif yang memenuhi syarat sebagai seorang guru maka ia akan mampu mengajar dan menularkan ilmunya, terkadang yang terjadi sebaliknya, dimana orang yang memiliki kemampuan terbatas secara akademik justru mampu

mengajar dengan baik. Hal ini yang menjadikan system penerimaan guru baru menarik untuk dikaji baik itu kejadian, cara maupun teknik yang diaplikasikan oleh pihak sekolah atau lembaga pendidikan.

Beberapa lembaga pendidikan khususnya konvensional dalam melaksanakan penerimaan guru baru, yang selama ini dilakukan yakni dengan melakukan tes potensi akademik dan tes wawancara serta tes-tes yang lain yang sifatnya cenderung pada penguasaan skill. Ketrampilan, kemampuan akademik, kepribadia serta potensi-potensi yang lain memang mutlak di perlukan untuk menjadi seorang guru namun untuk mendapatkan atau penerimaan seorang pendidik dengan kualifikasi tersebut diperlukan suatu system yang tertentu.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang mengedepankan penelitian data atau realitas persoalan yang berdasarkan pada pengungkapan apa-apa yang telah dieksplorasi dan diungkapkan oleh para responden dan data yang dikumpulkan berupa kata-kata gambar dan bukan angka (Lexy J Moleong, 2001:3)

Penelitian mengenai manajemen penerimaan guru dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta ini menggunakan deskriptif kualitatif yaitu memaparkan, mengkaji dan mengaitkan data yang diperoleh baik secara tekstual maupun kontekstual dalam bentuk tulisan guna mendapat kejelasan terhadap permasalahan yang dibahas untuk dipaparkan dalam bentuk penjelasan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta Adapun alasan pemilihan sekolah ini adalah karena tersedianya data tentang penerimaan Guru Al-Qur'an, Prestasi sekolah yang bagus dan adanya seleksi guru yang ketat.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitiannya terhitung mulai bulan Januari sampai bulan Juni 2017

C. Subjek dan Informan Penelitian

1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti yakni subyek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran peneliti (Suharsimi Arikunto,2002:122). Dalam penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah Panitia Penerimaan Guru Al-Qur'an dan Kepala Sekolah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

2. Informan dalam penelitian

Informan adalah orang yang memberikan informasi yakni orang memberi keterangan tentang informasi-informasi yang diperlukan oleh peneliti (Suharsimi Arikunto,2002:122) Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Staff TU, Guru Al-Qur'an dan Sumber yang berkaitan dengan Manajemen Penerimaan Guru dalam peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik-teknik atau prosedur-prosedur sebagai berikut :

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua orang pihak atau lebih. Interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan Tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan pada tujuan penyelidikan. (Moleong, 2004:135)

Dalam wawancara ini yang menjadi sasaran wawancara adalah Panitia Penerimaan Guru yang ditunjuk Yayasan Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta, Kepala Sekolah, Staff TU, dan Panitia. Dalam wawancara dengan ketua Panitia Penerimaan Guru Al-Qur'an pertanyaan-pertanyaan lebih difokuskan pada aspek manajemen penerimaan guru Al-Qur'an. Dalam wawancara dengan Kepala Sekolah pertanyaan-pertanyaan lebih difokuskan pada peran Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan baik output anak didik, guru dan seluruh lingkungan sekolah melalui manajemen penerimaan guru. Sedangkan wawancara kepada guru Panitia lebih difokuskan pada bagaimana mereka merekrut para calon Guru baru atau tenaga pendidik di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film, lain dari record yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyelidik. Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dapat dimanfaatkan untuk menguji dan menafsirkan (Moleong, 2004:161)

Dokumen itu dapat berupa arsip-arsip, atau rekaman yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu dokumen-dokumen terkait dengan penerimaan guru di antaranya dokumen tentang pengumuman dibuka dan diterimanya tenaga pendidik, lembar pelamar, soal seleksi dan dokumen-dokumen lain yang mendukung.

3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang sedang diteliti (Suharsimi Arikunto, 1993:158). Metode ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan data tentang lokasi penelitian serta tindakan yang dilakukan dalam manajemen penerimaan Guru Al-Qur'an di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

E. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data digunakan untuk menunjukkan bahwa semua data yang diperoleh dan diteliti relevan dengan apa yang sesungguhnya. Untuk

memperoleh keabsahan data, penelitian akan mengadakan pengujian dengan cara triangulasi, sebagaimana yang diungkapkan J. Lexy Moleong (2004: 178) mengatakan bahwa triangulasi adalah teknis keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen , arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

Dalam penelitian ini pengecekan keabsahan data dilakukan dengan metode triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan terhadap data tersebut (Moleong,2001:178)

Dalam penelitian ini akan digunakan triangulasi data. Triangulasi data yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informan yang diperoleh melalui sumber data yang berbeda dengan focus yang sama, maka untuk mengecek keabsahan data dengan membandingkan antara informasi yang diperoleh dari subyek dan informan.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan bahwa analisa data adalah proses merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu (Lexi J. Moleong, 2007:247).

Sedangkan menurut Patton, analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar (Lexi J. Moleong, 2007:280).

Analisis data merupakan proses mencari dan mengatur data secara sistematis, transkrip, wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang telah dihimpun oleh peneliti, dilakukan dengan cara menelaah data, menata, membagi dan menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mensistesis, mencari pola, menemukan apa yang bermakna, dan apa yang diteliti dan dilaporkan secara sistematis. Data itu sendiri terdiri dari deskripsi-deskripsi yang rinci mengenai situasi, peristiwa, orang, interaksi dan perilaku.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif. Model ini ada 4 komponen analisis yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Langkah-langkah analisis data menurut Miles dan Huberman (1992: 15-19), adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya.
2. Reduksi data, yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan langsung

dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian.

3. Penyajian data, yaitu rangkaian organisasi informasi memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau tabel.
4. Penarikan kesimpulan, yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Fakta Temuan Penelitian

1. Gambaran Umum SD Djama'atul Ichwan LaweyanSurakarta

a. Letak Geografis SD Djama'atul Ichwan LaweyanSurakarta

SD Djama'atul Ichwan LaweyanSurakarta terletak di Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta, tepatnya di Jl. KH. Agus Salim No. 45 Telp.(0271) 712224, 793896 Surakarta 57147. dibatasi oleh beberapa tempat sebagai berikut :

- 1) Sebelah timur : Pasar Kabangan
- 2) Sebelah selatan : Kampung Batik Laweyan
- 3) Sebelah barat : Pasar Jongke Solo
- 4) Sebelah utara : Jalan Raya Slamet Riyadi

b. Sejarah Berdirinya SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

Bermula pada sekitar 1920, sejumlah Tokoh Ulama dan Tokoh masyarakat Laweyan Solo, mengadakan gerakan pengajian yang diberi nama "DJAMA'ATUL ICHWAN" yang berarti Perkumpulan Keluarga Besar Dalam Masyarakat (Kumpulan Para Sedulur). Kemudian dalam perkembangannya, gerakan tersebut semakin besar dan menjadi sebuah lembaga Madrasah/ Sekolah, dan menjadi Madrasah Ibtidaiyah "DJAMA'ATUL ICHWAN".

Berkat Ridho dan Rahmat Allah SWT dan perjuangan para sesepuh, para Guru dan Karyawan, serta kepercayaan dan dukungan Masyarakat luas hingga saat ini SD DJAMA'ATUL ICHWAN dapat terus meningkatkan Kualitas untuk melayani masyarakat luas dalam bidang Pendidikan Umum dan Agama agar berguna bagi Bangsa, Agama dan Masyarakat luas. Pendidikan di SD DJAMA'ATUL ICHWAN Insya Allah dididik dan dibina oleh para guru yang berpengalaman di bidangnya untuk mengantarkan anak agar berprestai dan berakhlak yang mulia.

c. Visi, Misi dan Motto SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

1) Visi SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

Terwujudnya Generasi Islam Yang Terampil, Tekun Beribadah, Berakhlak Mulia Dan Unggul Dalam Prestasi.

