

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penyajian data dan menganalisa data sesuai dengan fokus penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan,

1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru yang dilakukan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya sesuai dengan peraturan pemerintah dan peraturan yang ada dalam yayasan pondok pesantren tersebut untuk mendapatkan calon guru baru yang berkualitas. Dalam rekrutmen menggunakan berbagai saluran, antara lain:
 - a. Job Posting (maklumat Pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.
 - b. Skills Inventory (persediaan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong
 - c. Referrals (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan
 - d. Walks in, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja
 - e. Writes in, adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung haruslah

mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat

- f. Advertising (pengiklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah dan lain-lain.
4. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru yang dilakukan Sekolah sesuai dengan *Job Analisis* di SMP YPP Nurul Huda Surabaya, ini dilihat dari tidak setiap tahun ada perekrutan pegawai/ guru karena itu semua tergantung oleh kebutuhan. Di SMP YPP Nurul Huda Surabaya terdapat guru tidak tetap yayasan, dimana guru tersebut adalah guru yang ditugaskan oleh Dinas Pendidikan untuk mengajar di sekolah tersebut karena guru tersebut ahli dibidangnya dan guru tersebut tidak mendapat upah/ gaji dari yayasan karena guru tersebut Pegawai Negeri Sipil (PNS).

B. Saran

Melalui penulisan penelitian ini, ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan, antara lain:

1. Sistem rekrutmen dan seleksi guru bahwasanya sama seperti rekrutmen yang diadakan di perusahaan ataupun di organisasi/ lembaga. Dimana mulai dari proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang kosong, yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai pegawai. Langkah-langkah proses penyeleksian antara lain, pemeriksaan awal, pengisian formulir

lamaran, penggunaan formulir lamaran, pengujian (testing) dan wawancara.

2. Bagi SMP YPP Nurul Huda Surabaya untuk mendapatkan calon pegawai yang benar – benar profesional, materi seleksi untuk calon tenaga kependidikan ada baiknya mencakup aspek kepribadian calon pegawai untuk mengetahui layak atau tidaknya pelamar tersebut menjadi calon pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut sebagai fitur yang akan ditiru dan diteladani oleh peserta didik; aspek wawasan dan pengetahuan dibidang ilmu pengetahuan dan agama, serta aspek ketrampilan teknis dalam mengelola proses pembelajaran.

C. Keterbatasan Peneliti

Dalam penelitian ini terdapat banyak kekurangan-kekurangan dalam pemerolehan data, pada saat peneliti melakukan penelitian proses belajar mengajar pada saat itu sedang ada Ulangan Kenaikan Kelas. Sehingga data yang diperlukan tidak sepenuhnya bisa didapatkan karena guru – guru yang hendak diwawancarai sedang mengurus Ulangan tersebut. Oleh karena itu, diharapkan bagi penulis selanjutnya dalam melakukan penelitian, peneliti mempunyai orang dalam yang mengerti mengenai teori-teori lembaga atau organisasi yang akan diteliti. Diharapkan akses data akan menjadi lebih mudah diperoleh, sehingga penelitian dapat menghasilkan hasil yang maksimal.