

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP
MUTU PENDIDIKAN DI SDIT RABBI RHADIYYA CURUP**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (SI)
Dalam Ilmu Tarbiyah



Disusun oleh:
WAHYU TRIO OKTORA
NIM. 15561025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP
2020**

Hal : Pengajuan Skripsi
Kepada
Yth. Rektor IAIN Curup
Di
Curup

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah diadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

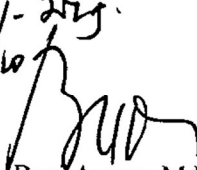
Nama : Wahyu Trio Oktora
Nim : 15561025
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Falultas : Tarbiyah
Judul : Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik terhadap Mutu Pendidikan
di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup

Sudah dapat dilakukan penjilidan dan diserahkan kepada Institut Agama Negeri Islam Curup. Demikian permohonan ini kami ajukan, terima kasih.

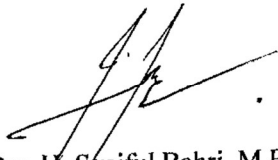
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Curup, 28 Oktober 2019

Pembimbing I

Acc. 31/10/2019

Dr. H. Beni Azwar, M.Pd., Kons
NIP. 196704241992031003

Pembimbing II


Drs. H. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP. 196410111992031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN CURUP)
FAKULTAS TARBIYAH

Jl. Dr. AK Gani NO. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 kode pos 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup. Email: fakultassyariah@ekonomiislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 81 /In.34/F.TAR/I/PP.00.9/ /2020

Nama : **Wahyu Trio Oktora**
Nim : **15561025**
Fakultas : **Tarbiyah**
Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Judul : **Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik terhadap Mutu Pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyah Curup**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/ Tanggal : **Rabu, 29 Januari 2020**

Pukul : **08.00 – 09.30 WIB.**

Tempat : **Ruang 1 Gedung Munaqasyah Fakultas Tarbiyah IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Curup, Maret 2020

Ketua,

Sekretaris,


Dr. H. Beni Azwar, M. Pd. Kons.
NIP. 19670424 199203 1 003


Drs. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP. 19641011 199203 1 002

Penguji I,

Penguji II,


Dr. Hj. Jumira Warliza Susi, M. Pd
NIP. 19660905 199502 2 001


Dra. Susilawati, M. Pd.
NIP. 19660904 199403 2 001

Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah


Dr. H. Akmal, M. Pd.
NIP. 19630827 200003 1 002

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Trio Oktora

Nim : 15561025

Fakultas : Tarbiyah

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Rekrutmen Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Pendidikan Di
SDIT RABBI RHADIYYA CURUP

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: **Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Pendidikan Di SDIT RABBI RHADIYYA CURUP** belum pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh Gelar sarjana disuatu perguruan tinggi, dan sepengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali tertulis diakui atau dirujuk dalam skripsi ini dan disebutkan referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

METERAI
TEMPEL
TGL. 20
8836BAEF189420072
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Oktober 2019
Wahyu Trio Oktora
NIM. 15561025



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan berjudul **“Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik terhadap Mutu Pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup”**. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW sebagaimana lentera kehidupan bagi umat manusia.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, tanpa bantuan dan dukungan serta bimbingan skripsi ini tidak akan mampu penulis selesaikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

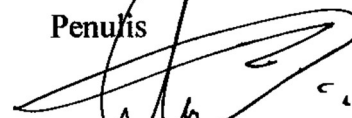
1. Bapak Dr. Rahmat Hidayat, M. Ag., M.Pd, selaku Rektor IAIN Curup.
2. Bapak Dr. H. Beni Azwar, M.Pd., Kons selaku Wakil Rektor I IAIN Curup.
3. Bapak Dr. H. Hameng Kubuwono, M.Pd selaku Wakil Rektor II IAIN Curup.
4. Bapak Dr. Kusen, S.Ag., M.Pd selaku Wakil Rektor III IAIN Curup.
5. Bapak Dr. H. Ifnaldi Nurmal. M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Curup.
6. Bapak Muhammad Amin, S.Ag., M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup.
7. Bapak Dr. H. Beni Azwar, M.Pd., Kons selaku pembimbing I dan Bapak Drs. H. Syaiful Bahri, M.Pd selaku pembimbing II yang banyak memberikan petunjuk dan saran serta pengarahan kepada penulis hingga skripsi ini selesai.

8. Segenap bapak dan ibu dosen serta staf pengajar pada lingkungan prodi MPI IAIN Curup yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis selama kuliah.
9. Pimpinan Perguruan Yayasan Al-Ishlah yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
10. Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah beserta para guru dan staff SDIT Rabbi Rhadiyya Curup yang telah memberikan waktunya dan membantu penulis dalam pengumpulan data untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga amal baik bantuan dengan ikhlas yang telah diberikan kepada penulis, dapat menjadi amal shaleh dan mendapat balasan yang baik dari Allah SWT. Dengan keredahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kebaikan.

Curup, Februari 2020

Penulis



Wahyu Irio Oktora

Nim: 15561025

PERSEMBAHAN

"Dengan segenap ketulusan hati dan doa karya tulis ini kupersembahkan untuk"

- ❖ Allah SWT yang telah membuka hati dan pikiranku, memberikan kemudahan dan kelancaran serta kemudahannya pada hamba yang lemah ini. Tak lupa pula pada Baginda Nabi Muhammad SAW yang selalu kami harap syafaatnya.
- ❖ Ayah (Asnawi) dan Ibu (Rumiati) tercinta terimakasih atas segala pengorbanan yang kalian berikan dalam hidupku, yang selalu memberikan dorongan dan motivasi baik moril maupun materil, yang selalu memperjuangkan kebahagiaanku, kalian adalah penguat disetiap langkahku, kalianlah alasanku untuk tetap kuat dalam segala hal, serta yang telah tulus mendoakan setiap hari dan ikhlas mendidik penulis dari kecil sampai sekarang. Semoga Allah selalu memeberikan jalan yang terbaik untuk diriku membahagiakan kalian.
- ❖ Kakak- kakak dan Adikku tersayang terimakasih atas segala dukunganmu, semoga Allah selalu melancarkan urusanmu.
- ❖ Keluarga besarku yang telah mendoakan, ku ucapkan terimakasih banyak yang sebesar-besarnya, kalianlah motivasiku untuk terus belajar dan belajar menggapai impian.
- ❖ Teman Seperjuangan Hendro, ciki, Dhani, yudhi, Kenny, yang telah memberikan saya support dan selalu mengingatkan bahwa mempunyai penghasilan selagi muda itu penting, tapi kesempatan untuk menjadi sarjana tidak boleh di sia-siakan.
- ❖ Ketua Prodi yang sangat saya hormati (M. Amin Sag.,MPd) yang telah membimbing dan selalu membantu penulis selama masa perkuliahan di iain curup, Semoga kedepanya banyak dapat proyek pak.

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(QS. Al-Baqarah 286)

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.

(QS. Al-Insyirah 6-8)

Selalu ada harapan bagi mereka yang sering berdoa

Selalu ada jalan bagi mereka yang sering berusaha

ASAL YAKIN !!!

(Penulis)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup. Menyadari pentingnya keberadaan tenaga pendidik di sekolah, maka perlu dilakukan rekrutmen yang benar. Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan berdasarkan atas kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan. Kebutuhan ini menjadi tugas manajemen personalia untuk melakukan rekrutmen tenaga pengajar. Pola rekrutmen yang baik dan benar, akan memperoleh guru yang berkualitas membantu siswa atau peserta didik untuk lebih berkembang. Salah satu tujuan dan rekrutmen tenaga pendidik agar dapat mengetahui kualitas dan guru yang akan mengajar siswa. Harapannya agar dapat terciptanya prestasi siswa SDIT Rabbi Rhadiyya Curup dalam meningkatkan mutu pendidikan siswanya mengupayakan menyediakan tenaga pendidik yang mempunyai kualitas untuk mengupayakan tercapainya tujuan dalam mencerdaskan peserta didiknya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi dan wawancara dokumentasi,. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

Dari hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan. Strategi rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup sudah berjalan dengan baik dan hal itu sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan di sekolah ini. Strategi rekrutmen yang dilakukan mulai dari persiapan, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran, seleksi, pengumuman kelulusan, masa percobaan hingga evaluasi sudah berjalan dengan baik. Ditandai dengan tenaga pendidik yang berhasil lolos proses rekrutmen memiliki keterampilan dan kualitas serta sesuai dengan formasi yang ditawarkan oleh pihak sekolah. Mutu pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup sudah baik, hal itu dapat dilihat dari berbagai prestasi yang diperoleh oleh siswa SDIT Rabbi Rhadiyya Curup baik di dalam Kabupaten maupun diluar Kabupaten Rejang Lebong. Kriteria yang ditetapkan oleh SDIT Rabbi Rhadiyya Curup sudah bagus, tidak semua orang bisa memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pihak sekolah, karena pihak sekolah tidak hanya memperhatikan aspek akademis dari calon tenaga pendidik, ia juga memperhatikan kepribadian, minat, dan motivasi dari calon tenaga pendidik itu sendiri. Hal itu dapat dilihat dari proses rekrutmen yang juga melakukan tes wawancara, mengaji, hafalan surat pendek dll.