Indikator Visi:

- a) Terwujudnya generasi umat yang mampu membaca Alqur'an dengan baik dan benar (Tartil).
- b) Menjadikan SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta sebagai pusat pendidikan yang islami, bermutu, serta unggul dalam penguasaan Iptek dan Imtak.
- c) Mencetak generasi muslim yang cerdas, banyak ilmu dan amal sholehnya.

2) Misi SD Djama'atul Ichwan LaweyanSurakarta

- a) Mengupayakan pelayanan pendidikan secara utuh dalam rangka pengembangan perbendaharaan ilmu serta pembentukan sikap, sifat dan jati diri yang Islami.
- b) Menumbuhkan semangat meraih keunggulan pada semua warga sekolah.
- c) Mengupayakan fasilitas-fasilitas pendukung bagi terciptanya generasi Islami yang cerdas,banyak ilmu dan amal sholehnya.

3) Motto SD Djama'atul Ichwan LaweyanSurakarta

"Tiada kebodohan dan tiada kepandaian, yang ada hanyalah kesungguhan dan usaha keras dalam kebersamaan guna meraih kesuksesan dengan ridho Allah SWT

d. Keadaan Guru SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

Struktur Organisasi SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta Tahun Pelajaran 2016/2017 :

- 1) Kepala Sekolah : Ali, S.Pd.SD
- 2) Kepala Tata Usaha : Habibi, S.Pd
- 3) Bendahara :
 - a) DIPA : Nurrohmah Churniawati, S.Psi
 - b) BOS : Rita Martini, S.Pd.I
 - c) Komite : Muhammad Ghufron, S.Ag

- 4) Wakamad Kesiswaan : Wiji Purnomo, S.Pd
- 5) Wakamad Humas : Sarjoko, S.Ag
- 6) Wakamad Kurikulum : Umi Muslikhah, S.Ag
- 7) Wakamad Sarpras : Sugino, S.Pd
- 8) Urusan BK : Nurrohmah Churniawati, S.Psi
- 9) Pembina OSIS : Nurkhayati, S.Pd
- 10) Ko. Ektrakurikuler/Pramuka : Triyono, S.Pd,
- 11) Kep. Perpustakaan : Sigit Indradi P., S.Pd
- 12) Staf Kurikulum : Sularsih, S.S
- 13) BSM : Dra. Sri Hidayati
- 14) Pembantu Perpustakaan/Umum: Eko Suryanto, A.Md
- 15) Tikery : Adityo Sukmawan, S.Kom
- 16) Security : Nyoto Prasajo, S.Sos
- 17) Pembantu Umum : Sigit Nugroho
- 18) Wali Kelas :
 - a) Kelas I A : Rohmah dian Budiarti, S.Ag
 - b) Kelas I B : Sulistiani, S.Pd.SD
 - c) Kelas I C : Asrokhah, S.Pd.SD
 - d) Kelas I D : Muhammad Bunyamin, S.Pd.SD
 - e) Kelas II A : Suratno, S.Pd
 - f) Kelas II B : Siti Aisah, S.Ag
 - g) Kelas II C : Siti Fathonah, S.Pd.I

- h) Kelas II D : Meilani wulandari, S.Pd.I
- i) Kelas III A : Ahmad Syafi'i, S.Pd
- j) Kelas III B : Muhammad Muhsin, S.Pd
- k) Kelas III C : Maryati, S.Pd, SD
- l) Kelas III D : Ahmad Rois Jazuli, S.Ag
- m) Kelas IV A : Nur Huda S.Pd, SD
- n) Kelas IV B : Anasri purwaningrum, S.Pd.I
- o) Kelas IV C : Eko Santoso, S.Pd
- p) Kelas IV D : Anisatun Nuroniyah, S.Pd.I, S.Pd
- q) Kelas IV E : Larso, S.Pd
- r) Kelas V A : Yenny Zafara, S.Pd
- s) Kelas V B : Sri Yamti, S.Pd, SD
- t) Kelas V C : Sumarmin, S.Pd, SD
- u) Kelas V D : Wartono, S.Pd, SD
- v) Kelas V E : H. Yatno S.Pd, SD
- w) Kelas VI A : Yuniar Prasasti, S.Pd
- x) Kelas VI B : Habibi, S.Pd
- y) Kelas VI C : Eka Widyanti, S.Pd
- z) Kelas VI D : Chamzi Rahmad, S.Pd.I, S.Pd, SD

Jumlah Guru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta terdiri 48 dan Jumlah Guru Al-Qur'an ada 2 (dua) yaitu Latifah, S.Pd.I dan Darajat, S.Ag

e. Keadaan Siswa SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

Keadaan siswa SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta Tahun Pelajaran 2016/2017 Jumlah siswa SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta Tahun Pelajaran 2016/2017 ada 779 siswa terdiri dari :

- 1) Kelas I A-D : L: 70 dan P: 57 Jumlah:127 siswa
- 2) Kelas II A-D : L: 45 dan P: 54 Jumlah: 99 siswa
- 3) Kelas III A-D : L:63 dan P: 48 Jumlah: 111 siswa
- 4) Kelas IV A-E :L:83 dan P: 64 Jumlah : 147 siswa
- 5) Kelas V A-E :L: 76 dan P: 87 Jumlah: 163 siswa
- 6) Kelas VI A-D : L: 67 dan P: 65 Jumlah: 132 siswa

Jumlah Laki-Laki: 404 siswa dan Perempuan : 375 siswa

Total Keseluruhan : 779 siswa

B. Deskripsi Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

1. Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an di SD Djama'atul Ichwan

Setelah diuraikan gambaran umum tentang SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta, maka pada bagian ini akan disajikan mengenai data hasil penelitian yang diperoleh dari SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta Dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di SD Djama'atul

Ichwa Laweyan Surakarta salah satunya dengan cara saat perekrutan Guru Al-Qur'an. Perekrutan diadakan jika sekolah mengalami kekurangan guru Al-Qur'an dikarenakan berbagai hal, misalnya ada guru yang pensiun atau ada guru yang pindah sekolah dengan alasan tertentu. (Wawancara dengan Bapak Ali, S.Pd.SD, 08 Juni 2017)

1. Rekrutmen

Kegiatan rekrutmen Guru Al-Qur'an di SD Djama'atul Ichwan diawali dengan perencanaan, perencanaan ini bertujuan untuk menganalisis segala hal agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, perencanaan ini dilakukan sebaik dan semaksimal mungkin, serta antisipasi masalah-masalah yang kemungkinan dihadapi saat proses rekrutmen dilakukan. (Wawancara dengan Bapak Ali, S.Pd.SD, 08 Juni 2017)

Selanjutnya panitia penerimaan Guru Al-Qur'an mulai menganalisis kebutuhan, terdiri dari jumlah Guru Al-Qur'an yang dibutuhkan, formasi yang dibutuhkan, serta persyaratan-persyaratan bagi pelamar/calon guru. Informasi ini akan diumumkan melalui media massa, dan penyebaran informasi melalui guru dan karyawan SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. Panitia menyiapkan bahan ujian, dan membuat jadwal rekrutmen mulai dari jadwal berkas lamaran masuk sampai pengumuman hasil rekrutmen. Selanjutnya panitia menunjuk penguji

dalam rekrutmen Guru Al-Qur'an, dan yang ditugaskan untuk menjadi penguji/pengawas dalam seleksi rekrutmen adalah Guru yang dirasa paling mumpuni dalam bidangnya. Selain menunjuk penguji panitia juga menunjuk TU sebagai penerima berkas lamaran. (Wawancara dengan Panitia/Guru Al-Qur'an Bapak Darajat, S.Ag, 09 Juni 2017)

Dalam rekrutmen kepala sekolah berperan penting dalam pengawasan untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya pengawasan ini diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengawas, akan tetapi berperan aktif dalam peningkatan kualitas, rekrutmen tenaga pendidik baru di SD Djama'atul Ichwan tidak hanya berhenti ketika mendapatkan guru baru sesuai kriteria saja, namun masih ada kelanjutannya yaitu selalu meningkatkan kualitas pendidikan untuk guru-guru, baik guru baru ataupun guru lama, melalui pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh pihak sekolah dengan harapan dapat menjaga kualitas, meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki setiap para pendidik atau guru. (Wawancara dengan Panitia/Guru Al-Qur'an Bapak Darajat, S.Ag, 09 Juni 2017)

