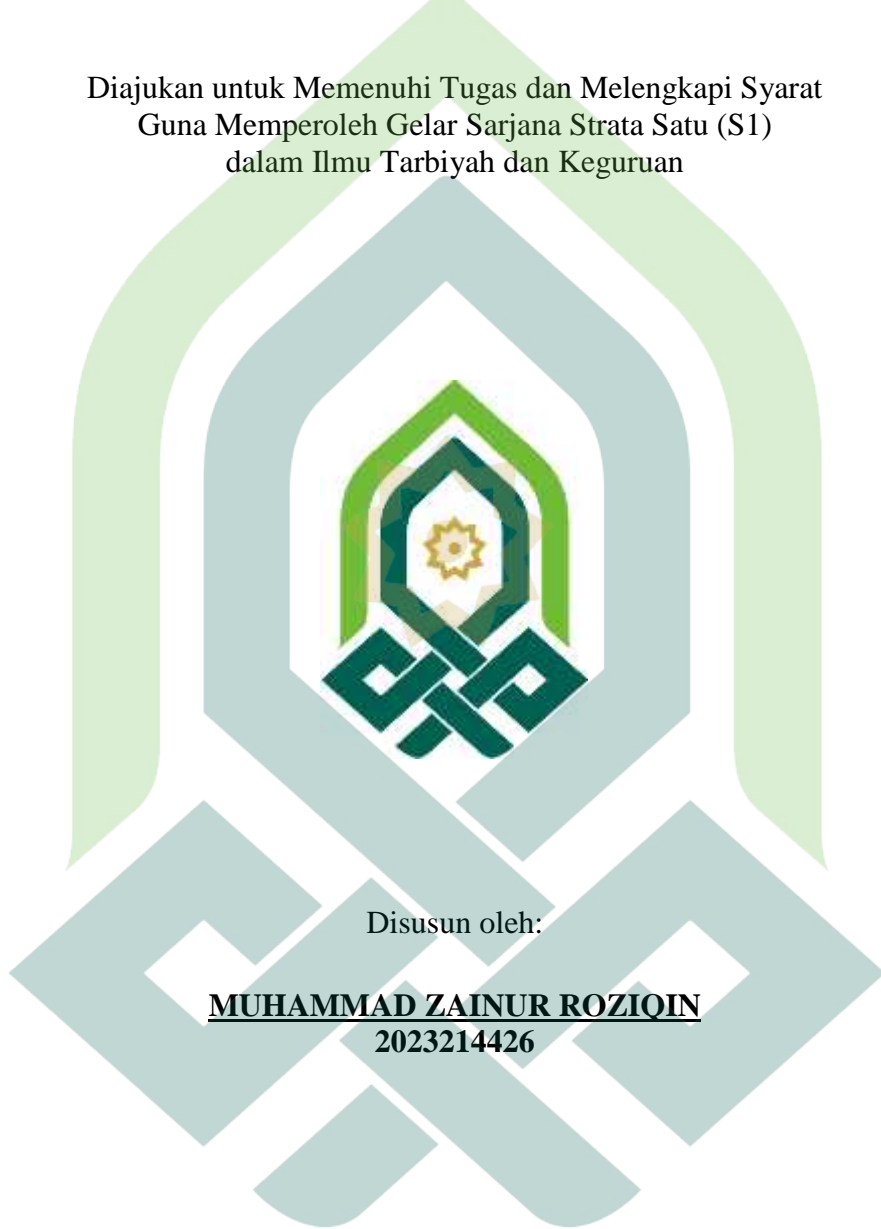




**DAMPAK POLA REKRUTMEN PENDIDIK DALAM
KINERJA PENDIDIK DI MSI 12 PABEAN KOTA
PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Disusun oleh:

MUHAMMAD ZAINUR ROZIQIN
2023214426

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN
2019**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Zainur Roziqin

NIM : 2023214426

Jurusan/Fakultas : PGMI/Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Angkatan : 2014

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**DAMPAK POLA REKRUTMEN PENDIDIK DALAM KINERJA PENDIDIK DI MSI 12 PABEAN KOTA PEKALONGAN**” adalah benar-benar karya penulis sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini adalah plagiasi, maka penulis bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 2 Januari 2019

Yang membuat pernyataan,



MUHAMMAD ZAINUR ROZIQIN

NIM.2023214426





Nanang Hasan Susanto M.Pd.I
Perum Graha Tirto Asri
Jl. Mawar No. 11, Tanjung Tirto
Kabupaten Pekalongan

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 4 (Empat) exp
Hal : Naskah Skripsi Sdr. Muhammad Zainur Roziqin
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Pekalongan
c/q Kajur Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
di - Pekalongan.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Muhammad Zainur Roziqin
NIM : 2023214426
Jurusan/Fakultas : PGMI/Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
**Judul : Dampak Pola Rekrutmen Pendidik Dalam Kinerja
Pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan**

Dengan permohonan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan.
Demikian harap menjadi perhatian dan terima kasih.

Wassalamua'laikum Wr. Wb.