Kata kunci : Strategi Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Mutu Pendidikan

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Pengesahan	ii
Pernyataan Bebas Plagiasi	iii
Kata Pengantar	iv
Persembahan	vi
Motto.....	vii
Abstrak	viii
Daftar Isi.....	ix

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Fokus Masalah	7
C. Pertanyaan Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8

BAB II : KERANGKA TEORI

A. Strategi	10
1. Pengertian Strategi	10
2. Tujuan Strategi.....	11
3. Tahapan Strategi	12
4. Strategi Rekrutmen	14
B. Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	15
1. Pengertian Rekrutmen.....	15
2. Pengertian Tenaga Pendidik	16
3. Kualifikasi Tenaga Pendidik.....	17
4. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik	19
5. Sumber-Sumber Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	21
5.1 Sumber Internal	21
5.2 Sumber Eksternal	24
6. Metode Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	27
6.1 Metode Internal.....	27
6.2 Metode Eksternal	29
7. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik	31
8. Kendala dalam Rekrutmen.....	37

C. Mutu Pendidikan.....	40
D. Penelitian Relevan	43

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	46
B. Lokasi Penelitian.....	46
C. Objek dan Subjek Peneltian	47
D. Teknik Pengumpulan Data.....	49
E. Teknik Analisis Data.....	51

BAB IV : TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil SDIT Rabbi Rhadiyya Curup.....	56
1. Sejarah Singkat SDIT Rabbi Rhadiyya Curup.....	56
2. Data SDIT Rabbi Rhadiyya Curup	57
3. Visi dan Misi SDIT Rabbi Rhadiyya Curup	58
4. Struktur Organisasi SDIT Rabbi Rhadiyya Curup.....	59
B. Temuan Penelitian.....	65
a. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik SDIT Rabbi Rhadiyya Curup.....	65
1.1 Persiapan Pembentukan Panitia Rekrutmen	65
1.2 Penyebaran Pengumuman Penerimaan Tenaga Pendidik	67
1.3 Penerimaan Lamaran	70
1.4 Seleksi.....	71
1.5 Pengumuman Kelulusan	74
1.6 Kendala Kegiatan Rekrutmen	76
b. Mutu Pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup	79
c. Kriteria yang ditetapkan.....	81
C. Pembahasan	83

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai SDM sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Upaya dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *'added value'* bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan, di samping itu SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam pendayagunaan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Budi Suhardiman Melakukan Penelitian tentang Studi Kinerja Kepala Sekolah (Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan dampaknya terhadap Kinerja Sekolah Dikabupaten Garut) hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem kompetensi terhadap kinerja Kepala Sekolah sangat tinggi, yang paling tinggi pengaruhnya dari tiga variabel tersebut yaitu kompetensi, begitu pula pengaruh Kinerja Kepala Sekolah terhadap kinerja Sekolah sangat tinggi.¹

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan yang berlangsung di sekolah maupun di luar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat di masa yang akan datang.² Pendidikan juga merupakan salah satu pranata sosial yang menawarkan jasa layanan bersifat intelektual, afeksi, psikomotorik, emosional dan spritual dalam menyiapkan masa depan umat.³

Proses belajar mengajar biasa dilakukan dalam sebuah sekolah, dimana guru dan siswa saling berinteraksi dalam membahas suatu materi. Siswa atau sering

¹ Budisuhardiman, *Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya terhadap Kinerja Sekolah di Kabupaten Garut*, (Garut: 2014), H.1

² Yulmawati, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SD No 03 Sungayang*, Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan, Vol.1 No.2 Juli-Desember 2016, H.1

³ Fathul Janah, *Manajemen Akademik Lembaga Pendidikan Tinggi Islam*, (Yogyakarta: Safiria Insania Press, 2009), H. 1

disebut dengan peserta didik adalah seseorang yang terdaftar dalam suatu jalur, jenjang dan jenis lembaga pendidikan tertentu, yang selalu ingin mengembangkan potensi dirinya baik pada aspek akademik maupun non akademik melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan. Pendidikan merupakan usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga menjadi salah satu sektor terpenting dari proses pembangunan nasional yang turut meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu negara. Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah SDM, oleh karena itu proses rekrutmen SDM merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif, rekrutmen yang efektif adalah sebuah proses rekrutmen yang dilakukan dengan strategi, metode, dan pelaksanaan yang baik agar mendapatkan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan formasi yang ditawarkan oleh pihak penyelenggara rekrutmen.

Upaya penyelenggaraan pendidikan formal yang bermutu sangat berkaitan erat dengan kejelian dan ketepatan dalam mengidentifikasi, memformulasi, mengemas, serta menjabarkan kebijakan, strategi, dan program operasional pendidikan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan layanan profesional tenaga pendidikan perlu dikembangkan dan difungsikan secara optimal.

Kepemimpinan sering dianggap sebagai suatu faktor yang paling penting bagi kesuksesan atau kegagalan suatu institusi semacam sekolah. Kepemimpinan

bukanlah sumber kekayaan untuk dinikmati atau sumber puja-puji untuk menyenangkan telinga, melainkan sumber kewajiban dan tanggung jawab.

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, dan dari buruknya akhlak dan keimanan. Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik (*good planning system*) dengan materi dan sistem tata kelola yang baik (*good governance system*) dan disampaikan oleh guru yang baik (*good teachers*) dengan komponen pendidikan yang bermutu, khususnya guru.⁶ Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan serta secara aktif dalam menempatkan kedudukannya yang sernakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai “pendidik” yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Berkaitan dengan ini, sebenarnya guru memiliki peranan yang unit dan sangat kompleks di dalam proses belajar-mengajar, dalam usahanya untuk mengantarkan siswa/anak didik ke taraf yang dicita-citakan. Oleh karena itu, setiap rencana kegiatan guru harus dapat didudukkan dan

dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik, sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya.

Hasil observasi penulis di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup menunjukkan bahwa ada perkembangan mutu pendidikan yang sangat signifikan semenjak sekolah itu berdiri, dan sekolah itu mampu membangun lingkungan sekolah menjadi lebih baik setiap tahunnya baik dari segi fasilitas, keaktifan siswa dalam proses belajar mengajar, membangun budaya disekolah, dan peningkatan prestasi siswa dalam bidang akademik atau non akademik, hal itu tidak akan bisa di capai tanpa ada tenaga pendidik yang baik, berkualitas, dan memiliki keterampilan yang baik di bidangnya masing- masing.

Menyadari pentingnya keberadaan tenaga pendidik di sekolah, maka perlu dilakukan rekrutmen yang benar. Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan berdasarkan atas kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan. Kebutuhan ini menjadi tugas manajemen personalia untuk melakukan rekrutmen tenaga pengajar. Pola rekrutmen yang baik dan benar, akan memperoleh guru yang berkualitas membantu siswa atau peserta didik untuk lebih berkembang. Salah satu tujuan dan rekrutmen tenaga pendidik agar dapat mengetahui kualitas dan guru yang akan mengajar siswa. Harapannya agar dapat terciptanya prestasi siswa SDIT Rabbi Rhadiyya Curup dalam meningkatkan mutu pendidikan siswanya mengupayakan menyediakan tenaga pendidik yang mempunyai kualitas untuk mengupayakan tercapainya tujuan dalam mencerdaskan peserta didiknya. Dengan demikian, pihak yayasan melakukan sistem rekrutmen tenaga pendidik dengan beberapa kriteria.

Kriteria penyaringan tenaga pendidik sekaligus sebagai standar bagi yayasan untuk menerima para tenaga pengajar di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup. Berbagai kriteria meliputi umur, berkelakuan baik yang ditunjukkan dengan adanya surat keterangan dari kepolisian, Tingkat pendidikan guru, menguasai cara dan teknik mengajar, keterampilan mendesain program pengajaran dan memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan pengajaran.

Keberadaan guru tetap di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup ini perlu ditambah mengingat perkembangan sekolah yang cukup pesat dan persaingan sesama sekolah swasta yang banyak bermunculan. Maka dari itu, pihak yayasan perlu melakukan penambahan guru sebagai tenaga pendidikan agar dapat memenuhi kebutuhan dalam meningkatkan prestasi siswa.

Sehubungan dengan rekrutmen guru, maka dalam penelitian awal, penulis menemukan beberapa fenomena– fenomena yaitu: guru yang di rekrut memiliki kemampuan lebih dalam mengajar dan memiliki hubungan emosional yang lebih baik antar guru dan murid. Ada beberapa guru honor yang mengajar disekolah ini lebih mengutamakan prestasi siswa. Mereka melaksanakan tugasnya dalam menyampaikan kurikulum nasional lebih baik dari pada guru PNS di sekolah umum.

Berangkat dari masalah tersebut peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana “
STRATEGI REKRUITMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SDIT RABBI RHADIYYA CURUP”

B. Fokus Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan fokus pada masalah, maka peneliti membatasi masalah pada

1. Strategi rekrutmen tenaga pendidik
2. Mutu tenaga Pendidik
3. Mutu Pendidikan

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidikan pada SDIT RABBI RHADIYYA CURUP?
2. Bagaimana mutu pendidikan pada SDIT RABBI RHADIYYA CURUP?
3. Apa kriteria yang ditetapkan oleh pihak sekolah untuk rekrutmen tenaga pendidik?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen tenaga pendidikan pada SDIT RABBI RHADIYYA CURUP
2. Untuk mengetahui mutu pendidikan pada SDIT RABBI RHADIYYA CURUP
3. Untuk mengetahui kriteria yang ditetapkan oleh pihak SDIT RABBI RHADIYYA CURUP

E. Manfaat

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh wawasan pengetahuan yang lebih mendalam tentang mengembangkan konsep atau teori tentang Peran Rekrutmen Tenaga Pendidik bagi Mutu Pendidikan. bagi para peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. SDIT Rabbi Rhadiyya Curup

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi lembaga SDIT Rabbi Rhadiyya Curup, sebagai bahan informasi dan referensi mengenai Analisis Perekrutan tenaga pendidik.

b. Pengelola SDIT Rabbi Rhadiyya Curup

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pencerahan bagi segenap pegelolah SDIT Rabbi Rhadiyya Curup untuk memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai strategi peningkatan animo calon peserta didik dengan cara memasarkan jasa pendidikan.

c. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan referensi untuk memilih sekolah yang baik yang dapat mengembangkan segala potensi pada anak sesuai dengan perkembangannya.

d. Bagi peneliti

Untuk penulis atau peneliti bahwasanya penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan penulis tentang Peran rekrutmen tenaga pendidik bagi mutu pendidikan.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Menurut Marrus, “Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai”.⁴ Selanjutnya Quinn, mengartikan “Strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh. Strategi diformulasikan dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki perusahaan menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan”.⁵ Strategi yang baik disusun berdasarkan kemampuan

⁴ Stephanie, K. Marrus..*Desain Penelitian Manajemen Strategik*. (Jakarta: Rajawali Press, 2002)

⁵ Weick and Quinn, *the incremental or emergent additions to intended Strategy*. (Prancis: 2002).

internal dan kelemahan perusahaan, antisipasi perubahan dalam lingkungan, serta kesatuan pergerakan yang dilakukan oleh mata-mata musuh.