2. Seleksi

Pelaksanaan seleksi rekrutmen Guru Al-Qur'an melewati tiga tahap, masing-masing dalam tahap ini menggunakan system gugur, misalkan tahap pertama tidak lolos maka pelamar tidak berhak mengikuti tahap kedua, pada tahap pertama yaitu proses pendaftaran yaitu pelamar memasukkan berkas lamaran, para pelamar memasukkan berkas lamaran pekerja sesuai dengan formasi, setelah berkas masuk diterima oleh TU kemudian akan diseleksi oleh panitia, bagi yang lolos administrasi maka akan dihubungi melalui telephon serta dapat dilihat pengumuman disekolah dan di website.(Wawancara dengan Panitia/Guru Al-Qur'an Bapak Darajat, S.Ag, 09 Juni 2017)

Setelah dinyatakan lolos pelamar berhak mengikuti tahap kedua yaitu tes tertulis, yaitu pengetahuan calon pelamar, keterampilan calon pelamar yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengetahuan dasar para pelamar dan jika dalam tes ini lolos maka akan berhak mengikuti tes-tes selanjutnya, yang dinyatakan tidak lolos harus berhenti dinyatakan gugur dan tidak bisa mengikuti seleksi selanjutnya. Para Calon Guru Al-Qur'an mengikuti tes tertulis yaitu terdiri dari tes pengetahuan dan tes keterampilan di dalam tes tersebut juga terdapat beberapa soal yang berkaitan tentang Pengetahuan Agama, ilmu-ilmu Tajwid serta bacaan-bacaan dalam Al-Qur'an tetapi peneliti tidak diperkenankan untuk meminjam soal-soal tersebut dikarenakan soal tersebut bersifat rahasia

sehingga peneliti tidak diperbolehkan untuk meminjam soal-soal tersebut. (Observasi, 12 Juni 2017)

Tahap ketiga adalah tes wawancara pendahuluan yang menanyakan alasan, tujuan , mempunyai visi dan misi apa ingin menjadi Guru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta, dalam wawancara ini dilakukan oleh kepala sekolah, pelamar dinyatakan lolos apabila memenuhi kriteria. Dari tahapan seleksi mulai dari tahap pertama sampai tahap ketiga sebagai bagian dari ujian bahwa pelamar diwajibkan untuk tidak membocorkan atau memberitahukan soal-soal ataupun pertanyaan-pertanyaan yang telah diujikan kepada siapapun dan ini dianggap sebagai salah satu bagian ujian dalam menerima amanah.(Wawancara dengan Panitia/ Guru Al-Qur'an Bapak Darajat, S.Ag, 09 Juni 2017)

Setelah ketiga tahap tersebut diatas sudah dilalui maka tes selanjutnya untuk mengetahui kemampuan pelamar maka sekolah akan mengadakan tes seleksi. Seleksi ini tidak menggunakan system gugur, melainkan dengan scoring, dalam tes seleksi terdiri dari empat hal yaitu; tes kemampuan mengajar (micro teaching), tes pengetahuan computer atau IT, tes membaca Al-Qur'an atau Hafalan Qur'an juz 29&30 dan wawancara sekolah yaitu wawancara seleksi tentang percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak diterimanya seorang pelamar, keempat tes sekolah ini akan diberikan nilai kemudian diakumulasikan, selanjutnya akan diambil minimal dua kali

formasi yang dibutuhkan, misalkan dalam rekrutmen ini yang dibutuhkan 6 personil maka yang akan diambil sekurang-kurangnya 12 pelamar.(Wawancara dengan Panitia/Guru Al-Qur'an Bapak Darajat, S.Ag, 09 Juni 2017)

Selanjutnya nama pelamar yang berdasarkan kriteria diatas akan dirapatkan dalam sidang pleno penetapan pelamar yang lolos sebagai calon pendidik. Anggota dalam pleno ini terdiri dari panitia, tim penguji, dan petinggi sekolah yaitu kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Dalam sidang pleno akan terjadi banyak perdebatan sehingga diperlukan banyak pertimbangan-pertimbangan sebagai nilai lebih kemampuan pelamar sebagai pendidikan adalah berkas-berkas yang disertakan pelamar di surat lamaran misalnya prestasi yang diraih, pengalaman kerja, dan dokumen lain yang mendukung.(Wawancara dengan Panitia/Guru Al-Qur'an Bapak Darajat, S.Ag, 09 Juni 2017)

Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengawas, akan tetapi berperan aktif, dalam peningkatan kualitas, seleksi pada guru baru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta tidak berhenti ketika mendapatkan guru baru sesuai kriteria saja, namun masih ada kelanjutannya yaitu selalu meningkatkan kualitas pendidikan untuk guru-guru, baik guru lama melalui pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh pihak sekolah dengan harapan dapat menjaga kualitas, meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki setiap para

pendidik/guru.(Wawancara dengan Panitia/Guru Al-Qur'an Bapak Darajat, S.Ag, 09 Juni 2017)

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan atau persiapan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindari terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan dalam perekrutan guru baru. Menurut pihak sekolah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta yang diwakili oleh Bapak Darajat mengatakan bahwa:

Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan cara menganalisis segala hal, agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Dengan perencanaan yang baik diharapkan jika ada permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam proses rekrutmen sudah dapat menyiapkan cara untuk mengatasinya. Setiap permasalahan yang dihadapi dari setiap musim rekrutmen dipelajari dan dipecahkan sehingga dalam rekrutmen selanjutnya tidak menemui masalah yang sama karena tiap-tiap masalah sudah ada cara untuk menanganinya. Berkenaan dengan hal tersebut, maka itulah pentingnya pembentukan panitia penerimaan guru baru, itulah guna perencanaan dalam rekrutmen.

Selaku panitia yang telah dibentuk dari sekolah maka hal pertama yang dilakukan dalam persiapan rekrutmen guru baru yang dilakukan adalah mengadakan pertemuan dengan ketua yayasan dan kepala sekolah untuk merumuskan hal-hal yang diperlukan saat proses rekrutmen

berlangsung. Menurut Bapak Bunyamin selaku ketua panitia mengatakan bahwa :

Dari hasil analisis kekurangan tenaga pengajar yang dikeluhkan pihak sekolah, panitia menyusun dan menetapkan syarat-syarat untuk pelamar yang kemudian diajukan kepada kepala sekolah untuk di tindaklanjuti

Dari keterangan di atas dijelaskan bahwa SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta sudah melakukan perencanaan yang matang terkait dengan rekrutmen tenaga pendidik baru. Adapun persiapan perencanaan tersebut antara lain: menganalisis kebutuhan guru, menyusun dan menetapkan persyaratan bagi pelamar, menyiapkan bahan ujian dan fasilitas lainnya seperti tempatm dan waktu pelaksanaan ujian, menyiapkan dan menunjuk penguji dan menyiapkan panduan prosedur/ alur pelaksanaan rekrutmen. Bapak Bunyamin selaku ketua panitia menjelaskan tentang persyaratan bagi pelamar yaitu Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar adalah baragama islam, laki-laki atau perempuan, cinta dunia anak dan tidak merokok, bisa membaca Al-Qur'an, Min SMA, hafal minimal juz 30 (prioritas hafiz 30 juz/ hafal juz 29, 30), menguasai ilmu tajwid dan Ghoru'ibul Qur'an, Enerjik dan Berakhlak baik.

Senada dengan hal tersebut dalam peraturan kepegawaian sekolah bahwa persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik yaitu: muslim, mempunyai dan kecakapan yang diperlukan, dan loyal terhadap sekolah.

Sedangkan prosedur pengangkatan tenaga pendidik yaitu: yang bersangkutan membuat lamaran ke sekolah, lulus tes seleksi yang diadakan oleh sekolah, dan sekolah menerbitkan Surat Keputusan Pengangkatan untuk 1 tahun pelajaran

Untuk persiapan selanjutnya seperti fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen, penyiapan bahan ujian seleksi, ruang untuk tes seleksi wawancara, dan pembekalan tenaga pendidik/ guru baru sebelum diterjunkan kelapangan.