Pekalongan, 2 Januari 2019

Pembimbing,

Nanang Hasan Susanto M.Pd.I

NIP. 19800322 201503 2 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Pahlawan No 52, Rowolaku, Kajen Kabupaten Pekalongan Telp. 085728204134
Website: fik.iainpekalongan.ac.id Email: fik@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri
Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : **MUHAMMAD ZAINUR ROZIQIN**
NIM : **2023214426**
Judul Skripsi : **DAMPAK POLA REKRUTMEN PENDIDIK DALAM
KINERJA PENDIDIK DI MSI 12 PABEAN KOTA
PEKALONGAN**


telah diujikan pada hari Jumat, 22 Februari 2019 dan dinyatakan **LULUS**
serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan(S.Pd).

Dewan Penguji

Penguji I

Penguji II


Hg. Ely Mufidah M.S.I
NIP. 19800422 200312 2 002


Abdul Basith M.Pd
NIP. 19820413 201101 1 011

Pekalongan, 21 Maret 2019

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan




Dr. H. M. Sugeng Sholehuddin, M.Ag
NIP. 19730112 200003 1 001

PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, atas petunjuk dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam bagi Rasulullah Muhammad SAW, keluarga, sahabat, pengikutnya yang istiqomah hingga yaumul akhir dan orang-orang yang tegak di jalan dakwah-Nya. Dengan dukungan yang telah memberikan semangat yang luar biasa dan doanya, dengan kerendahan hati dan ketulusan kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Ibunda tercinta (Khusniati) yang telah mengasuh dan membesarkan, membimbing dan memberi semangat kepada saya serta doanya dengan ikhlas selalu dipanjatkan untuk kesuksesan.
2. Ayahanda tercinta (Alimin) pahlawan hidupku di dunia ini, yang telah memberiku semangat serta mendoakan dengan hati yang ikhlas.
3. Kakak dan Adik ku yang selalu memberikan semangat, dan segenap keluarga besarku. Tiada kebahagiaan tanpa dukungan dan doa yang selalu dipanjatkan.
4. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat dan motivasi dan teman seperjuangan PGMI Angkatan 2014.
5. Almamater tercinta IAIN Pekalongan yang memberiku ilmu dan pengalaman serta bekal untuk menggapai cita-cita.
6. Bapak Nanang Hasan Susanto, M.Pd.I selaku dosen pembimbing yang dengan telaten membimbing penulisan karya ini.
7. Kepala sekolah dan para guru MSI 12 Pabean Kota Pekalongan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.





MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (surat Al-Qashash ayat 26).





ABSTRAK

Roziqin, Muhammad Zainur. 2018. Dampak Pola Rekrutmen Pendidik dalam Kinerja Pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan. Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah. Islam Negeri Pekalongan (IAIN) Pekalongan. Dosen pembimbing: Nanang Hasan Susanto M.Pd.I

Kata Kunci : Pola Rekrutmen, Kinerja Pendidik.

Setiap organisasi memerlukan pengambilan keputusan, pengkoordinasian aktivitas, pembagian tugas dan kewenangan, dalam penempatan pendidik di MSI 12 Pabean tidak selalu berdasarkan latar belakang pendidikan/akademis pelamar, namun ada hal-hal lain yang menjadi pedoman bagi pimpinan dalam merekrut pendidik.

Adapun rumusan masalah adalah (1) bagaimana pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean kota Pekalongan? (2) apa Dampak pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean kota Pekalongan? (3) bagaimana Kinerja pendidik dari pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.? Adapun Tujuan Penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bagaimana pola rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di MSI 12 Pabean kota Pekalongan. (2) untuk mengetahui apa dampak pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean kota Pekalongan. (3) untuk mengetahui Kinerja pendidik dari pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan yang digunakan adalah kualitatif. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, teknik dalam menganalisis menggunakan analisis Reduksi Data, Display data (Penyajian Data), Kesimpulan verifikasi.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan, dengan menggunakan tes seleksi, dan wawancara, menentukan pendidik yang berkompeten dan sesuai jalur kuliah yang diambil. (2) Berdampak positif terhadap lingkungan sekolah maupun dalam sekolah, pendidik juga bertanggung jawab atas apa yang sudah dikatakan dalam wawancara maupun jawaban dari tes tulis, sekolah memiliki pendidik yang berkomitmen dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dampak negatif dari pola rekrutmen yang dilaksanakan oleh lembaga sekolah yaitu berdampak pada lingkungan masyarakat, kerabat pengurus maupun teman dekat dari pendidik yang berada di lembaga sekolah, akibatnya tidak bisa lagi masuk dengan sewana-wena melainkan harus mengikuti tes terlebih dahulu.(3) Kinerja pendidik dari pola rekrutmen pendidik di MSI 12 pendidik yang telah ter rekrut pada sekolah ini bisa melakukan sesuai dengan tugas yang telah diberikan, karena melihat hasil dari nilai yang dihasilkan oleh peserta didik sudah mencapai kkm dan melihat dari kedisiplinan dalam keberangkatan tidak pernah terlambat, bisa menjadi panutan kepada peserta didik.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang.....	1
	B. Rumusan Masalah.....	5
	C. Tujuan Penelitian.....	5
	D. Kegunaan Penelitian.....	6
	E. Metode Penelitian.....	6
	1. Desain Penelitian.....	6
	2. Sumber Data.....	7
	3. Metode Pengumpulan Data.....	8
	4. Teknik Analisis Data.....	10
	F. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II	POLA REKRUTMEN PENDIDIK, KINERJA PENDIDIK, HUBUNGAN KINERJA PENDIDIK DENGAN POLA REKRUTMEN	
	A. Deskripsi Teori.....	14
	1. Pola Rekrutmen.....	14
	2. Kinerja Pendidik.....	20
	3. Hubungan Pola Rekrutmen dengan Kinerja Pendidik.....	33
	B. Tinjauan Pustaka.....	44
	C. Kajian Pustaka.....	48
	D. Kerangka Berfikir.....	51
BAB III	DAMPAK POLA REKRUTMEN PENDIDIK DALAM KINERJA PENDIDIK DI MSI 12 PABEAN KOTA PEKALONGAN	
	A. Profil dan Gambaran Umum MSI 12 Pabean Kota Pekalongan	52
	1. Sejarah Berdiri dan Perkembangannya.....	52
	2. Identitas Lembaga Madrasah.....	54
	3. Visi Misi dan Tujuan.....	54
	4. Sistem Pendidikan MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.....	55
	5. Kegiatan Ekstrakurikuler.....	55
	6. Keadaan Guru dan Siswa.....	56