Dari kedua pendapat di atas, maka strategi dapat diartikan sebagai suatu rencana yang disusun oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rencana ini meliputi : tujuan, kebijakan, dan tindakan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan menenangkan persaingan, terutama perusahaan atau organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif.

2. Tujuan Strategi

Solihin mendefinisikan “tujuan sebagai hasil akhir (*end result*) yang ingin dicapai perusahaan”.⁶ Sementara Nanang mendefinisikan tujuan sebagai target-target yang bersifat lebih luas yang ingin dicapai perusahaan.⁷ Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi dengan menetapkan target-target. Tujuan yang baik menurut Solihin, memiliki kriteria yang dapat diukur; spesifik; tepat waktu; sesuai dan realistis. Tujuan harus dapat diukur, untuk itu harus dibuat indikator untuk melihat pencapaian tujuan. Tujuan juga harus spesifik dalam menentukan target dan berapa lama jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Tujuan juga harus sesuai dengan visi dan misi perusahaan serta tujuan harus bersifat realistis sesuai dengan sumber daya yang dimiliki oleh suatu

⁶ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), h. 25.

⁷ Nanang Fattah, *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*, (Bandung: remaja Rosdakarya, 2016), h.49.

organisasi.⁸ Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai dari sebuah organisasi dengan menetapkan target-target. Tujuan yang baik harus sesuai dengan kriteria agar bisa meminimalisir terjadinya masalah di kemudian hari.

Menurut Pearch dan Robinson tujuan dibagi kedalam dua bagian, yaitu tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek. Tujuan jangka panjang adalah hasil yang ingin dicapai selama periode beberapa tahun. Tujuan jangka panjang dapat dicapai melalui strategi umum dan strategi utama. Sedangkan tujuan jangka pendek adalah tujuan yang ingin dicapai dalam periode satu tahun atau kurang.⁹

Berdasarkan paparan diatas mengenai tujuan strategi, maka penulis menyimpulkan bahwa strategi bertujuan untuk memberikan hasil akhir yang akan dicapai oleh sebuah organisasi. Strategi ini disusun untuk meningkatkan ketercapaian sebuah organisasi.

3. Tahapan Strategi

Crown Dirgantoro menjelaskan bahwa proses strategi terdiri dari tiga tahapan, yaitu¹⁰:

a. Perumusan Strategi (*Strategy Formulation*)

Perumusan strategi adalah tahap awal pada manajemen strategi, yang mencakup mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang eksternal

⁸ Ismail Solihin, *op. cit.*, h.23

⁹ John A. Pearce II & Richard B. Robinson Jr, *Strategic Management: Formulation, Implementation, And Control (Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian)*, Penerjemah: Nia Pramita Sari, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), , hal. 14-15

¹⁰ Crown Dirgantoro, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: PT Grasindo, 2004), cet-2, hal. 13

organisasi dan ancaman, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, menghasilkan strategi alternatif dan memilih strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

b. Implementasi Strategi (*Strategy Implemented*)

Implementasi strategi merupakan tahap selanjutnya setelah perumusan strategi yang telah ditetapkan. Penerapan strategi ini memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan, menyusun kebijakan, memotivasi karyawan dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi dirumuskan dapat dilaksanakan. Pada tahap ini dilakukan pengembangan strategi pendukung budaya, merencanakan struktur organisasi yang efektif mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan dan menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi.

c. Evaluasi Strategi (*Strategy Evaluation*)

Evaluasi strategi yaitu tahap terakhir dalam manajemen strategi. Evaluasi strategi merupakan alat untuk memperoleh penilaian atau melakukan proses evaluasi strategi. Dalam penilaian strategi terdapat tiga aktivitas penilaian yang mendasar yaitu peninjauan ulang faktor-faktor eksternal dan internal menjadi landasan bagi strategi saat ini, pengukuran kinerja dan pengambilan langkah korektif. Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan strategi terbagi menjadi tiga tahap, yaitu tahap awal merupakan

formulasi strategi,

Dalam formulasi ini, organisasi menentukan visi dan misi serta melihat kelebihan, kekurangan, ancaman dan peluang. Tahapan yang kedua yaitu implementasi strategi, dalam implementasi ini, strategi yang telah ditetapkan dijalankan. Dan tahapan yang terakhir yaitu evaluasi strategi, dimana strategi yang telah dilakukan dinilai dan ditinjau kembali.

4. Strategi Rekrutmen

Strategi rekrutmen adalah sebuah rancangan yang telah ditentukan oleh pihak penyelenggara kegiatan rekrutmen yang berguna untuk membuat kegiatan rekrutmen menjadi lebih efektif dan efisien dalam pengerjaannya, sehingga mendapatkan SDM yang memiliki kualitas dan keterampilan yang sesuai dengan formasi yang ditawarkan. Sebuah perusahaan atau organisasi menyusun sebuah strategi sebelum melakukan kegiatan rekrutmen agar dapat melaksanakan kegiatan rekrutmen yang efektif seperti berikut.

- a. Manajer harus mempertimbangkan faktor eksternal dan internal dalam merekrut dan menyeleksi karyawan baru.
- b. Manajer dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen para pekerja dan memperkecil biaya perputaran karyawan dengan cara memberikan promosi dari kalangan karyawan perusahaan itu sendiri sejauh tindakan tersebut layak.
- c. Peninjauan pekerjaan realistic dapat menyediakan para karyawan dengan harapan-harapan akurat, dan sebagai hasilnya perusahaan akan memperoleh manfaat dari meningkatkan kepuasan dan mengecilnya perputaran karyawan.

- d. Pengembangan karier seharusnya menjadi bagian dari setiap bentuk pelatihan untuk para karyawan baru.
- e. Prinsip-prinsip kegiatan yang disepakati, jika diamati dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat membantu mengembangkan beragam bakat angkatan kerja.
- f. Metode rekrutmen dan seleksi spesifik harus taat asas dengan strategi perusahaan secara keseluruhan.¹¹

B. Rekrutmen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Irwin, *The role of human resource recruitment is to build a supply of potential new hires that the organization can draw on if the need arises. Recruiting consists of any practice or activity carried on by the organization with the primary purpose of identifying and attracting potential employees.* Peran perekrutan sumber daya manusia adalah untuk membangun pasokan potensial karyawan baru bahwa organisasi dapat menariknya jika diperlukan. Merekrut terdiri dari praktik atau kegiatan yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial.¹²

¹¹ Tb. Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), h.116.

¹² K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi, Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9, Nomor 1, April 2015, H.28

Sedangkan menurut Dubois yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa: “Recruitment is the process of attracting as many qualified applicant as possible for existing vacancies and anticipated openings. It is a talent of the best group of applicants for an available position.” Rekrutmen merupakan proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi tersedia.¹³

Menurut E. Mulyasa, rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan perbuatan/praktek. Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu, rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses penyeleksian.¹⁴

2. Pengertian Tenaga Pendidik

Dari segi bahasa, seperti yang dikutip Abudin Nata dari WJS, Poerwadarminta pengertian pendidik adalah orang yang mendidik. Pengertian ini memberikan kesan, bahwa pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Pendidik dalam bahasa Inggris disebut *teacher* yang artinya *guru*

¹³ Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2016)

¹⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005)

atau pengajar, dalam bahasa Arab disebut *Ustadz, Mudarris, Mu'adib* dan *Mu'alim* yang artinya *yang mengajar, guru*. Dalam literatur lainnya dikenal guru, dosen, pengajar, tutor, lecturer, educator, atau trainer.¹⁵

3. Kualifikasi Tenaga Pendidik

Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 bab XI pasal 39 ayat:

- (1) Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹⁶

Berdasarkan penjelasan diatas, tenaga pendidik atau guru adalah tenaga professional yang mempunyai tugas merancang, melaksanakan, mengevaluasi proses pembelajaran dan membimbing peserta didik. Selanjutnya, standar yang harus dimiliki untuk menjadi tenaga pendidik, sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI mengenai standar pendidikan pasal 28 seperti yang dijelaskan dibawah ini.

- (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- (2) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat

¹⁵ Nata Abuddin, *Metodologi Studi Islam*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004)

¹⁶ Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional h.38-39

pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
- a. Kompetensi pedagogik;
 - b. Kompetensi kepribadian;
 - c. Kompetensi professional; dan
 - d. Kompetensi sosial.

Pada pasal 29 ayat 4 berbunyi: Pendidik pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat memiliki: Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)

- a. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
- b. Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA¹⁷

Calon tenaga pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk menjadi tenaga pendidik dan minimal lulusan sarjana ataupun diploma empat, serta latar belakang pendidikan pada saat perguruan tinggi sesuai dengan pelajaran yang akan diampu.

¹⁷ Redaksi Sinar, *Peraturan Pemerintah No.32 Tahun 2013*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), cet. 1, h. 75.

4. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Menurut Stoner, tujuan dari rekrutmen adalah menyediakan sejumlah calon tenaga kerja yang cukup agar pemimpin dapat memilih pegawai yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan.¹⁸ Menurut Rivai, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.¹⁹ Sedangkan menurut S.P Siagian tujuan dari rekrutmen yaitu untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon pegawai dan organisasi dapat memilih pegawai yang paling sesuai dengan kriteria kebutuhan organisasi dengan peluang lebih besar.²⁰

Maka dapat disimpulkan dari pendapat para ahli diatas, bahwa tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon pegawai sebanyak mungkin sehingga organisasi dapat memilih calon pegawai yang paling memenuhi kriteria sesuai kebutuhan organisasi.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan memaparkan tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik rekrutmen adalah sebagai berikut.