Dalam pembagian Job Descriptions Rekrutmen yaitu proses pengorganisasian merupakan kegiatan menempatkan seseorang dalam struktur organisasi sehingga memiliki tanggungjawab tugas dan kegiatan yang berkaitan dengan fungsi organisasi dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama melalui perencanaan, seperti membagikan pekerjaan yang harus dikerjakan, membagi tugas kepada karyawan untuk melaksanakannya, mengalokasikan sumber daya untuk memberikan bantuan, kemudian mengkoordinir pekerjaan untuk mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan

Berdasarkan keterangan dari Bapak Ali, S.Pd. SD selaku kepala sekolah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta bahwa :

Yang ditugaskan untuk menguji atau mengawasi dalam proses seleksi rekrutmen adalah beberapa guru yang ditunjuk yang dirasa mumpuni untuk menguji yang sesuai dengan bidangnya

Setelah panitia menunjuk orang untuk menjadi tim penguji, tim pengawas, tim administrasi dan lainnya sebagai untuk membantu proses rekrutmen, kemudian panitia bertanggung jawab untuk mengawal dan menggerakkan mereka semua dalam satu komando panitia.

Diungkapkan oleh Kepala sekolah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta, Bapak Ali, S.Pd.SD mengatakan bahwa:

Dalam rekrutmen tenaga pendidik di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta ada panitia untuk menangani rekrutmen guru baru. Namun dalam keanggotaannya panitia melibatkan pihak sekolah, baik Kepala Sekolah ataupun guru yang sudah senior.

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Kumaedi selaku Kepala Tata Usaha SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta yang menyatakan bahwa:

Perekrutan guru baru dilaksanakan oleh panitia. TU sekolah hamper tidak ada peran dalam rekrutmen penerimaan guru baru. TU hanya sebatas menerima berkas lamaran dari pelamar kemudian mengadministrasikan, setelah itu menyerahkan langsung kepada tim panitia.

Adapun proses atau alur dalam manajemen penerimaan guru baru yang dilaksanakan oleh SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta berdasarkan catatan lapangan adalah sebagai berikut:

Pertama, Proses pendaftaran yaitu pelamar memasukkan berkas lamaran pekerjaan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Berkas lamaran ditunjukkan kepada Kepala Sekolah, kemudian para pelamar yang telah lolos seleksi secara administrasi diumumkan untuk mengikuti tes selanjutnya, dan dihubungi melalui via telephone.

Kedua, mengikuti tes tertulis, untuk melanjutkan ujian seleksi selanjutnya tes tertulis sesuai dengan jadwal telah ditetapkan, para pelamar harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya, karena tes tertulis yang disiapkan oleh panitia bersifat seleksi menggunakan system gugur. Tes tertulis yang dilakukan adalah sebagai salah satu syarat penting karena sebagai syarat untuk melakukan tes berikutnya yaitu tes ketiga yaitu tes wawancara.

Keputusan tes seleksi yaitu dari serangkaian tes yang diberikan akan dapat menyaring para pelamar sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Hasil perbandingan nilai tes dari pelamar dipilih 2x kuota yang dibutuhkan, masing-masing diurutkan dari nilai tertinggi sampai terendah. Nama-nama pelamar yang masuk nominasi tersebut akan dirapatkan dalam sidang pleno penetapan pelamar yang lolos. Anggota dalam rapat pleno ini terdiri dari tim panitia, tim penguji, dan petinggi sekolah. Didalam sidang pleno, akan dirapatkan kembali siapa saja yang akan diterima sebagai tenaga pendidik baru di SD Djama;atul Ichawan Laweyan Surakarta. Kriteria peserta yang lolos bukan hanya ditentukan nilai dari serangkaian

tes melainkan juga pertimbangan prestasi, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi pelamar yang disertakan disurat lamaran.(Wawancara dengan Panitia/Guru Al-Qur'an Bapak Darajat, S.Ag, 09 Juni 2017)

Berkaitan dengan peningkatan kualitas, maka rekrutmen guru baru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta tidak hanya berhenti ketika telah mendapatkan guru baru yang lolos rangkaian tes seleksi saja, namun masih ada kelanjutan dari hal tersebut.

Dasar dari tujuan rekrutmen ini adalah untuk mendapatkan personil sesuai dengan apa yang dibutuhkan sekolah serta memiliki kompetensi yang cakap dalam bidangnya. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil, di dalamnya termasuk kesanggupan untuk selalu belajar untuk meningkatkan kualitas. (Wawancara dengan Panitia/Guru Al-Qur'an Bapak Darajat, S.Ag, 09 Juni 2017)

Menurut hasil wawancara kepada Bapak Ali, S.Pd.SD selaku Kepala Sekolah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta:Para Guru baru yang terpilih mereka akan menjalani serangkaian peningkatan kompetensi siswa yang berkualitas, karena untuk menghasilkan siswa yang berkualitas maka harus dimulai dari pendidik yang berkualitas.

Sekolah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta telah melaksanakan manajemen rekrutmen guru baru dengan baik dan terstruktur. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen tenaga guru baru yang dilakukan oleh sekolah secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan SDM yang bagus serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. Sehingga dapat menghasilkan siswa yang berkualitas ditunjukkan dengan prestasi-prestasi yang telah diraih, salah satu juara yang diraih yaitu Juara 1 Tilawah Tingkat Karisidenan Kota Surakarta Tahun 2017. (Wawancara dengan Bapak Ali, S.Pd.SD, 08 Juni 2017)

3. Orientasi

Kepala Sekolah mengatakan untuk berlangsungnya pendidikan dan kebutuhan tenaga pendidik yang secara nyata yang dibutuhkan maka Kepala Sekolah memandang perlu adanya tenaga pendidik baru. Sebagai bagian dari perencanaan awal pelaksanaan orientasi tenaga pendidik di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. Orientasi yang dilakukan kepada Guru Baru yaitu Guru Al-Qur'an dengan dikenalkannya keadaan-keadaan di sekitar sekolah, fasilitas-fasilitas yang ada di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. Guru Baru Al-Qur'an dikenalkan dengan materi-materi yang akan diajarkannya kepada anak didiknya, materi yang disampaikan yaitu materi ummi tentang kaidah membaca Al-Qur'an dengan benar orientasi yang

dilakukan kepada Guru baru Al-Qur'an ini dilaksanakan pada hari Sabtu, 17 Juni 2017 yang diadakan di ruang kelas VI A di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta yang menyampaikan materi yaitu Bapak Darajat, S.Ag selaku Guru Al-Qur'an di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta tersebut (Wawancara dengan Bapak Ali, S.Pd.SD, 08 Juni 2017).

Kegiatan orientasi di SD Djama'atul Ichwan, dilakukan hanya jika SD Djama'atul Ichwan benar-benar merasa perlu menambah guru baru. Selama masa pengenalan, guru baru tentu ingin mengetahui lebih dalam dan lebih pasti berbagai hal yang menyangkut pemenuhan kepentingannya. Program pengenalan yang baik tidak bersifat perpeloncoan yang artinya baik penyelia maupun para petugas dari bagian pengelola berusaha jangan sampai guru baru dipaksakan untuk menyerap terlalu banyak informasi dalam waktu singkat.

Sekolah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta adapun strategi yang ditempuh yaitu pada orientasi melalui pembinaan-pembinaan yaitu pembinaan secara umum dan pembinaan secara khusus, yang dilakukan oleh Kepala Sekolah. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk selalu menjaga kualitas, meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh para pendidik. (Wawancara dengan Bapak Ali, S.Pd.SD, 08 Juni 2017)

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah menyusun hasil pengumpulan data penelitian mengenai Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta, maka dari segala data yang didapat dalam penelitian tersebut, menunjukkan bahwa SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta telah menerapkan Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan, Dari data yang diperoleh, dalam Manajemen Penerimaan Guru apabila dibandingkan dengan teori yang telah dikemukakan pada bab 2 dapat disimpulkan bahwa Manajemen Penerimaan Guru Baru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan Mulyasa (2006:43) Menurut Kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dilakukan lewat kegiatan rekrutmen, seleksi dan orientasi.