	7. Keadaan Sarana dan Prasana	58
B.	Pola Rekrutmen Pendidik Di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan	61
C.	Dampak Pola Rekrutmen Pendidik Di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan	67
D.	Kinerja Pendidik dari Pola Rekrutmen Pendidik Di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.....	71
BAB IV	ANALISIS DAMPAK POLA REKRUTMEN PENDIDIK DALAM KINERJA PENDIDIK DI MSI 12 PABEAN KOTA PEKALONGAN	78
A.	Analisis Pola Rekrutmen Pendidik Di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan	78
B.	Analisis Dampak Pola Rekrutmen Pendidik Di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan	83
C.	Analisis Kinerja Pendidik dari Pola Rekrutmen Pendidik Di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.....	87
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	89
B.	Saran	90
	DAFTAR PUSTAKA	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
	LAMPIRAN – LAMPIRAN	

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Dampak Pola Rekrutmen Pendidik dalam Kinerja Pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan”. sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaatnya di *yaumul akhir* nanti, aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.
2. Dr. H. M. Sugeng Sholehuddin, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.
3. Hj. Ely Mufidah M.S.I selaku ketua Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, serta sebagai Wali Dosen penulis.
4. Nanang Hasan Susanto M.Pd.I selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Pekalongan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan.





6. Kepala Sekolah, Pendidik, beserta Staf jajaran MSI 12 Pabean Kota Pekalongan yang sudah berkenan menjadi tempat penelitian ini.
7. Keluargaku yang telah memberikan semangat dan do'a demi suksesnya penulis dalam menuntut ilmu dari kecil sampai sekarang dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.
8. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Mudah-mudahan Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada mereka. Akhir kata penulis barharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan, aamiin.

Wassalamualaikum wr.wb.