¹⁸ Maisah., *Manajemen Pendidikan*, (Ciputat: Referensi, 2013), h. 59.

¹⁹ Suwatno, Donni Juni Priansa, *op. cit.*, h. 63

²⁰ Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Yogyakarta: CV. Andi, 2003), h.105.

Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*. Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dengan biaya minimum.

- a. Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah (*underqualified*) atau bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan jelas.
- b. Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah direkrut dan diseleksi, akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian.
- c. Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik.
- d. Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik yang sesuai.
- e. Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang.
- f. Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik.²¹

Berdasarkan paparan diatas, maka rekrutmen tenaga pendidik dan

²¹ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008), h. 37.

kependidikan bertujuan untuk mendapatkan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas baik serta berdedikasi tinggi, untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen di masa sekarang dan dimasa yang akan datang, untuk meningkatkan keberhasilan proses seleksi karena dari hasil rekrutmen dapat dipilih calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan, dan untuk menurunkan kemungkinan keluarnya tenaga pendidik dan kependidikan.

5. Sumber-sumber Rekrutmen Tenaga Pendidik

Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria organisasi, ada dua sumber rekrutmen, yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

a. Sumber internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong diambil dan dalam perusahaan tersebut.²² Menurut Suparno Eko, Sumber internal bisa diperoleh dari yang dipindahkan, dari yang dipromosikan, dari saran orang dalam, dari hasil reorganisasi, dan lain-lain.²³

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, sumber internal rekrutmen didapatkan melalui proses mutasi berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai. Ada tiga bentuk mutasi yaitu promosi jabatan dimana pegawai mendapatkan kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi biasanya berdasarkan hasil prestasi kerja, transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai ke bidang lainnya yang setara atau tanpa mengubah tingkat jabatannya, dan demosi jabatan adalah penurunan

²² Malayu Hasibuan, *op. cit.*, h. 42.

²³ Suparno Eko Widodo, *op. cit.*, h.24

jabatan pegawai ke tingkat yang lebih rendah atas dasar prestasi kerja atau adanya penyederhanaan struktur organisasi.²⁴

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa sumber internal merupakan sumber yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, sumber internal bisa didapatkan dengan cara memindahkan pegawai ke divisi berbeda, promosi yaitu menaikkan jabatan karyawan dan demosi yaitu menurunkan jabatan karyawan karena kinerjanya.

Sedangkan dalam buku panduan diklat, sumber internal meliputi tenaga pendidik dan kependidikan yang ada, tenaga pendidik dan kependidikan sebelumnya, dan pelamar sebelumnya. Promosi, penurunan pangkat dan pemindahan juga dapat menyediakan pelamar bagi departemen-departemen atau divisi-divisi dalam sekolah.

(1) Promosi. Hal yang berkaitan dengan promosi dari dalam telah meninggalkan beberapa argumen. Salah satunya bahwa tenaga pendidik dan kependidikan internal kualifikasinya lebih baik. Bahkan tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak kelihatan unik perlu mengenali orang-orang, prosedur, kebijakan, dan karakteristik khusus dari sekolah yang mereka laksanakan. Yang lainnya bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang merasa lebih aman dan untuk mengidentifikasi minat jangka panjang dengan sekolah yang menyediakan mereka pilihan pertama dari peluang kerja.

²⁴ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34.

Ketersediaan promosi dalam suatu sekolah, juga dapat memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan untuk bertugas dan promosi internal dapat lebih hemat bagi sekolah baik waktu maupun uang.

(2) Transfer. Cara kritis yang lain untuk merekrut secara internal dengan memindahkan tenaga pendidik dan kependidikan saat ini tanpa promosi. Transfer sering kali penting dalam penyediaan tenaga pendidik dan kependidikan dengan lebih luas berbasis pandangan sekolah. Oleh karena itu, pemberian transfer dapat merupakan cara memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan dari luar sekolah sesama seperti dari dalam.²⁵

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber internal sekolah meliputi promosi dan transfer. Promosi ditujukan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang melakukan tugasnya dengan baik. Biasanya promosi yang dilakukan pihak sekolah bisa mengidentifikasi tenaga yang memiliki kualifikasi lebih baik karena melihat kinerja pegawai secara langsung. Sedangkan transfer ialah memindahkan tenaga pendidik dan kependidikan tanpa melakukan promosi.

b. Sumber Eksternal

Jika sumber dari dalam belum cukup atau sudah tidak mungkin lagi, langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah dari sumber di luar organisasi atau perusahaan.²⁶

²⁵ Panduan Diklat, *op. cit.*, h. 66

²⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), h. 103

“Sumber-sumber eksternal yang potensial untuk mendapatkan SDM bagi organisasi antara lain dari: agen pengerahan tenaga kerja milik swasta ataupun pemerintah, lamaran perorangan, melalui konsultan manajemen, lulusan lembaga pendidikan, dari karyawan lama, dari pekerja magang, dari perusahaan pesaing, dari organisasi karyawan, melalui iklan, dari agen khusus penesri orang yang sudah matang, dari balai latihan kerja, dan lain-lain”.²⁷

Menurut Herman Sofyandi, sumber rekrutmen eksternal berasal dari sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum bekerja.²⁸

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber eksternal rekrutmen meliputi sumber-sumber yang didapatkan dari luar organisasi, seperti dari pekerja magang, lembaga pendidikan, lamaran perorangan, balai latihan kerja, dan perusahaan lain.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, sumber eksternal sekolah meliputi:

Walk-ins (pelamar yang datang ke sekolah). Penggunaan *walk-ins* dalam rekrutmen terutama lazim bagi para tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam metode *walk-ins*, para individu menjadi para pelamar dengan datang memasuki kantor kerja sekolah. Metode ini seperti ERPs, relative bersifat informal dan tidak mahal dan hampir sama efektifnya

²⁷ Suparno Eko Widodo, *op.cit.*, h. 60.

²⁸ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008)

dengan rekomendasi tenaga pendidik dalam mempertahankan calon tenaga pendidik yang satu kali pengangkatan. Tidak seperti rekomendasi, calon tenaga pendidik non rekomendasi mengetahui sedikit tentang ketersediaan kerja spesifik dan bisa datang tanpa rekomendasi implisit dari tenaga pendidik saat ini. Hal ini bisa merugikan dibandingkan dengan rekomendasi, karena tenaga pendidik saat ini enggan untuk mengacu atau merekomendasi calon tenaga pendidik yang tidak merasa puas.

Agen Kerja. Agen-agen kerja bisa menjadi sumber yang baik bagi tenaga pendidik sementara – dan sumber tenaga pendidik dan kependidikan tetap yang paling unggul. Agen-agen kerja bisa negeri ataupun swasta. Agen-agen kerja swasta cenderung melayani dua kelompok calon tenaga pendidik: profesional atau pimpinan/kepsekial dan tenaga pendidik kasar (*unskilled*), agen kerja memainkan peran yang penting dalam perekrutan calon tenaga kerja pendidik profesional dan pimpinan kepsekial. Meskipun berhasil, biaya sekolah jauh lebih besar dari pada keuntungan yang diperoleh.

Agen-Agen Bantuan Sementara. Agen bantuan sementara mewakili berbagai sekolah. Para tenaga pendidik sementara juga memiliki kesempatan untuk bertugas dalam sekolah yang beragam, oleh karena itu mereka dapat memuaskan pilihan terhadap fleksibilitas jadwal dan beragam tempat kerja. Selanjutnya, para tenaga pendidik sementara bisa menerima kompensasi langsung lebih tinggi dibandingkan dengan staf permanen, meskipun mereka

juga umumnya tidak mendapatkan keuntungan secara langsung.

Asosiasi dan Perkumpulan Sekolah. Asosiasi sekolah dan professional juga menjadi sumber penting bagi rekrutmen. Berita di surat kabar dan pertemuan tahunan sering menyediakan pengumuman tentang lowongan tenaga pendidik. Pertemuan tahunan juga dapat menawarkan para pengusaha dan para tenaga pendidik yang potensial untuk bertemu.

Sekolah. Sekolah dapat dikategorikan ke dalam tiga tipe; sekolah lanjutan, sekolah kejuruan dan teknik, akademi dan perguruan tinggi. Semuanya merupakan sumber rekrutmen penting bagi sekolah, meskipun kepentingannya bervariasi tergantung pada jenis calon tenaga pendidik yang dicari. Contohnya, jika sebuah sekolah akan merekrut calon tenaga pendidik dan kependidikan manajerial, teknik, ataupun professional, maka akademi dan perguruan tinggi merupakan sumber yang paling penting.

Tenaga Pendidik dan Kependidikan Asing (aliens). Kekurangan nyata dari beberapa calon tenaga pendidik yang ada, termasuk tenaga professional seperti insinyur ahli kimia, perawat dan ahli geologi. Akibatnya para pengusaha mencari untuk mengangkat tenaga pendidik dan kependidikan asing – sering kali dari negara yang jauh atau melalui kantor penempatan akademi.²⁹

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber eksternal rekrutmen sekolah bersumber dari luar sekolah, yaitu

²⁹ Panduan Diklat, *op. cit.*, h. 70

meliputi *walks-in*, agen kerja, agen-agen bantuan sementara, asosiasi dan perkumpulan sekolah, dan tenaga pendidik asing.

6. Metode Rekrutemen Tenaga Pendidik

Dalam melakukan perekrutan tenaga pendidik, ada dua metode yang digunakan, yaitu metode internal dan eksternal.

a. Metode Internal

Menurut Malayu Hasibuan, metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.³⁰

Metode rekrutmen internal menurut Herman Sofyandi yaitu: a). *Job Posting* dan *job bidding*. *Job posting* adalah suatu prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang adanya posisi lowong dalam organisasi/perusahaan. Sedangkan *job bidding* adalah teknik/mechanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan yang dipercaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong; b). Referensi pegawai lama; c). Rencana suksesi/penggantian karyawan.³¹

Sedangkan menurut Panduan Diklat, lowongan kerja dapat dicari melalui pengumuman pada papan sekolah, dari mulut ke mulut, surat

³⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *op. cit.*, h. 44.