1) Rekrutmen

Hal pertama yang dilakukan dalam perencanaan adalah pembentukan panitia penerimaan guru baru yang mana anggota dari panitia penerimaan guru baru tersebut terdiri dari guru-guru di SD Djama'atul Ichwan dan akan direkomendasikan kepada petinggi sekolah yaitu Kepala Sekolah dan wakil kepala sekolah, selanjutnya panitia mulai menganalisis kebutuhan

yang terdiri dari jumlah guru yang akan dibutuhkan, formasi yang dibutuhkan, serta persyaratan-persyaratan bagi pelamar atau calon guru baru.

Panitia menyiapkan bahan ujian, dan membuat jadwal rekrutmen mulai dari jadwal berkas lamaran masuk sampai pengumuman hasil rekrutmen. Selanjutnya panitia menunjuk penguji dalam rekrutmen Guru Al-Qur'an, dan yang ditugaskan untuk menjadi penguji/pengawas dalam seleksi rekrutmen adalah Guru yang dirasa paling mumpuni dalam bidangnya. Selain menunjuk penguji panitia juga menunjuk TU sebagai penerima berkas lamaran.

Persiapan rekrutmen guru baru di SD Djama'atul Ichwan yang dilakukan oleh panitia adalah menindaklanjuti keluhan dari pihak sekolah yang dilaporkan oleh Kepala Sekolah dengan cara observasi lapangan terkait dengan laporan tersebut, setelah dinilai benar-benar perlu diadakan rekrutmen maka selanjutnya panitia akan menetapkan persyaratan-persyaratan pelamar untuk guru baru.

Selanjutnya panitia menyiapkan strategi rekrutmen, membuat jadwal rekrutmen dan melakukan penyebaran pengumuman penerimaan guru baru (pengumuman lowongan kerja). Pengumuman lowongan kerja tersebut dilakukan dengan berbagai cara seperti penyebaran informasi melalui para guru-guru, melalui web sekolah, dan melalui iklan. Di dalam website termuat informasi formasi yang dibutuhkan dan syarat-syarat yang harus

disiapkan oleh pelamar, yang isinya jumlah formasi yang dibutuhkan, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar, waktu dan tempat pelaksanaan rekrutmen.

2) Seleksi

Adanya pengorganisasian tim panitia telah menentukan siapa yang menjadi pengawas, penguji, dan tim yang akan membantu administrasi dalam penerimaan guru baru. Adanya pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai.

Pengawasan merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Didalam pengorganisasian ini adanya pengawasan yang mana memiliki fungsi untuk mengupayakan agar pelaksanaan kerja sama atau kegiatan yang dilaksanakan searah dengan tujuan organisasi bekerja sejalan dengan tujuan yang akan dicapai, menghindari adanya penyimpangan maka dengan adanya pengorganisasian yang melibatkan pengawasan untuk mengantisipasi adanya penyimpangan yang akan membahayakan proses

pencapaian tujuan yang di inginkan. Adanya penggerakan dalam manajemen penerimaan guru baru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta pelaksanaan perekrutan guru baru yang dilakukan oleh panitia sudah baik, dimana pelaksanaan penerimaan guru baru diawali dengan adanya laporan mengenai kekurangan tenaga guru baru yang dilaporkan oleh pihak sekolah. Dalam proses penerimaan guru baru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta melibatkan Kepala Sekolah dan para Guru yang ada di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

Karena yang mengetahui persis kebutuhan dilapangan wilayah kerja adalah Kepala Sekolah dan Guru, maka yang dapat menentukan standard an siapa saja yang layak sebenarnya adalah yang menentukan Kepala Sekolah dan para Guru Pengambilan keputusan hasil dari penerimaan Guru Baru yang dilakukan melalui sidang pleno penentu pelamar yang terpilih menjadi guru baru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

Jadi adanya penggerakan dalam Penerimaan Guru Baru ini Panitia melibatkan Kepala Sekolah, dimana dalam penentuannya mempertimbangkan dari hasil-hasil yang didapatkan oleh pelamar. Hasil nilai bukanlah semata-mata untuk menjadi bahan pertimbangan namun juga mempertimbangkan dari prestasi yang dimiliki pelamar, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi bagi calon pendidik yang disertakan di berkas lamaran.

Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta untuk menghindari kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan pada tim panitia. Sedangkan untuk pengawasan dan pengevaluasian Guru Baru yang didapat dari hasil seleksi penerimaan guru baru diberikan waktu untuk magang. Magang dilakukan guna mengevaluasi para tenaga pendidik baru.

Melihat upaya peningkatan diri dan melihat inovasi-inovasi yang dilakukan bahkan sampai dengan mengevaluasi perilaku akhlak dan perilaku kerja saat magang nantinya. Magang adalah bagaikan seleksi alam, yang dapat bertahan dengan standar SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta maka dapat dipertahankan seterusnya, sebaliknya yang mengalami kemerosotan dari hasil tes seleksi maka akan dievaluasi ulang.

SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta juga telah menyiapkan program-program kegiatan sebagai upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik, namun bersifat umum bukan hanya untuk tenaga pendidik yang baru saja. Kendala yang dihadapi saat pengawas yaitu tim panitia dalam melaksanakan tugasnya tidak banyak, kendala yang muncul adalah ketika ada permintaan atau tekanan dari guru senior, sekolah atau yayasan untuk diloloskan dalam proses rekrutmen.

3) Orientasi

Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu program pengenalan sangat tergantung pada sikap para pegawai lama dalam interaksinya dengan para pegawai baru selama masa pengenalan berlangsung. Sikap positif para pegawai lama terhadap organisasi, terhadap tugas dan terhadap para pegawai lainnya jauh lebih penting artinya dibandingkan dengan kemampuan memberikan penjelasan teknis tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi. Sebaliknya apabila para pegawai lama dalam interaksinya dengan para pegawai baru menunjukkan sikap yang apatis dan negatif terhadap organisasi, terhadap tugas dan terhadap para pegawai lainnya, sangat mungkin hasilnya adalah pembentukan persepsi negative dikalangan para pegawai baru tentang organisasi yang pada gilirannya akan menjadi pendorong kuat bagi mereka untuk meninggalkan organisasi.

Titik tolak yang tepat digunakan untuk menyusun suatu program pengenalan ialah pandangan yang mengatakan bahwa para pegawai baru pada dasarnya ingin diterima sebagai anggota baru dari suatu keluarga besar. Sebagai anggota baru mereka ingin diperlakukan sebagai anggota yang baik, bertanggung jawab dan ingin memberikan kontribusi yang optimal kepada kepentingan organisasi. Artinya mereka ingin memahami benar berbagai aspek kehidupan organisasional agar sikap, perilaku dan tindakan mereka sesuai dengan tuntutan dan harapan organisasi.

Dengan menggunakan titik tolak demikian, melalui program pengenalan mereka menyerap kultur, norma dan tradisi organisasi dan dijadikannya sebagai bagian dari cara dan gaya hidupnya. Berarti terjadi integrasi total antara organisasi dengan para pegawai baru tersebut dan dengan demikian mengurangi jumlah pegawai baru yang minta berhenti atau sudah pension.