Pekalongan, 2 Januari 2019

Penulis

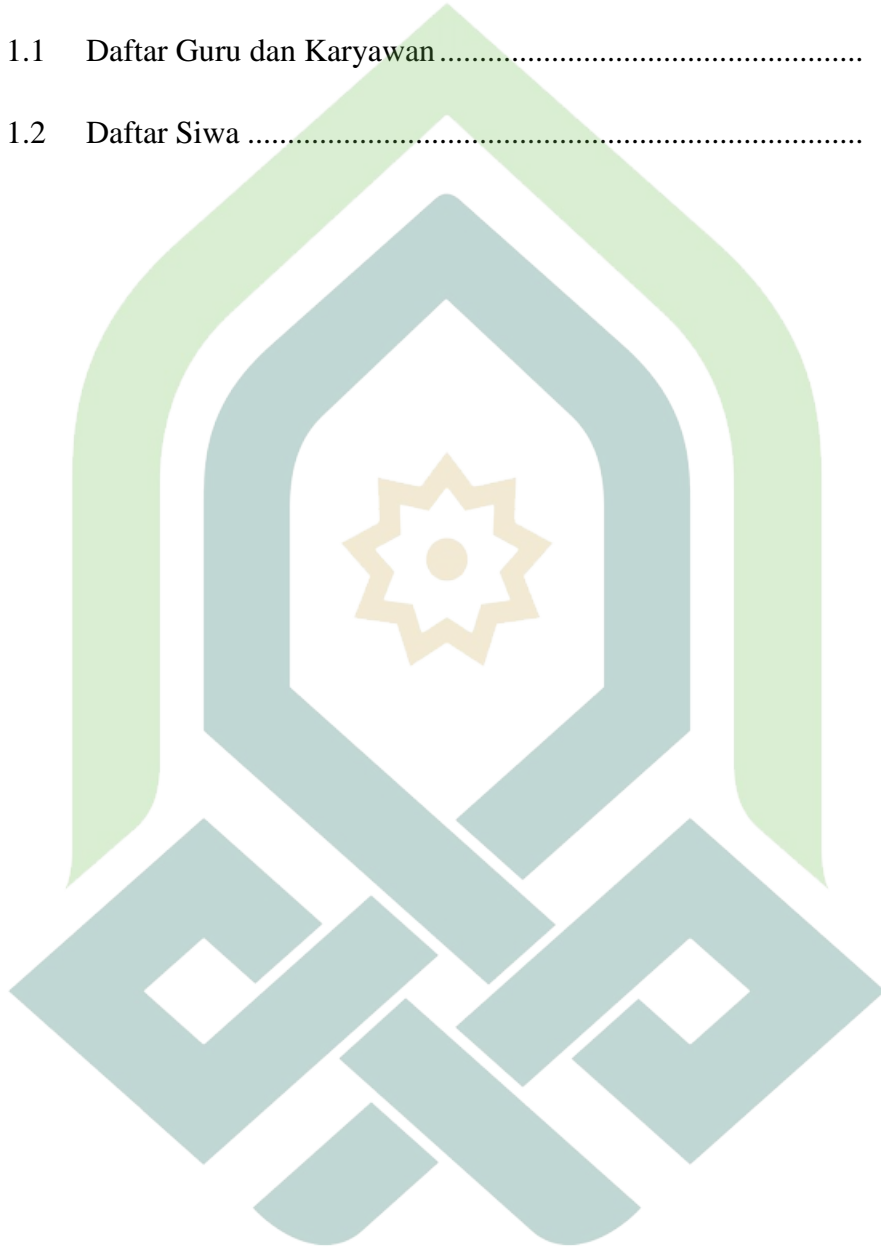
Muhammad Zainur Roziqin

NIM.2023214426



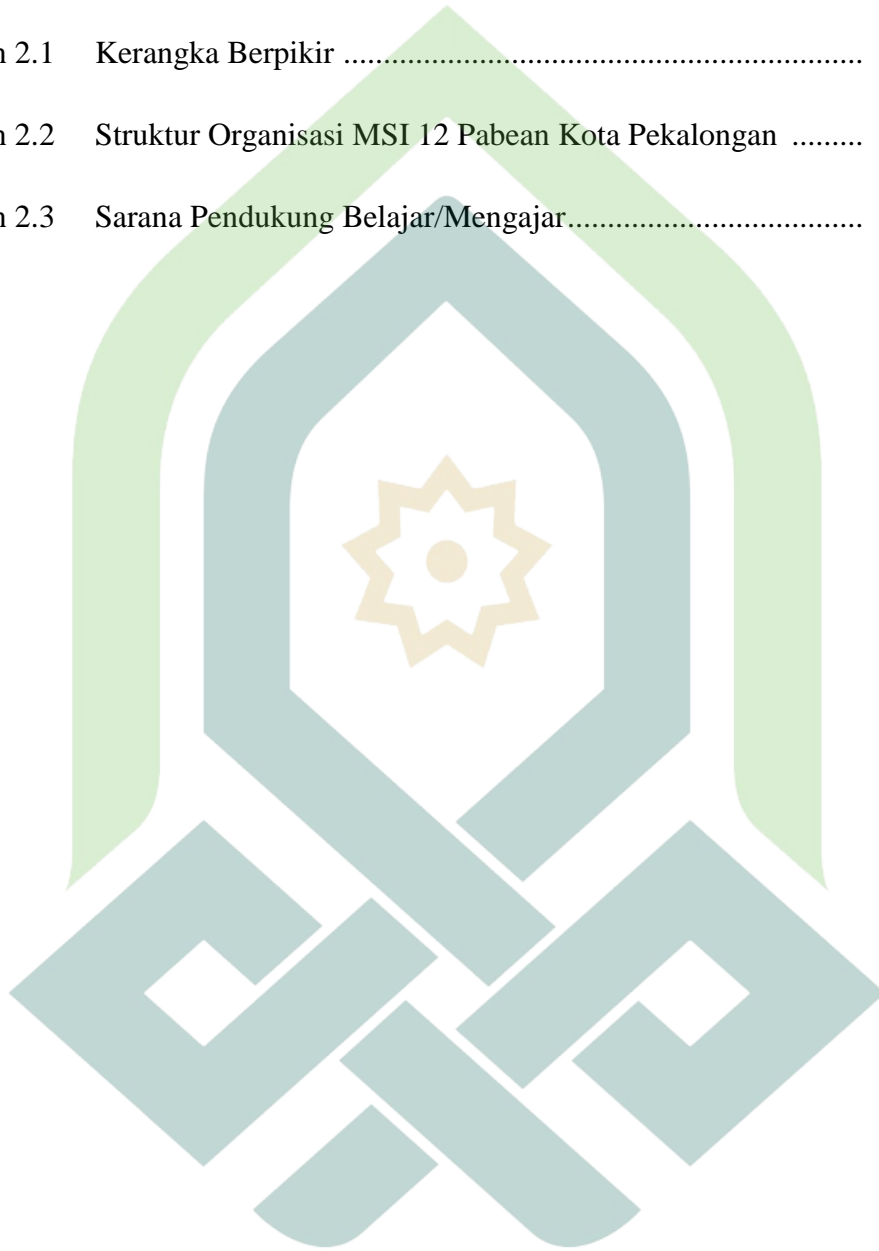
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Guru dan Karyawan.....	55
Tabel 1.2	Daftar Siwa	56