³¹ Herman Sofyandi, *op. cit.*, h. 103

personalia sekolah, daftar promosi berdasarkan kinerja, rating potensial yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas penilaian, daftar senioritas, dan daftar yang dihasilkan oleh inventarisasi skill dalam departemen SDM sekolah.³²

Penempatan kerja. Metode yang menampilkan pembukaan kerja saat ini, memperluas undangan terbuka bagi semua tenaga pendidik dalam suatu sekolah.

Program rekomendasi tenaga pendidik. Merupakan iklan dari mulut ke mulut di mana tenaga pendidik diberi wewenang untuk mencalonkan pelamar yang trampil bagi sekolah. Metode ini bermanfaat bagi pencarian pelamar dalam pasokan jangka pendek dan kandidat pimpinan/kepsek.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa metode internal yaitu metode yang digunakan organisasi untuk menarik pegawai dengan cara tertutup atau hanya orang-orang di dalam organisasi saja yang mengetahuinya. Metode ini meliputi *job posting* dan *job bidding*, referensi pegawai lama. Di dalam sekolah, metode ini dilakukan dengan cara rekomendasi yaitu penyampaian dari mulut ke mulut.

b. Metode Eksternal

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa maupun elektronik, agar

³² Panduan diklat, *op. cit.*, h. 66.

tersebar luas ke masyarakat.³³

Metode eksternal meliputi: (1) Iklan (surat kabar, tv, radio, dan lain-lain); (2) Agen tenaga kerja (pemerintah dan swasta); (3) *Executive Search Firms/Headhunters*; (4) Hubungan dengan perguruan tinggi; (5) Magang; (6) Asosiasi profesional; (7) Referensi pegawai lama; dan (8) Lamaran “tak diminta”.³⁴

Menurut Panduan Diklat Tenaga Pendidik, metode rekrutmen eksternal meliputi:

Radio dan televisi. Hanya sedikit presentasi yang menggunakan radio dan televisi untuk mencari tenaga pendidik. Sekolah merasa enggan untuk menggunakan media ini karena mereka khawatir iklannya terlalu mahal, akan membuat sekolah kelihatan nekad atau merusak citra konservatif sekolah.

Surat kabar dan jurnal sekolah. Surat kabar secara tradisional telah menjadi metode yang paling umum dalam rekrutmen eksternal. Mereka mencapai sejumlah besar calon tenaga pendidik potensial yang ongkosnya relative rendah setiap pemuatan. Surat kabar juga digunakan untuk merekrut semua jenis tenaga pendidik dari yang paling tidak trampil sampai yang paling tinggi keterampilannya dan jabatan top pimpinan/kepsek.

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *loc. cit.*, h.44.

³⁴ Herman Sofyandi, *op. cit.*, h.46.

Layanan komputer. Metode eksternal yang lebih baru dan kurang umum adalah layanan rekrutmen komputer. Cara kerja layanan ini sebagai penempatan daftar pembukaan kerja maupun mencari calon tenaga pendidik.

Akuisisi dan merger. Para tenaga pendidik juga dapat diperoleh melalui akuisisi dan merger. Hasil yang signifikan dari proses merger atau akuisisi merupakan sejumlah besar tenaga pendidik terlatih, beberapa diantaranya tidak terkecuali dalam sekolah baru. Akibatnya, sekolah baru secara potensial memiliki sejumlah besar calon tenaga pendidik (meskipun mereka tenaga pendidik baru) yang sudah berkualitas. Sebagai hasil merger atau akuisisi tenaga pendidik baru bisa diciptakan sebagai tambahan tenaga pendidik yang lama. Untuk tenaga pendidik baru ini, tenaga pendidik yang terlatih menjadi calon tenaga pendidik yang potensial dan berkualitas. Untuk tenaga pendidik lama (mereka yang tidak diganti), para tenaga pendidik tersebut menjadi terlatih dari orang-orang yang paling berkualitas yang dapat diidentifikasi dan diseleksi.³⁵

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa metode rekrutmen secara eksternal merupakan penyebaran informasi lowongan yang dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti radio dan televisi, surat kabar, akuisisi dan merger.

³⁵ Panduan Diklat, *op. cit.*, h. 63.

7. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

Proses rekrutmen guru menurut Ibrahim Bafadal dilakukan melalui empat kegiatan, yaitu: persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru, dan seleksi pelamar. Berikut ini kegiatan yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen guru³⁶:

a. Persiapan rekrutmen guru

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

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

³⁶ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet. 4, h. 30.

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

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

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

c. Penerimaan lamaran guru baru

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

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.

- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus diserahkan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan Warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Berikut ini adalah teknik-teknik seleksi pegawai, yaitu menggunakan tes pengetahuan akademik, tes psikologi, wawancara dan tes kesehatan.

1. Tes pengetahuan akademik

Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai.

Materi tes yang diberikan harus disesuaikan dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai. Di samping itu pula diberikan materi tes yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan kepadanya.

2. Tes psikologis

Tes psikologis mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai. Beberapa tes psikologis yang diberikan untuk seleksi pegawai, antara lain:

- a) Tes bakat, mengukur kemampuan potensi (IQ), bakat khusus seperti bakat ketangkasan mekanik, kemampuan juru tulis, kemampuan daya abstraksi, dan kemampuan berhitung, kemampuan daya analisis, kemampuan perencanaan, kemampuan sintesa dan kemampuan persepsi calon pegawai.
- b) Tes kecenderungan untuk berprestasi, mengukur keterampilan dan pengetahuan calon pegawai.
- c) Tes minat bidang pekerjaan, mengukur minat calon pegawai terhadap suatu jabatan atau bidang pekerjaan. Melalui tes ini dapat diketahui apakah pilihan pekerjaan calon pegawai sesuai dengan minatnya.
- d) Tes kepribadian, mengukur kedewasaan emosi, kesukaan bergaul, tanggung jawab, penyesuaian diri, objektivitas diri, dan symptom ketakutan.

3. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai. Tujuan wawancara seleksi adalah untuk mengetahui apakah calon pegawai memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan perusahaan.

1) Tes kesehatan

Hampir semua organisasi mensyaratkan kepada para pelamar untuk memiliki kesehatan prima agar mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan berkelanjutan. Dengan demikian, tingkat ketidakhadiran pegawai akan kecil.

Menurut Muhammad Mustari, langkah-langkah dalam pengadaan tenaga kependidikan yaitu³⁷:

- a. Pengumuman formasi: Pengumuman ini dilakukan untuk memberitahukan kepada seluruh masyarakat yang memenuhi kualifikasi melalui media cetak maupun media elektronik. Dalam pengumuman pengadaan tenaga kependidikan, hal yang harus tercantum adalah sebagai berikut.

1) Jenis atau macam pegawai yang dibutuhkan

³⁷ Mohamad Mustari, *op.cit.*, h.220.

- 2) Persyaratan yang dituntut dari para pelamar
 - 3) Batas waktu dimulai dan diakhiri pendaftaran
 - 4) Alamat dan tempat pengajuan pelamaran
 - 5) Lain-lain yang dipandang perlu.
- b. Pendaftaran: Dilakukan setelah pengumuman tersebar dan pendaftar mengajukan permohonan dengan memenuhi syarat yang telah ditentukan beserta lampiran lainnya yang dibutuhkan.
- c. Seleksi atau penyaringan: Dalam pengadaan tenaga kependidikan, penyaringan dilaksanakan melalui dua tahap, yaitu:

Penyaringan administratif: Dilaksanakan berupa pemeriksaan terhadap kelengkapan beserta lampirannya. Apabila terdapat kekurangan kelengkapan dalam hal administrative maka peserta tersebut akan gagal.

Ujian atau tes: Setelah peserta yang lulus dalam tes penyaringan administrative maka akan mengikuti ujian pegawai dengan materi pengetahuan umum, pengetahuan teknis, dan lainnya yang dipandang perlu.

- d. Pengumuman kelulusan: Pengumuman ini berisi peserta yang lolos dalam seleksi ketentuan dan penempatan kerja.

Pada dasarnya, proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi persiapan yaitu menganalisis kebutuhan yang akan diisi oleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan baru, setelah itu melakukan penyebaran informasi rekrutmen, pemanggilan akan adanya seleksi, seleksi dan yang terakhir yaitu pengumuman kelulusan. Dalam kegiatan ini, membutuhkan

tanggung jawab dan merupakan tugas yang sangat penting. proses rekrutmen harus dipersiapkan secara optimal agar mendapatkan tenaga yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

8. Kendala dalam Rekrutmen

Menurut Fatah, ada tiga bentuk kendala, yaitu yang bersumber dari organisasi sendiri, kebiasaan pencari kerja dan dari lingkungan luar organisasi. Kendala yang bersumber dari organisasi sendiri biasanya berkaitan pada kebijakan organisasi, seperti dimana sudah terisinya semua posisi dalam organisasi, sehingga tidak menerima lagi pegawai baru, kurang sesuai gaji dan upah yang diharapkan oleh tenaga kerja. Kendala yang berkaitan pada kebiasaan pencari kerja yaitu dimana para pencari kerja mempunyai kebiasaan yang kurang baik, sehingga terjadi suatu kesalahan dan dari kesalahan itu muncul anggapan yang negatif sehingga proses rekrutmen dihentikan. Selanjutnya kendala yang bersumber dari lingkungan sekitar organisasi juga bisa mempengaruhi.