Program pengenalan akan semakin efektif apabila digunakan pendekatan formal dan informal. Berarti penyelenggaraannya tidak hanya didasarkan pada berbagai kegiatan terstruktur, tetapi juga kegiatan tidak terstruktur. Tidak hanya itu penyelenggaraan program pengenalan mutlak perlu melibatkan dua pihak, yaitu satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dan para manajer yang menjadi atasan langsung para pegawai tersebut. Sudah barang tentu antara kedua belah pihak terjadi pembagian tugas yang rapi, misalnya para pejabat atau petugas pengelola sumber daya manusia memberikan penjelasan yang bersifat umum, sedangkan para manajer memberikan penjelasan tentang seluk beluk pekerjaan yang akan dipercayakan kepada para pekerja baru tersebut. Suatu program pengenalan mencakup empat hal utama, yaitu berbagai aspek kehidupan organisasional, keuntungan bagi para pegawai, pengenalan dan berbagai aspek tugas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari gambaran berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka kesimpulannya adalah di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta telah menerapkan manajemen penerimaan Guru baru yaitu Guru Al-Qur'an dalam peningkatan kualitas pendidikan sudah berjalan dengan baik yaitu:

a) Rekrutmen

Melalui analisa awal yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk berlangsungnya pendidikan dan kebutuhan tenaga pendidik yang secara nyata dibutuhkan maka Kepala Sekolah memandang perlu adanya tenaga pendidik baru. Panitia yang dibentuk kemudian menentukan orang-orang untuk menjadi tim pengawas, penguji, tim yang membantu administrasi rekrutmen yang keanggotaannya terdiri dari Kepala Sekolah, dan guru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

b) Seleksi

Penyeleksian juga dilakukan kepada setiap pelamar yang masuk dan diperiksa dengan teliti. Setiap pelamar yang lulus administrasi, pihak panitia akan menginformasikan kepada calon guru baru untuk mengikuti tes berikutnya

c) Orientasi

Adanya pengenalan sangat tergantung pada sikap para pegawai lama dalam interaksinya dengan para pegawai baru selama masa pengenalan berlangsung. Sikap positif para pegawai lama terhadap organisasi, terhadap tugas dan terhadap para pegawai lainnya jauh lebih penting artinya dibandingkan dengan kemampuan memberikan penjelasan teknis tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi.

B. Saran-saran

Untuk mendukung pelaksanaan pendidikan yang berlangsung, dan setelah melakukan penelitian yang berjudul “ Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur’an dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djama’atul Ichwan Laweyan Surakarta” ada beberapa saran secara praktis dari peneliti, adalah:

1. Kepada tim panitia yang bertugas, agar dalam melaksanakan proses penerimaan guru baru harus selektif dan tidak terpengaruh oleh tekanan-tekanan dari pihak manapun.
2. Kepada para guru SD Djama’atul Ichwan Laweyan Surakarta dengan diadakannya perekrutan tenaga pendidik baru yang selektif dan sistematis maka diharapkan lebih memotivasi para guru untuk meningkatkan kualitas dan kinerja dalam mengajar sehingga dapat bersaing bahkan menjadi pioneer antar sekolahan wilayah regional, bahkan secara nasional

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Malang: UIN Maliki Press
- Burhanudin.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Danang Sunyoto.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:PT Refika Aditama
- Darsono Prawironegoro.2016.*Manajemen SDM*.Jakarta : Mitra Wacana Media
- Feithzal Rivai.2009. *Islamic Human Capital: dari Teori ke PraktekManajemen SDM*.Rajawali Pers
- Hadari Nawawi.1998.*MSDM Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Handoko, T. Hani.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hardiyansah dalam Iskandar Agung.2013.*Mengembangkan Profesionalitas Guru:Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Kinerja Guru*. Bee Media
- Hartati Sukirman.2000. *Manajemen Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta:PT Rajawali
- Heflin.2011.*Manajemen SDM persaingan global* Yogyakarta :Gradasi Media
- Henry Simamora.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta :Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Husein Umar.2001.*Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasbullah.2012.Dasar-dasar Ilmu Pendidikan.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Irianto, Yusuf. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia.
- Iskandar Agung dan Yufriawati.2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmois dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Malayu S.P Hasibuan,1990. *MSDM Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : CV. Haji

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, J. Lexy. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Remaja Rosdakarya.
- Muliawan, Jasa Ungguh. 2008. *Epistemologi Pendidikan* .Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Mulyasa. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. 2008. *Manajemen dan Organisasi Pendidikan*.Yogyakarta : Al Ruzz Media.
- Nurdin , Ali, dkk.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Faza Media.
- Panggabean, Mutiara Sibrani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Robert Mathis.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :PTSalemba Emban Patria
- Rusdiana.2014.*Asas-asas Manajemen Berwawasan Global*.Bandung : CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti.2007.*Manajemen SDM Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*,Bandung:PT Refika Aditama
- SuparnoEko.2014.*ManajemenPengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sondang Siagian.2000.*Manajemen Abad 21*.Jakarta : Bumi Aksara
- Teguh Triwiyanto.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia* bidang Pendidikan.Jakarta: Rajawali Pers
- Usman Effendi.2014.*Asas Manajemen*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN

PEDOMAN OBSERVASI

No	Kegiatan	Aspek yang dicari
1.	Mengamati lokasi SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.	Letak geografis SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.
2.	<p>Mengamati kegiatan manajemen penerimaa guru Al-Qur'an</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tes Microteaching b. Tes Hafalan AL-Qur'an c. Tes Tulis 	<ul style="list-style-type: none"> a. Penampilan, tata cara mengajar, metode yang digunakan saat mengajar. b. Bacaan, Lafal dan Hafalan yang telah dihafal sampai sejauh mana c. Tempat pelaksanaan dan Proses pelaksanaan

PEDOMAN WAWANCARA

KEPADA KEPALA SD DJAMA'ATUL ICHWAN LAWEYAN

SURAKARTA

1. Bagaimana pembentukan panitia penerimaan guru baru (guru al-qur'an)?
2. Bagaimana peran guru di sekolah dalam perekrutan tenaga guru baru (guru al-qur'an) ?
3. Bagaimana peran serta bapak dalam merekrut guru baru (guru al-qur'an)?
4. Bagaimana kewenangan bapak dalam menentukan hasil akhir dalam perekrutan guru baru (guru al-qur'an) ?
5. Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan penerimaan guru baru?
6. Bagaimana solusi untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaann penerimaan guru baru (guru al-qur'an) ?

PEDOMAN WAWANCARA

KEPADA PANITIA PENERIMAAN GURU BARU (GURU AL-QUR'AN)

SD DJAMA'ATUL ICHWAN LAWEYAN SURAKARTA

1. Bagaimana persiapan panitia penerimaan guru baru dalam merekrut guru baru (guru al-qur'an) ?
2. Bagaimana cara penyebaran pengumuman penerimaan guru baru (guru al-qur'an) ?
3. Bagaimana panitia melakukan proses seleksi penerimaan lamaran guru baru (guru al-qur'an) ?
4. Bagaimana panitia menentukan keputusan penerimaan guru baru?
5. Persyaratan apa saja yang harus dipenuhi para pelamar ?
6. Bagaimana proses atau tahapan dalam pendaftaran guru baru (guru-al-qur'an) ?

PEDOMAN WAWANCARA

KEPADA PEGAWAI ADMINISTRASI (TU) SD DJAMA'ATUL ICHWAN

LAWEYAN SURAKARTA

1. Bagaimana peran serta administrasi dalam penerimaan guru baru (guru al-qur'an) ?
2. Bagaimana persyaratan teknis yang harus diperoleh oleh para pelamar ?
3. Bagaimana prosedur atau tahapan-tahapan dalam pendaftaran penerimaan guru baru (guru al-qur'an) ?

PEDOMAN DOKUMENTASI

No	Kegiatan	Aspek yang dicari
1.	Profil Madrasah	a. Visi dan Misi SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta b. Tujuan dari SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta c. Denah SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta d. Struktur Organisasi e. Jumlah Guru f. Jumlah Siswa g. Sarana dan Prasarana
2.	Dokumentasi Manajemen Penerimaan Guru Al-Qur'an	Dokumentasi -Surat Keputusan -Rapat Panitia

FIELD-NOTE 01

Kode : W-01

Judul : Kepala Sekolah dalam Manajemen Penerimaan Guru Baru

Informan : Ali, S.Pd.SD(Kepala Sekolah)

Tempat : Ruang Kepala Sekolah

Waktu : 08 Juni 2017

Hari Kamis pagi saya pergi ke SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta dengan tujuan bertemu dengan kepala sekolah. Dan waktu itu kepala sekolah sedang tidak sibuk dan bisa diwawancarai.

Peneliti : Assalamu'alaikum pak?

Informan : Wa'alaikumsalam mbak. Silahkan duduk dulu.

Peneliti : Iya pak, terima kasih. Mohon maaf mengganggu. Saya ingin mewawancarai bapak seputar Manajemen Penerimaan Guru baru yaitu guru al-qur'an

Informan : Oh ya. Silahkan.