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1	Kerangka Berpikir	49
Bagan 2.2	Struktur Organisasi MSI 12 Pabean Kota Pekalongan	58
Bagan 2.3	Sarana Pendukung Belajar/Mengajar.....	56





BAB I

PENDAULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memerlukan pengambilan keputusan, pengkoordinasian aktivitas, penanganan manusia, pembagian tugas dan kewenangan, evaluasi prestasi yang mengarah kepada sasaran kelompok, yang semuanya ini merupakan aktivitas manajemen. Manajemen pendidikan pada semua tingkatan hierarki sampai pada satuan pendidikan, perencanaan pendidikan harus luwes. Perencanaan pendidikan itu juga harus mampu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan, memprediksi apa mungkin akan terjadi di masa datang sesuai prakiraan dan analisis yang dilakukan, dapat dipertanggungjawabkan, dan menjadi penjabar dari tahap-tahap yang dikehendaki dengan melibatkan, sumber daya pendidikan dalam pembuatan keputusan.¹

Apa yang dimaksud dengan mengambil keputusan diantaranya ada 3 pengertian, yaitu: pertama, teori keputusan adalah metodologi untuk menstruktur dan menganalisis situasi yang tidak pasti atau beresiko. Keputusan lebih bersifat perspektif daripada deskriptif.

Kedua, pengambilan keputusan adalah proses mental dimana seorang manajer memperoleh dan menggunakan data dengan menanyakan hal lainnya, menggeser jawaban untuk menemukan informasi yang relevan dan

¹Sagala Syaiful, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*, (Jakarta: PT Rakasta Samata, 2004) hlm.9

menganalisis data, baik oleh manajer secara individual maupun tim, dalam upaya mengatur dan mengawasi informasi terutama informasi bisnisnya.

Ketiga, pengambilan keputusan adalah seperangkat langkah yang diambil individual atau kelompok dalam memecahkan masalah. Pengambilan keputusan terjadi sebagai reaksi terhadap suatu masalah. Masalah adalah adanya suatu keadaan penyimpangan antara suatu keadaan saat ini dengan suatu keadaan yang diinginkan. Pengaruh pengambilan keputusan menuntut penafsiran dan evaluasi terhadap informasi. Informasi dari berbagai sumber tersebut disaring, dan ditafsirkan melalui persepsi-persepsi individu.²

Oleh sebab itu untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas dan memenuhi prinsip *the right man on the right place*, maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan. Sebelum dilaksanakan seleksi, terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu.

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi merupakan perwujudan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terinternalisasi dalam setiap gerak langkahnya.³

Pengembangan kompetensi profesionalisme guru perlu dilakukan untuk suatu proses perubahan secara bertahap kearah tingkat yang

²Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Grasindo, 2003), hlm, 184.

³Rugaiyah dan Atiek sismiati, *Profesi Kependidikan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013), hlm, 80



berkecenderungan sangat tinggi, meluas dan mendalam yang secara menyeluruh dapat tercipta suatu kesempurnaan atau kematangan dalam pengembangan profesional guru.

Pengembangan ini juga ditujukan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang memiliki banyak keragaman yang jelas, tetapi banyak kesamaan diantaranya: kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan dirinya secara luas, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya⁴.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbing dan penelitian, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁵Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tugas seorang pemimpin (kepala sekolah) sebagaimana pemaparan di atas yang perlu diperhatikan dalam menghasilkan guru yang berkualitas

⁴Nuryati, "Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Pemberdayaan Organisasi Himpaudi di Kecamatan Serang", (Banten: *Jurnal Pendidikan Roudhotul Atfal*, 2016), hlm. 5.

⁵Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm, 29-30



adalah rekrutmen dan seleksi pendidik, karena rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik merupakan salah satu kunci utama dalam menghasilkan pendidik yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 12 September 2018, dengan ustadz Mukhlisun selaku Kepala Sekolah MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.