Faktor yang mempengaruhinya seperti tingginya tingkat pengangguran. Dengan tingginya tingkat pengangguran, para pencari tenaga kerja biasanya lebih selektif dalam menyeleksi calon pelamar, karena kemungkinan banyak diantaranya yang melebihi persyaratan yang ditentukan. Faktor lainnya yaitu langka tidaknya ketrampilan-ketrampilan tertentu. Adanya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, sehingga harus diperhitungkan dan dipatuhi. Dan yang terakhir yaitu kendala yang perlu dipertimbangkan oleh

organisasi dimana tuntunan yang akan dikerjakan oleh para calon pegawai.³⁸

Sejalan dengan Fatah, menurut Malayu Hasibuan, kendala rekrutmen yang dihadapi perusahaan tidaklah sama, namun pada umumnya kendala biasanya meliputi kebijaksanaan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan dan lingkungan eksternal.

a. Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Kebijaksanaan organisasi yang bisa mempegaruhi rekrutmen adalah mengenai kompensasi dan kesejahteraan dimana perusahaan harus memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar dan adil, maka pelamar akan semakin banyak dan begitu sebaliknya. Kebijakan promosi bisa menjadi kendala rekrutmen, promosi merupakan salah satu cara untuk menarik pelamar berdatangan, karena dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan cukup luas maka status dan pendapatan semakin besar. Kebijakan status karyawan bisa menjadi kendala apabila kesempatan untuk menjadi karyawan tetap tidak bisa didapat, maka semakin sedikit pelamar. Sumber tenaga kerja pun bisa menjadi kendala, karena jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal maka pelamar sedikit.

b. Persyaratan jabatan

Semakin banyaknya persyaratan yang harus dimiliki pelamar

³⁸ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), h. 73.

maka pelamar akan semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak.S

c. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin tertutup penarikan melalui surat kabar, radio, atau TV maka pelamar semakin sedikit.

d. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin sedikit penawaran tenaga kerja semakin sedikit pula pelamar yang melamar pekerjaan.

e. Solidaritas Perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan misalnya besarnya perusahaan. Jika solidaritas perusahaan rendah, pelamar pun sedikit yang tertarik.

f. Kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan banyak, pelamar akan sedikit. Jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil, pelamar semakin banyak.

Dari paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang ada dalam perekrutan biasanya berasal dari dalam organisasi dan luar organisasi. Kebijakan perusahaan pun dapat mempengaruhi perekrutan pegawai. Untuk meminimalisir kendala yang mungkin akan terjadi dalam melakukan rekrutmen, maka dibutuhkan analisis yang kuat bagi pelaku rekrutmen atau manajer personalia.

C. Mutu Pendidikan

Pada era kontemporer dunia pendidikan model pengelolaannya berbasis industri. Pengelolaan model ini mengandaikan adanya upaya pihak pengelola institusi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan manajemen perusahaan. Penerapan manajemen mutu dalam pendidikan ini lebih populer dengan sebutan istilah *Total Quality Education* (TQE), dasar dari mana- jemen ini di kembangkan dari konsep *Total Quality Management* (TQM), yang pada mulanya diterapkan pada dunia bisnis kemudian diterapkan pada dunia pendidikan.³⁹

Jasa yang bermutu adalah pelayanan yang diberikan seseorang atau organisasi yang sangat memuaskan, tidak ada keluhan bahkan orang-orang tidak akan segan-segan memuji dan memberi acungan jempol.⁴⁰ Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat.⁴¹

Menurut Edward Sallis dalam bukunya *Total Quality Management in Education*, Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Bagi setiap institusi, mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu adalah tugas yang paling penting. Meskipun demikian, ada sebagian orang yang menganggap mutu sebagai sebuah konsep yang penuh dengan teka-teki. Mutu

³⁹ K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9, Nomor 1, April 2015, H.30

⁴⁰ Engkoswara, Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung; Alfabeta, 2010). 304.

⁴¹ Rohiat. *Manajemen Sekolah*. (Bandung; PT Refika adikarya, 2010). Hlm. 52.

dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit di ukur. Mutu dalam pandangan orang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain, jadi tidak aneh jika ada dua pakar yang tidak memiliki kesimpulan yang sama tentang bagaimana menciptakan institusi yang baik.⁴²

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staf tata usaha, dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan meterial berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana sekolah, dan lain-lain. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka yang dimaksud dengan mutu madrasah pada penelitian ini adalah madrasah yang memiliki dan melahirkan peserta didik yang berkualitas dengan segudang prestasi baik prestasi yang sifatnya di dalam (intern) madrasah maupun di luar (ekstern) madrasah, sehingga madrasah ini dikenal dengan sebutan madrasah yang bermutu dan berkualitas. Adapun indikator pencapaian mutu madrasah yang paling menonjol saat ini adalah (1) Mutu input pembelajaran, (2) Mutu proses pembelajaran, dan (3) Mutu output pembelajaran.⁴³

⁴² Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*. (IRCiSoD; Yogyakarta, 2015). 23.

⁴³ K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9, Nomor 1, April 2015, H.30

Dari berbagai uraian diatas mengenai strategi, rekrutmen tenaga pendidik, maka dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik adalah cara atau taktik sebuah lembaga pendidikan/sekolah dalam mencari/menarik calon sumber daya manusia, dimana dalam ruang lingkup pendidikan yaitu tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi kebutuhan sekolah dan berdedikasi tinggi pada pekerjaannya sehingga dapat mencapai visi dan misi sekolah. Dengan adanya strategi rekrutmen, sekolah bisa mendapatkan calon- calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang diminta. Strategi yang digunakan dalam perekrutan tenaga pendidik haruslah dirancang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lembaga pendidikan. “Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengadaan tenaga pendidik adalah⁴⁴:

1. Formasi (benar-benar diperlukan tambahan tenaga edukatif)
2. Mengacu pada analisis jabatan yang telah disusun agar sesuai dengan kualifikasi maupun syarat yang ditentukan
3. Objektif, artinya dalam pelaksanaan tenaga kependidikan tidak menganut nepotisme dan kolusi.
4. Prinsip “*the right man on the right place*,” kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Hal diatas merupakan salah satu strategi yang bisa dijadikan acuan untuk merekrut calon tenaga pendidik. Dengan menganalisis beberapa hal yang perlu

⁴⁴Mohamad Mustari, *op. cit.*, h. 220

dilakukan, maka kegiatan rekrutmen akan lebih mudah dilaksanakan, walaupun dalam setiap kegiatan terkadang ada kendala, namun, bisa diminimalisir dengan adanya strategi yang mampu melihat kekuatan, kekurangan, peluang serta ancaman bagi organisasi.

Dengan melakukan evaluasi pada akhir kegiatan rekrutmen, merupakan salah satu strategi yang bisa dilakukan agar bisa melihat kendala apa yang terjadi ketika kegiatan berlangsung, sehingga bisa memperbaiki rekrutmen yang akan datang. Proses kegiatan rekrutmen diawali dengan perencanaan yaitu mengidentifikasi jabatan yang kosong hingga mendapatkan pegawai baru yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen tenaga pendidik antara lain yaitu persiapan rekrutmen seperti pembentukan panitia dan penetapan jadwal, penyebaran pengumuman rekrutmen, penerimaan lamaran atau seleksi berkas, selanjutnya yaitu seleksi yang berupa tes tertulis serta wawancara, dan yang terakhir yaitu pengumuman kelulusan pelamar.

D. Penelitian Relevan

Untuk mendukung penelitian ini peneliti melakukan observasi terhadap hasil penelitian yang sama pada waktu terdahulu :

1. Dwi Utami, Dengan penelitian yang berjudul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar Ta’mirul Islam Surakarta” Manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta’mirul Islam Surakarta telah terlaksana dengan baik. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan sangat

- mengedepankan kebutuhan riil.⁴⁵
2. K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, yang berjudul *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*. Proses rekrutmen tenaga pendidik sebagai upaya untuk mendapatkan guru yang potensial dan memiliki kompetensi dibidangnya sesuai dengan kualifikasi MAN Insan Cendekia Jambi. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ini terbagi menjadi dua kepanitian, yaitu panitia internal (dalam) dan panitia eksternal (luar), panitia internal terdiri dari TU yang mengumpulkan berkas dan persyaratan calon guru, sedangkan panitia eksternal yaitu tim penguji yang khusus di datangkan dari serpong. Proses rekrutmen tenaga pendidik di MAN Insan Cendekia Jambi antara lain: perencanaan dengan menganalisis kebutuhan guru, pelaksanaan rekrutmen, seleksi, wawancara dan magang.⁴⁶
 3. Sulistriani Sari, berjudul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Muhammadiyah 25 Pamulang” bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut sudah berjalan dengan baik dan memenuhi kriteria yang telah di tentukan,⁴⁷
 4. Etika Pujianti yang berjudul “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Sdit Al-Mahdhuri Pesisir Barat” menyimpulkan bahwa pelaksanaan

⁴⁵ Utami Dwi, *pada penelitian yang berjudul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam*, (Surakarta: 2016), H.114

⁴⁶ K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9, Nomor 1, April 2015,

⁴⁷ Sari Sulistriani, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Muhammadiyah 25 Pamulang*, (Pamulang: 2019) H.82

rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Al-Mahdhuri sudah dilaksanakan sesuai dengan tahap-tahapan rekrutmen dan seleksi yang telah ditentukan. Tahapan tersebut adalah tahapan perencanaan, analisis jabatan yang dibutuhkan, menentukan persyaratan.⁴⁸

⁴⁸ Pujianti Etika, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Sdit Al-Mahdhuri Pesisir Barat* (Lampung: 2017) H.100

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu suatu penyelidikan yang dilakukan dalam kehidupan atau objek yang sebenarnya. Dengan penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang menggambarkan objek penelitian secara langsung dalam bentuk wawancara dan observasi secara langsung ke lapangan. Menjelaskan bahwa ciri penelitian kualitatif bersifat deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata dan gambar bukan angka-angka. Kalaupun ada angka-angka, sifatnya hanya penunjang. Data yang di peroleh melalui wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen dan lain-lain. penelitian ini dilakukan dengan konteks langsung kenyataan dilapangan. Penelitian menggunakan metode kualitatif yaitu melalui pengamatan, wawancara atau penelaahan dokumen.⁴⁹

B. Lokasi Penelitian

Lokasi/Tempat penelitian : SDIT Rabi Rhadiyya Curup

Tanggal/waktu penelitian : 06 OKTOBER – 10 OKTOBER 2019

Peneliti dalam hal ini memilih SDIT Rabi Rhadiyya Curup sebagai lokasi penelitian dengan alasan sebagai berikut:

⁴⁹ Komarudin, Yooke Tjuparmah, *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002, hal.183

1. SDIT Rabi Rhadiyya Curup adalah salah satu sekolah yang belum pernah diteliti mengenai masalah yang penulis angkat.
2. Lokasi dekat dengan tempat tinggal sehingga lokasi penelitian ini mudah dijangkau oleh peneliti, hal ini akan mendukung kelancaran peneliti dalam melakukan penelitian.
3. SDIT Rabi Rhadiyya Curup merupakan sekolah swasta sehingga peneliti tertarik meneliti bagaimana Peran rekrutmen tenaga pendidik dalam mutu pendidikan.

C. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sifat keadaan dari suatu benda, orang, atau yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian. Sifat keadaan dimaksud bisa berupa sifat, kuantitas, dan kualitas yang bisa berupa perilaku, kegiatan, pendapat, pandangan penilaian, sikap pro-kontra, simpati-antipati, keadaan batin, dan bisa juga berupa proses.⁵⁰

Objek dalam penelitian ini adalah kualitas, kegiatan, keadaan yang berkenaan dengan strategi pendidikan dan mutu pendidikan yang ada di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah sesuatu yang diteliti yaitu orang, ataupun lembaga (organisasi). Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai

⁵⁰ <http://stittattaqwa.blogspot.com/2011/07/subjek-penelitian-dan-responden.html>

kesimpulan hasil penelitian. Di dalam subjek penelitian inilah terdapat objek penelitian.⁵¹

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah :

a. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah dalam hal ini peneliti tentukan sebagai salah satu subjek utama karena beliau adalah pimpinan dan manajer dalam sebuah struktur organisasi sekolah yang berwenang untuk menilai dan mengambil keputusan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik itu sendiri.

b. Guru

Guru dalam hal ini peneliti tentukan sebagai subjek utama karena beliau adalah pelaksana perekrutan sehingga beliau merupakan pihak yang mengetahui secara detail tentang hal-hal yang berkenaan dengan perekrutan tenaga pendidik. Guru yang akan menjadi informan adalah berjumlah satu orang guru.

c. Wali Murid SDIT Rabbi Rhadiyya.

Wali murid di tentukan sebagai narasumber penelitian karena mereka yang langsung merasakan dampak dari kualitas pembelajaran di sekolah anak-anak mereka, sehingga peneliti dapat mengumpulkan data yang valid. Jumlah informan adalah berjumlah satu wali murid.

d. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan di pilih sebagai salah satu nara sumber

⁵¹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka pelajar, 1998, hal.35.

pendukung karena mereka merupakan bagian dari organisasi sekolah yang juga merasakan dampak dari peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Orang sering kali mengartikan observasi sebagai suatu aktivitas yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Di dalam pengertian psikologik, observasi atau yang di sebut juga dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba dan pengecap. Apa yang di katakan ini sebenarnya adalah pengamatan langsung didalam artian penelitian observasi dapat di lakukan dengan tes, rekaman gambar atau rekaman suara.⁵²

Dalam hal ini yang di observasi adalah mengenai sikap, perilaku, serta kebiasaan guru dan siswa di SDIT Rabbi Rhadiyya.

b. Wawancara (*interview*)

Interview yang sering disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*). *Interview* digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data

⁵² *Ibid*

tentang variabel latar belakang murid, orang tua, pendidikan, perhatian, sikap terhadap sesuatu.

Secara fisik *interview* dapat dibedakan atas *interview* terstruktur dan *interview* tidak terstruktur. Pada umumnya *interview* terstruktur diluar negeri telah dibuat terstandar (*standardized*). Seperti halnya kuesioner, *interview* terstruktur terdiri dari serentetan pertanyaan dimana pewawancara tinggal memberikan tanda check pada pilihan jawaban yang telah disiapkan. *Interview* terstandar ini kadang-kadang disembunyikan oleh pewawancara, akan tetapi tidak sedikit pula yang diperlihatkan kepada responden, bahkan respondenlah yang dipersilahkan memberikan tanda. Dalam keadaan yang terakhir, maka *interview* ini tidak ubahnya sebagai kuesioner saja.⁵³

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari guru, staf, dan kepala sekolah kepala tentang strategi rekrutmen tenaga pendidik terhadap mutu pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyya.

c. Dokumentasi

Sebagai objek yang diperhatikan (ditatap) dalam memperoleh informasi, kita memperhatikan tiga macam sumber, yaitu tulisan, tempat dan kertas atau orang. Dalam mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan inilah kita telah menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode

⁵³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta 2006) Cet 13 hal 155.

dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.⁵⁴

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: data histori di SDIT Rabbi Rhadiyya, Agenda kerja dan jadwal guru pendidikan agama Islam, foto kegiatan proses pembelajaran dan pembiasaan setiap hari di Sekolah SDIT Rabbi Rhadiyya.

E. Teknik Analisis Data

Definisi analisis data menurut Lexy J. Moleong, adalah proses mengorganisasikan dari mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa, analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran, dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademik dan ilmiah.⁵⁵

Analisis data penelitian bersifat berkelanjutan dan dikembangkan sepanjang program. Analisis data dilaksanakan mulai penetapan masalah, pengumpulan data dan setelah data terkumpulkan. Dengan menetapkan masalah penelitian, peneliti sudah melakukan analisis terhadap permasalahan tersebut dalam berbagai perspektif

⁵⁴ *Ibid*, hal 158

⁵⁵ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, hal 192

teori dan metode yang digunakan yakni metode alir. Analisis dalam penelitian ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Tahap analisis data dalam penelitian kualitatif secara umum di mulai sejak pengumpulan data antara lain:

1. Reduksi data yang diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.
2. Penyajian data (display data) dilakukan dengan menggunakan bentuk teks naratif dan penarikan kesimpulan serta verifikasi.⁵⁶

Teknik analisis data dalam penelitian ini, dilakukan setelah data-data diperoleh melalui teknik wawancara mendalam dan observasi. Kemudian data-data tersebut di analisis secara saling berhubungan untuk mendapatkan dugaan sementara, yang dipakai dasar untuk mengumpulkan data berikutnya, lalu dikonfirmasi dengan informan secara terus menerus secara triangulasi.

a. Pengecekan Keabsahan Data

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensial, dan pengecekan anggota⁵⁷. Dalam penelitian ini, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan :

⁵⁶ *Ibid.*,

⁵⁷ *Ibid*, hal. 175

b. Perpanjangan Keikutsertaan

Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen itu sendiri. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Dalam hal ini keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian. Maka perpanjangan keikutsertaan peneliti dalam penelitian ini akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Maksud dan tujuan memperpanjang keikutsertaan dalam penelitian ini adalah dapat menguji ketidakanbenaran informasi yang diperkenalkan oleh distorsi, baik yang berasal dari diri sendiri, maupun dari responden dan selain itu dapat membangun kepercayaan subyek, dengan terjun kelokasi dalam waktu yang cukup panjang, peneliti dapat mendeteksi dan memperhitungkan distorsi yang mungkin mengotori data, pertamanya dan yang terpenting adalah distorsi pribadi.

c. Triangulasi

Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan yaitu sumber, metode, penyidik dan teori.⁵⁸ Dalam penelitian ini triangulasi data yaitu dengan teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun sumber data yaitu kepala sekolah, siswa-siswi dan guru.

⁵⁸ *Ibid*, hal 178

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dengan memanfaatkan sumber dan penyidik. Teknik triangulasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal itu dapat dicapai peneliti dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
 2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
 3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
 4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
 5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.
- Teknik Triangulasi dengan penyidik, artinya dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Pemanfaatan pengamat lainnya membantu mengurangi kemencengan dalam pengumpulan data.

d. Pengecekan Sejawat melalui Diskusi

Teknik ini dilakukan peneliti dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat. Hal ini dilakukan dengan maksud :

1. Untuk membuat agar peneliti tetap mempertahankan sikap terbuka dan kejujuran.

2. Diskusi dengan sejawat ini memberikan suatu kesempatan awal yang baik untuk mulai menjajaki dan menguji hipotesis yang muncul dari pemikiran peneliti.

e. Kajian kasus negatif

Dilakukan dengan cara mengumpulkan contoh dan kasus yang tidak sesuai dengan pola dan kecenderungan informasi yang telah dikumpulkan dan digunakan sebagai pembanding.

f. Uraian rinci

Teknik ini berkaitan erat dengan kriteria keteralihan, yakni peneliti dapat menuliskan interpretasi data atau laporan temuan sejelas dan secermat mungkin sehingga dapat menggambarkan konteks yang sesungguhnya agar pada gilirannya dapat digunakan pada konteks lain yang sejenis (berkarakteristik sama)

g. Auditing

Teknik ini berkaitan erat dengan kriteria kebergantungan dan kepastian data. Hal itu dilakukan terhadap proses dan hasil penelitian. Proses auditing terdiri dari: pra-entri, penetapan hal-hal yang dapat diaudit, kesepakatan formal dan penentuan keabsahan data.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil SDIT Rabbi Rhadiyya Curup

1. Sejarah Singkat SDIT Rabbi Rhadiyya Curup

SDIT Rabbi Rhadiyya curup berdiri pada tahun 2003 oleh yayasan Al-Ishlah yang di ketuai Bapak Santoso, M.Si Dengan harapan untuk membangun generasi yang cerdas dan memiliki ahlak mulia, melalui sekolah yang berbasis ajaran islam, mengingat pada tahun 2003 sekolah swasta islam di kabupaten rejang lebong mulai sepi peminat sehingga seikit terabaikan dan di pandang sebelah mata oleh masyarakat, sedangkan sekolah swasta berbasis ajaran non-muslim semakin ramai dan di favorit kan. Di awal berdirinya sekolah ini cukup tertatih-tatih dikarenakan modal yang paspasan dan minat siswa untuk masuk kesekolah ini masih sedikit, lambat laun sekolah ini mulai menerima banyak prestasi lewat lomba-lomba baik di dalam maupun luar kabupaten, sehingga minat masyarakat mulai banyak dan kebutuhan tenaga pendidik juga ikut banyak, dan sekarang sekolah ini telah membuka cabang di dalam kabupaten mulai dari tingak SD, SMP, hingga SMK.