Peneliti : Bagaimana perencanaan penerimaan guru baru (guru al-qur'an) dilakukan?

Informan : perencanaan peneriman guru baru dilakukan dengan cara menganalisis segala hal agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, diharapkan dengan adanya perencanaan yang matang yang jelas maka perekrutan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diinginkan yaitu mendapat guru al-qur'an yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah dn dengan perencanaan

diharapkan jika ada permasalahan yang dihadapi dalam proses rekrutmen dapat teratasi karena jika kedepan menghadapi masalah maka tiap-tiap masalah sudah ada tempat untuk menangani, disitulah dibentuknya panitia penerimaan guru baru.itulah guna perencanaan dalam penerimaan guru baru .

- Peneliti : Dalam kondisi seperti apa penerimaan guru baru dilakukan?
- Informan : Penerimaan guru baru dilakukan jika ada laporan dari sekolah, bahwa sekolah mengalami kekurangan guru baru, jadi selama sekolah tidak mengeluhkan kekurangan guru baru maka penerimaan guru baru tidak dilakukan.
- Peneliti :Bagaimana sosialisasi penyebaran pengumuman penerimaan guru baru ?
- Informan :Sosialisasinya yang pertama adalah mengumumkan kepada orang terdekat dilingkungan sekolah ataupun orang terdekat dilingkungan para guru bisa teman ataupun tetangga diiringi dengan sosialisasi pengumuman melalui web dan iklan.Yang dimaksudkan disini orang terdekat itu bukan istri atau suami ataupun saudara kandung dari guru SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta, karena sekolah punya aturan istri, suami atau saudara tidak boleh satu sekolah.
- Peneliti :Bagaimana keputusan penerimaan guru baru dan tindakan apa yang dilakukan untuk pelamar yang diterima sebagai guru baru?
- Informan : Setelah nilai dari rangkaian tes sekolah seperti microteaching dan wawancara maka setelah tes tersebut nilai tes akan diakumulasikan kemudian diranking dari nilai tertinggi sampai nilai terendah, kemudian akan diambil minimal dua kali jumlah formasi yang dibutuhkan dari ranking tertinggi. Hasil ranking akan dirapatkan di

siding pleno penetapan pelamar yang lolos, yang anggotanya terdiri dari panitia dan petinggi sekolah, Kriteria peserta yang lolos bukan hanya ditentukan nilai dari serangkaian tes melainkan juga mempertimbangkan prestasi, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi pelamar yang disertakan di surat lamaran

Peneliti :Apakah ada kendala dalam penerimaan guru baru ini pak?

Informan : Iya mbak.

Peneliti :Kendala apa yang dihadapi dalam penerimaan guru baru ini pak?

Informan : Kendala yang dihadapi tidak banyak, paling nanti kalau ada salah satu pelamar yang punya hubungan kerabat dengan salah satu guru disekolah nanti ada yang berusaha untuk diloloskan, tapi hal ini bukan menjadi masalah yang berarti.

Peneliti :Bagaimana solusi untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan penerimaan guru baru tersebut ?

Informan :untuk pemecahannya kita dapat melihat dari rangkaian tes yang dilaluinya dan skor yang diperoleh saat mengikuti tes sekolah. Kalau memang layak nanti juga akan masuk dengan kemampuannya sendiri, sebaliknya jika memang tidak layak akan gugur dengan sendirinya.

FIELD-NOTE 02

Kode : W-02

Judul : Wawancara Panitia Penerimaan Guru Baru (Guru Al-Qur'an)

Informan : Panitia Penerimaan Guru Baru

Tempat : Ruang Guru

Waktu : 09 Juni 2017

Hari ini saya berangkat pagi-pagi pukul 08.00 sampai di MTs, karena hari ini saya sudah janji wawancara dengan salah satu panitia penerimaan guru baru karena pada siang harinya beliau ada acara.

Peneliti : Bagaimana persiapan Panitia dalam melakukan penerimaan guru baru (Guru Al-Qur'an) ?

Informan : Panitia sudah semaksimal mungkin melakukan persiapan penerimaan guru baru, mulai dari menganalisis kekurangan guru pengajar yang dikeluhkan pihak sekolah, selanjutnya Panitia menyusun dan menetapkan syarat-syarat untuk pelamar yang kemudian diajukan kepada Kepala Sekolah untuk ditindak lanjuti.

Peneliti : Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon Guru Al-Qur'an Pak?

Informan : Syarat yang telah ditetapkan adalah muslim atau muslimah, berpendidikan minimal S1, usia maksimal 30 tahun, IPK 2,75 untuk Guru Al-Qur'an ini diutamakan bisa Bahasa Arab dan diutamakan hafal juz 29&30

Peneliti : Bagaimana cara penyebaran pengumuman Penerimaan Guru Al-Qur'an ini pak?

- Informan : Untuk penyebarannya sosialisasi pengumuman guru baru dilakukan melalui media massa, website SD Djama'atul Ichwan di dalamnya termuat informasi formasi yang dibutuhkan.
- Peneliti : Bagaimana Panitia melaksanakan penerimaan guru baru di SD Djama'atul Ichwan ini pak ?
- Informan : Kami melakukan seleksi administrasi setiap pelamar yang masuk, mengenai kesesuaian antara kebutuhan dengan pelamar yang masuk, bagi pelamar yang lulus administrasi kemudian panitia akan menginformasikan kepada pelamar untuk ikut tes berikutnya melalui telephon ataupun pengumuman yang ditempel disekolah.
- Peneliti : Bagaimana tahap selanjutnya setelah pelamar dinyatakan lulus dari administrasi pak ?
- Informan :Tahap selanjutnya yaitu tes tertulis, tes tertulis yang disiapkan oleh panitia ini sifatnya menggugurkan artinya yang tidak lolos tes pada tahap ini maks secara otomatis tidak bisa melanjutkan pada tes tahap berikutnya, karena tes tertulis ini sebagai syarat untuk melakukan tes berikutnya, yaitu melanjutkan tes ketiga yaitu tes wawancara. Di dalam tes sekolah terdapat 4 hal yang diujikan yaitu microteaching, komputer, hafalan Qur'an dan wawancara sekolah.
- Peneliti : Apakah tujuan dari beberapa tes yang sudah bapak sebutkan tersebut Pak ?
- Informan : masing-masing tes memiliki tujuan yang ingin diketahui oleh sekolah mengenai kemampuan para pelamar. Tujuan microteaching adalah untuk mengetahui kemampuan mengajar.Tes komputer dilakukan untuk mengetahui kemampuan IT.Tes hafalan Al-Qur'an untuk mengetahui sampai dimana hafalan yang telah dihafal oleh pelamar

karena ini Guru Al-Qur'an maka diutamakan yang hafal juz 29&30. Tes wawancara dilakukan untuk mengetahui kesungguhan untuk bergabung di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

Peneliti : Bagaimana keputusan penerimaan guru baru dan tindakan yang dilakukan untuk pelamar yang diterima sebagai guru baru ini pak ?

Informan : Setelah nilai dari rangkaian tes sekolah maka dari tes tersebut nilai tes akan diakumulasikan kemudian dirangking dari nilai tertinggi sampai nilai terendah, kemudian akan diambil minimal dua kali jumlah formasi yang dibutuhkan dari rangking tertinggi. Hasil rangking akan dirapatkan di sidang pleno penetapan pelamar yang lolos, yang anggotanya terdiri dari panitia, penguji, petinggi sekolah. Kriteria peserta yang lolos bukan hanya ditentukan nilai dari serangkaian tes melainkan juga mempertimbangkan prestasi, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi pelamar yang disertakan di surat lamaran.

Peneliti : Apakah ada kendala yang dihadapi panitia selama penerimaan guru baru ini Pak ?

Informan : kendala yang dihadapi tidak banyak, untuk pemecahannya kita dapat melihat dari rangkaian tes yang dilaluinya dan skor yang diperoleh saat mengikuti tes sekolah. Kalau memang layak nanti juga akan masuk dengan kemampuannya sendiri, sebaliknya jika memang tidak layak akan gugur dengan sendirinya.