Beliau mengatakan bahwa dalam tiga tahun terakhir dalam rekrutmen tenaga pendidik mengalami peningkatan kualifikasi standar pendidik. Bukti pada rekrutmen pendidik tahun 2011 dari jumlah pendaftar sepuluh orang calon tenaga pendidik masih ada empat orang lulusan SMA, dan yang diterima menjadi tenaga pendidik baru masih ada dua orang lulusan SMA dan lulusan SI, dan rekrutmen tahun 2018 sampai sekarang jumlah pendaftar calon pendidik semua lulusan SI serta yang diterima menjadi pendidik baru telah menempuh pendidikan sarjana (SI) peningkatan kualifikasi standar pendidik ini berdampak pada kinerja pendidik meski di sisi lain dalam rekrutmen pendidik terkadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Dari hasil Wawancara dengan ustadz Mukhlisun pada hari Selasa 12 September 2018. pemaparan di atas permasalahan rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean kota Pekalongan yaitu dalam penempatan pendidik tidak selalu berdasarkan latar belakang pendidikan/akademis pelamar, namun ada hal-hal lain yang menjadi pedoman bagi pimpinan dalam merekrut pendidik.

Berdasarkan hasil permasalahan yang diperoleh dari hasil wawancara penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang penulis sajikan dalam



bentuk skripsi dengan judul dampak pola rekrutmen pendidik dalam kinerja pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.⁶

B. Rumusan Masalah

Terkait dengan masalah yang penulis kemukakan maka penulis mengajukan beberapa pertanyaan sebagai rumusan masalah yang ingin diketahui dalam penelitian ini nantinya, diantaranya sebagai berikut

1. Bagaimana pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean kota Pekalongan?
2. Apa dampak pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean kota Pekalongan?
3. Bagaimana kinerja pendidik dari pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pola rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di MSI 12 Pabean kota Pekalongan.
2. Untuk mengetahui dampak pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean kota Pekalongan.
3. Untuk mengetahui kinerja pendidik dari pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.

⁶Wawancara, dengan Mukhlisun selaku kepala sekolah pada tanggal 12 September 2018



D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Untuk memperluas wawasan tentang pola rekrutmen pendidik.
 - b. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.
 - c. Dapat memberikan sumbangan pikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya.
2. Secara praktis
 - a. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai managarial.
 - b. Bagi pendidik, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kepedulian dan partisipasi dalam upaya mencerdaskan anaknya melalui pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah.
 - c. Dapat meningkatkan kerjasama antara kepala sekolah dengan apara staffnya, dan dapat menjalin hubungan dengan lembaga pendidikan lainnya, baik pengurus maupun masyarakat.
 - d. Penelitian ini dapat memberikan gambaran dan mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompetensi

E. Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

- a. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan maka penelitian dapat berjalan dengan sesuai apa yang akan di teliti dan



membantu penelitian agar dapat mencapai tujuan serta batas batas penelitian yang akan dilakukan. Pendekatan yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Menurut Lexy J Moeleong, pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁷

b. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial: individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.⁸ Peneliti datang langsung terjun ke lapangan dengan mengamati keadaan objek yang akan diteliti yaitu di MSI 12 Pabean kota Pekalongan.

2. Sumber Data

- a. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber utama atau dengan kata lain sumber data primer adalah data yang

⁷Lexy J Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 6.

⁸Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja grafindo, 2015), hlm. 80



diperoleh langsung dari subjek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari.⁹

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, Pendidik, Siswa, Pengurus MSI 12 Pabean kota pekalongan.

- b. Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dan subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.¹⁰ seperti sejarah berdirinya. Struktur organisasi, keadaan pendidik siswa dan karyawan MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.

3. Metode Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang terkait dengan judul adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Metode observasi merupakan cara yang sangat baik untuk mengawasi perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan atau ruang,

⁹Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1999), hlm. 91.

¹⁰Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian...* hlm. 91.



waktu dan keadaan tertentu.¹¹ Dalam hal ini peneliti mengamati kinerja pendidik di MSI 12 Pabean seperti: kompetensi guru dalam proses KBM dan disiplin administrasi guru. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang relevan dengan penelitian yang dikaji.

b. Wawancara

Metode wawancara merupakan dialog yang dilakukan oleh para pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.¹² Dengan metode ini peneliti mengadakan *interview* untuk mendapatkan informasi dari kepala sekolah, pendidik serta peserta didik MSI 12 Pabean Kota Pekalongan. Metode *interview* ini digunakan untuk mengetahui secara langsung data dari informan terkait dampak pola rekrutmen pendidik dalam kinerja pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subyek penelitian. dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang suatu yang sudah berlalu.¹³

Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau

¹¹Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 165.

¹²Sutrisno Hadi, *Metode Penelitian* (Yogyakarta : Andi Offset, 2005), hlm. 63

¹³Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula...* hlm.100.

kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif.¹⁴ Metode ini penulis gunakan untuk menghimpun data yang bersifat dokumentar, seperti sejarah berdirinya sekolah, struktur organisasi, keadaan pendidik siswa dan karyawan MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.

4. Teknik Analisis Data

Analisis atau penafsiran data merupakan proses mencari dan menyusun atur secara sistematis catatan temuan penelitian melalui pengamatan, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang fokus yang dikaji dan menjadikannya sebagai temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, mereduksi, dan menyajikannya.¹⁵

Menurut Miles dan Huberman dalam buku karya A. Muri Yusuf yang berjudul *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* menyatakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan pada setiap kali data dikumpulkan atau dilakukan serentak dengan proses pengumpulan data yang pertama.