Peneliti : Terima kasih banyak ya pak, bapak telah berkenaan meluangkan waktunya untuk saya wawancarai.

Informan : Iya mbak, sama-sama

FIELD-NOTE 03

Kode : W-03

Judul : Wawancara Kepala TU dalam membantu Penerimaan Guru baru

Informan : Bapak Kumaedi (Kepala TU)

Tempat : Ruang Tata Usaha

Waktu : 10 Juni 2017

Pagi ini saya datang ke SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta, peneliti datang pukul 08.00 untuk menemui Kepala TU untuk melakukan wawancara yang sebelumnya sudah janji pada saat mengasih surat ijin penelitian dulu

Peneliti : Assalamu'alaikum. Selamat pagi pak. Maaf mengganggu.

Informan : Wa'alaikumsalam. Iya mbak ada yang bisa saya bantu.

Peneliti : Begini pak, saya akan mewawancarai bapak terkait tentang keterlibatan bapak dalam penerimaan guru baru di SD Djama'atul Ichwan ini Pak maaf sebelumnya mengganggu waktu bapak

Informan : Iya mbak tidak apa-apa, silahkan mbak

Peneliti : Bagaimana keterlibatan bapak dalam penerimaan guru baru ini Pak ?

Informan : Bagian TU sekolah hamper tidak ada peran dalam penerimaan guru baru ini mbak, TU hsnya sebatas menerima berkas lamaran dari pelamar kemudian mengadministrasikan, setelah itu menyerahkan langsung kepada Panitia.

Peneliti : Adakah peran lain lagi yang dilakukan oleh bagian TU dalam proses seleksi pak ?

Informan : Kalau soal dan adminstarsi lainnya sudah disiapkan oleh Panitia, Panitia punya peran masing-masing jadi semua untuk perlengkapannya biasanya Panitia yang mempersiapkan sendiri, peran bagian TU setelah rangkaian tes penerimaan selesai dan sudah dinyatakan lulus untuk menjadi guru baru. Selanjutnya Bagian TU akan mendata guru baru tersebut dengan cara mengisi formulir biodata guru untuk dijadikan dokumen sekolah, kemudian dimasukkan sebagian dari guru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta.

Peneliti : Jadi peran bapak mendata setelah calon guru baru dinyatakan lulus dan diterima ya Pak ?

Informan : Iya mbak.

Peneliti : Terima kasih ya Pak atas waktunya.

Informan : Iya mbak terima kasih kembali.

FIELD-NOTE 04

Kode : O-01
Judul : Observasi Pelaksanaan Microteaching
Tempat : SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta
Waktu : 12 Juni 2017

Pagi ini peneliti datang di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta pada pukul 08.00 tujuan untuk mengetahui kegiatan Penerimaan Guru Baru (Guru Al-Qur'an). Setelah proses seleksi diadakan. Proses seleksi dimulai para pelamar memasukkan lamarannya, kemudian seleksi administrasi, Setelah para pelamar telah lolos administrasi kemudian para pelamar mengikuti microteaching.

Sebelumnya peneliti sudah membuat janji kepada salah satu panitia pelaksanaan microteaching, Beliau menjelaskan bahwa dalam tes microteaching penilaiannya di antaranya penguasaan materi, kreatifitas mengajar dilihat dari metode mengajar, penyampaian materi ke anak-anak, sikap dalam mengajar, dan interaksi terhadap anak

Peneliti mengamati Penampilan para calon Guru Baru, Bagaimana metode yang digunakan saat mengajar, tata cara mengajar. Ada beberapa pelamar atau calon guru baru yang masih terlihat grogi, ada juga yang masih malu-malu dan juga ada yang sudah fasih seperti layaknya guru yang sudah berpengalaman dalam mengajar.

Setelah Panitia selesai menilaikemudian diambil maksimal dua kali jumlah formasi yang dibutuhkan dari rangking tertinggi untuk diajukan dalam sidang pleno, sidang yang menentukan pelamar yang lolos menjadi tenaga pendidik baru di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta. Dalam proses penerimaan ini tidak menghadapi kendala yang berarti.

FIELD-NOTE 05

Kode : O-02

Judul : Observasi Pelaksanaan Hafalan Al-Qur'an (Guru Al-Qur'an)

Tempat : SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta

Waktu : 13 Juni 2017

Pagi ini peneliti datang di SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta pada pukul 07.30 karena Peneliti mau melihat Tes Microteaching yang dilaksanakan pada pukul 08.00 sebelumnya peneliti sudah membuat janji kepada Darajat yang bertindak sebagai panitia penguji tes microteaching

Beliau menjelaskan bahwa dalam tes microteaching penilaiannya di antaranya penguasaan materi, kreatifitas mengajar dilihat dari metode mengajar, penyampaian materi ke anak-anak, sikap dalam mengajar, dan interaksi terhadap anak setelahnya tes microteaching selesai Panitia memberikan soal tertulis bersifat rahasia dan bahkan tidak semua anggota panitia mengetahui tes tertulis tersebut. Isi dari tes tertulis salah satunya tentang ilmu-ilmu tajwid.

Setelah Pelamar sudah dinyatakan lolos dalam siding pleno, maka pelamar diminta untuk membuat surat pernyataan yang ditulis sendiri isinya kesanggupan atau keinginan dan target yang ingin dicapai selama bekerja di tempat tersebut. Surat pernyataan yang sifatnya personal dengan tujuan jika sesuatu kesanggupan atas dasar diri sendiri dan dengan kesadaran penuh maka diharapkan akan membawa dampak yang positif untuk melakukannya.

FIELD-NOTE 06

Kode : O-03
Judul : Observasi Pelaksanaan Tes Tulis
Tempat : SD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta
Waktu : 14 Juni 2017

Pagi ini peneliti datang diSD Djama'atul Ichwan Laweyan Surakarta pada pukul 07.30 karena Peneliti mau melihat Tes Tertulis yang dilaksanakan pada pukul 08.00 sebelumnya peneliti sudah membuat janji kepada Darajat yang bertindak sebagai panitia pengawa

Pada pukul 08.15 menit Panitia memberikan soal tertulis kepada calon guru Al-Qur'an yang bersifat rahasia dan bahkan tidak semua anggota panitia mengetahui tes tertulis tersebut.

Setelah Pelamar sudah dinyatakan lolos dalam sidang pleno, maka pelamar diminta untuk membuat surat pernyataan yang ditulis sendiri isinya kesanggupan atau keinginan dan target yang ingin dicapai selama bekerja di tempat tersebut. Surat pernyataan yang sifatnya personal dengan tujuan jika sesuatu kesanggupan atas dasar diri sendiri dan dengan kesadaran penuh maka diharapkan akan membawa dampak yang positif untuk melakukannya.

DOKUMENTASI

LOWONGAN PEKERJAAN

- 1. Guru Kelas SD (GK)**
- 2. Guru Al Qur'an (GA)**

Kualifikasi:

1. Beragama Islam
2. Laki-laki / perempuan
3. Cinta dunia anak & tidak merokok.
4. Bisa membaca Al Qur'an
5. S1 PGSD / PGMI (GK)
6. Menguasai BHS Inggris (GK)
7. Min. SMA (GA)
8. Hafal minimal juz 30 (prioritas hafiz 30 juz / hafal juz 29, 30), menguasai ilmu tajwid & Ghor'o'ibul Qur'an (GA).
9. Enerjik & Berakhlak baik.

Lamaran dikirim ke:

SD Djama'atul Ichwan Program Utama
Jl. Parangkesit No. 28 Sondakan
Laweyan Surakarta 57147.
Telp. (0271) 739816

Gambar 1.1 Info Lowongan Pekerjaan Guru Al-Qur'an



Gambar 1.2 Tes Tertulis Penerimaan Guru Al-Qur'an



Gambar 1.3 Salah satu Peserta Tes Hafalan Al-Qur'an



Gambar 1.4 Salah Satu Peserta Tes Microteaching



Gambar 1.4 Para Guru Penerimaan Guru Al-Qur'an sedang Rapat



Gambar 1.5 Panitia Penerimaan Guru Mengadakan Evaluasi