Ada tiga tahap dalam analisis data, diantaranya: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

¹⁴A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan...* hlm. 391.

¹⁵Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 141.



a. Reduksi Data

Kegiatan utama dalam analisis ini adalah Reduksi data, Reduksi data adalah kegiatan suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang dan mengorganisasikan data dalam satu cara, di mana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverivikasikan.

b. Display data (Penyajian Data)

Display data merupakan kumpulan informasi yang telah tersusun yang membolehkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk display dalam penelitian kualitatif yang paling sering yaitu teks naratif dan kejadian atau peristiwa itu terjadi di masa lampau.

c. Kesimpulan verifikasi

Kegiatan ketiga dalam analisis adalah penarikan kesimpulan/verifikasi. Sejak awal pengumpulan data, peneliti telah mencatat dan memberi makna sesuatu yang dilihat atau diwawancarainya. Peneliti harus jujur menghindari bias subjektivitas dirinya.¹⁶

¹⁶A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan...* hlm. 409.

F. Sistematika Penulisan

Dengan demikian pada bagian ini penulis akan menggabambakan secara singkat sistematika penulisan, yaitu sebagai berikut:

Bagian awal dari skripsi ini mencakup: Halaman Judul, Surat Pernyataan Keaslian Skripsi, Nota Pembimbing, Persembahan, Motto, Abstrak, Kata Pengantar dan Daftar Isi.

Bab I: Pendahuluan, merupakan gambaran umum tentang keseluruhan isi skripsi yang meliputi: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan Skripsi.

Bab II: Dampak pola rekrutmen pendidik dalam kinerja guru, pada bab ini penulis mengisi dengan dua bab, yaitu a) Konsep dasar pola rekrutmen pendidik. b) sistem rekrutmen pendidik dan. c) kinerja guru, Tinjauan Pustaka, Kerangka Berpikir.

Bab III: Bab ini melaporkan hasil studi lapangan di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan berupa: Gambaran Umum MSI 12 Pabean kota Pekalongan meliputi sejarah berdirinya, letak geografis, Komponen penyelenggaraan pendidikan di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan, kemudian membahas tentang hasil wawancara mengenai Dampak pola rekrutmen pendidik dalam kinerja pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.

Bab IV: Analisis Dampak pola rekrutmen pendidik dalam kinerja pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan, bab ini merupakan akhir pembahasan pokok dalam skripsi ini, yakni analisis terhadap Dampak pola rekrutmen pendidik dalam kinerja pendidik.

Bab V: Penutup, bab terakhir ini penulis menyimpulkan uraian dalam skripsi dengan disertai saran.

Bagian akhir dari skripsi ini memuat: Daftar Pustaka, Daftar Riwayat Hidup Penulis, dan Lampiran





BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul “Dampak Pola Rekrutmen Pendidik Dalam Kinerja Pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan” Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pola rekrutmen pendidik dalam kinerja pendidik di MSI 12 Pabean kota Pekalongan, pola rekrutmen yang dilakukan berupa tes tertulis dan tes wawancara, serta memberikan syarat bahwa pendidik yang dapat masuk sudah memiliki gelar (S1). Perekrutan dilakukan dengan dua cara yaitu, Internal dan Eksternal, sesuai dengan keadaan yang dibutuhkan.
2. Dampak pola rekrutmen pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan, Berdampak positif terhadap lingkungan sekolah maupun dalam sekolah, pendidik juga bertanggung jawab atas apa yang sudah dikatakan dalam wawancara maupun jawaban dari tes tulis, sekolah memiliki pendidik yang berkomitmen dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dampak negatif dari pola rekrutmen yang dilaksanakan oleh lembaga sekolah yaitu berdampak pada lingkungan masyarakat, kerabat pengurus maupun teman dekat dari pendidik yang

berada di lembaga sekolah, akibatnya tidak bisa lagi masuk dengan sewana-wena melainkan harus mengikuti tes terlebih dahulu.

3. Kinerja pendidik dari pola rekrutmen pendidik di MSI 12 pendidik yang telah ter rekrut pada sekolah ini bisa melakukan sesuai dengan tugas yang telah diberikan, karena melihat hasil dari nilai yang dihasilkan oleh peserta didik sudah mencapai kkm dan melihat dari kedisiplinan dalam keberangkatan tidak pernah terlambat, bisa menjadi panutan kepada peserta didik. Adapun dari faktor internalnya pendidik memang benar-benar memiliki keinginan untuk menjadi pendidik disini sehingga dalam proses pembelajaran belajar sesuai tujuan yang ingin dicapai dan faktor pendukungnya berupa upah gaji pendidik yang sudah UMR dengan tunjangan-tunjangan dari pihak sekolah, yang mana hal itu menjadi semangat tersendiri bagi para pendidik.



B. SARAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis memberikan saran atau masukan yang dapat berguna bagi MSI 12 Pabean Kota Pekalongan terutama pihak-pihak yang bersangkutan mengenai Dampak Pola Rekrutmen Pendidik dalam Kinerja Pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan.

Pihak sekolah hendaknya ikut berperan dalam mererekrutmen pendidik, baik kepala sekolah, pendik-pendidik, maupun karyawan, dengan ikut serta membantu dalam rekrutmen pendidik maka akan mudah mendapatkan calon pendidik.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*.
- Ardianto Elvinarno. 2014. *Metologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Asep Sunandar. *Sistem Rekrutmen dan Manajerial Kompetensi Guru Honorer*. Malang: Journal Of Educational Sciences,3(2): 411-423,Online.
- Aziz, Tengku Ariefanda, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) 3.2*.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesioanal*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Deni Suhandani dan Julia. 2014. *Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik Di Kabupaten Sumedang (Kajian Pada Kompetensi Pedagogik)*. Sumedang, Mimbar Sekolah Dasar, Volume 1 Nomor .
- Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dwi Utami. 2016. *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta*. Surakta: Tesis pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, Edi. 2010. *Guru berkualitas profesional dan cerdas emosi*. Jurnal Saung Guru: Vol. I No. 2.
- Ibrahim Bafadal. 2013. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Ketut Rindjin. 2007. *Peningkatan Profesionalisme Guru*. Denpasar, Jurnal Pendidikan dan Pengajaran UNDIKSHA.
- Lexy J Moelong. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.





- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remeaja Rosdakarya.
- Naibaho, Hastuti. 2012. *ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDONESIA: SEBUAH STUDI TERHADAP LITERATUR.*" (JURNAL EKSEKUTIF 9.2.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo.
- Nuryati. 2016. *Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Pemberdayaan Organisasi Himpaudi di Kecamatan Serang*. Banten: Jurnal Pendidikan Roudhotul Atfal.
- Patimah Siti. 2015. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung*. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*. 3.1: 171-183.
- Potale, Billy Renaldo. 2016. *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO*. *JURNAL BERKALA ILMIAH EFISIENSI* 16.4.
- Putri Amalia. 2010. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogo*. Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Rugaiyah dan Atiek sismiati. 2013. *Profesi Kependidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sagala Syaiful. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: PT Rakasta Samata.
- Saifil Hamam 1123303017. 2016. *Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto*. Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Saifuddin Azwar. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Samsuardi. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru pada Lembaga Pendidikan Madrasah*. Aceh: jurnal.ar-raniry.ac.id.
- Samsul Bahri Djamarah. 2000. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka.
- Samsul Nizar. 2002. *Filsafat Pendidikan Islam Pendekatan Historis, Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Ciputat Press.



Setiani, Baiq. 2013. *Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. Jurnal Ilmiah Widya* 4.2.

Sjafri Mngkuprawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Slameto. Dkk. 2017. *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya*. Salatiga: Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial.

Tohirin. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. PT. Raja Grafindo Persada.

Trianto. 2010. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kpendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yullyanti, Ellyta. 2011. *Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. Bisnis & Birokrasi Journal* 16.3.



Perpustakaan IAIN Pekalongan

Perpustakaan IAIN Pekalongan



LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama : Muhammad Zainur Roziqin
Tempat/Tanggal Lahir : Pekalongan, 6 April 1996
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Desa Simbang wetan. Rt: 12. Rw: 04. Kec. Buaran
Kab. Pekalongan

IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : Alimin
Nama Ibu : Khusniati
Alamat : Desa Simbang wetan. Rt: 12. Rw: 04. Kec. Buaran
Kab. Pekalongan.

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MIS Simbang Kulon : Lulus tahun 2008
2. MTS Simbang Kulon : Lulus tahun 2011
3. MAS Simbang Kulon : Lulus tahun 2014
4. IAIN Pekalongan : Angkatan 2014

Pekalongan, 2 Januari 2018

Yang membuat,

Muhammad Zainur Roziqin



TRANSKRIP FOTO



Sekolahan MSI 12 Pabean Kota Pekalongan



Wawancara, dengan Ibu Sri Purwani selaku pendidik di MSI 12 Pabean Kota

Pekalongan



Wawancara dan observasi di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan



Wawancara dan observasi di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan



Wawancara, dengan Bapak Mukhlisun selaku Kepala Sekolah di MSI 12 Pabean

Kota Pekalongan



Wawancara, dengan Bapak Mukhlisun selaku Kepala Sekolah di MSI 12 Pabean

Kota Pekalongan



Wawancara, dengan Ibu Eva selaku pendidik di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan





KEMENTERIAN AGAMA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 ext : 112 | Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.iainpekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iainpekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Zainur Roziqin
NIM : 2023214426
Jurusan/Prodi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
E-mail address : batikmahabbah@gmail.com
No. Hp : +62 882-1600-2629

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
 Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul : Dampak Pola Rekrutmen Pendidik dalam Kinerja Pendidik
di MSI 12 Pabean Kota Pekalongan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 1 April 2019



(Muhammad Zainur Roziqin)