2. Data SDIT Rabbi Rhadiyya

Nama Sekolah	: SDIT Rabbi Rhaddiya
Alamat sekolah	: Jl. Madrasah, Sidorejo Kab. Rejang Lebong
Kecamatan	: Curup Tengah
Kota	: Curup
Propinsi	: Bengkulu
NPSN	: 10702863
Status	: Swasta
Bentuk Pendidikan	: SD
Status Kepemilikan	: Yayasan
SK Pendirian Sekolah	: 421.2/4809/DS/DIKNAS/2003
Tanggal SK Pendirian	: 2003-12-22
SK Izin Operasional	: 421.2/4809/DS/DIKNAS/2003
Tgl SK Izin Operasional	: 2003-12-22
Luas Tanah Milik	: 2064
Luas Tanah Bukan Milik	: 0

3. Visi Dan Misi SDIT Rabbi Radhiyya

Visi:

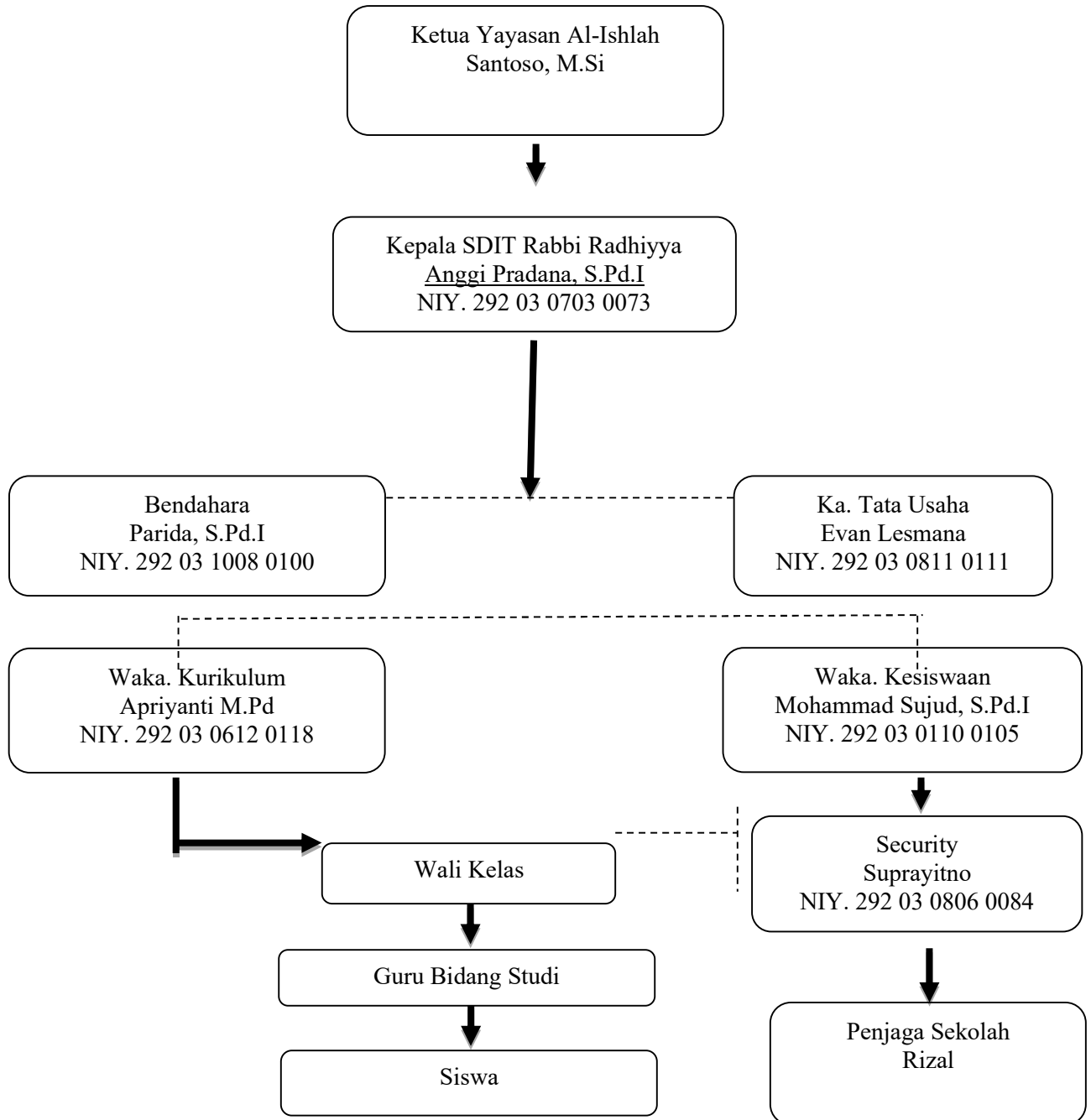
Menjadi Wadah Pendidikan yang mempersiapkan Generasi Muda yang Unggul, berakhlakul Karimah, menguasai IPTEK dan Pelopor Kejayaan Islam di masa depan.

Misi:

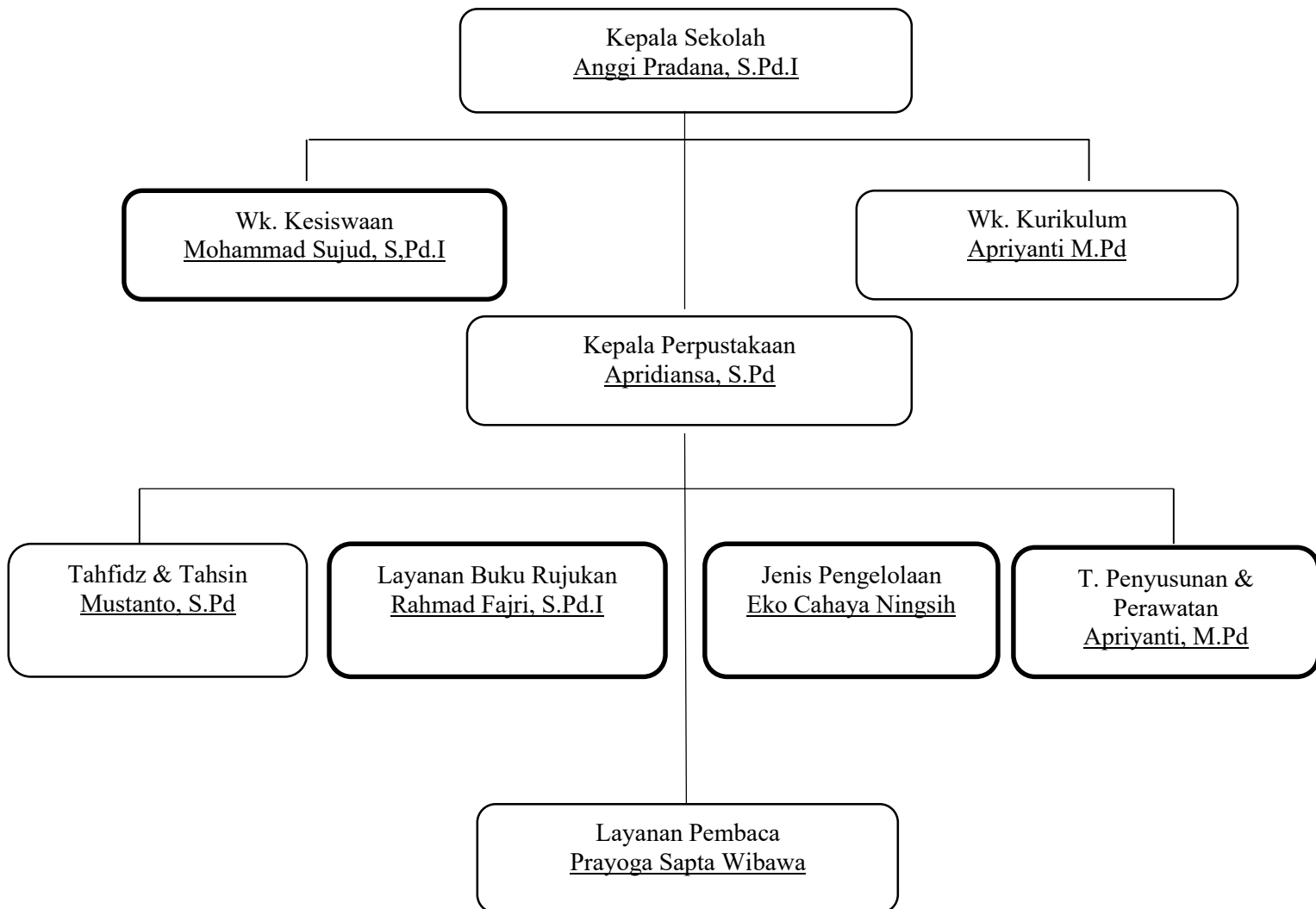
1. Melaksanakan pembelajaran dengan tetap memfokuskan pada timbulnya kreatifitas anak;
2. Menumbuhkan semangat santri dalam mengembangkan diri dengan segala potensinya dengan tetap kepada nilai-nilai pengembangan anak;
3. Mengembangkan semangat ukhuwah dan kebersamaan dalam lingkungan sekolah;
4. Menumbuhkan semangat berkompetisi secara positif dalam melaksanakan segala kegiatan pendidikan.

4. Struktur Organisasi Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Rabbi

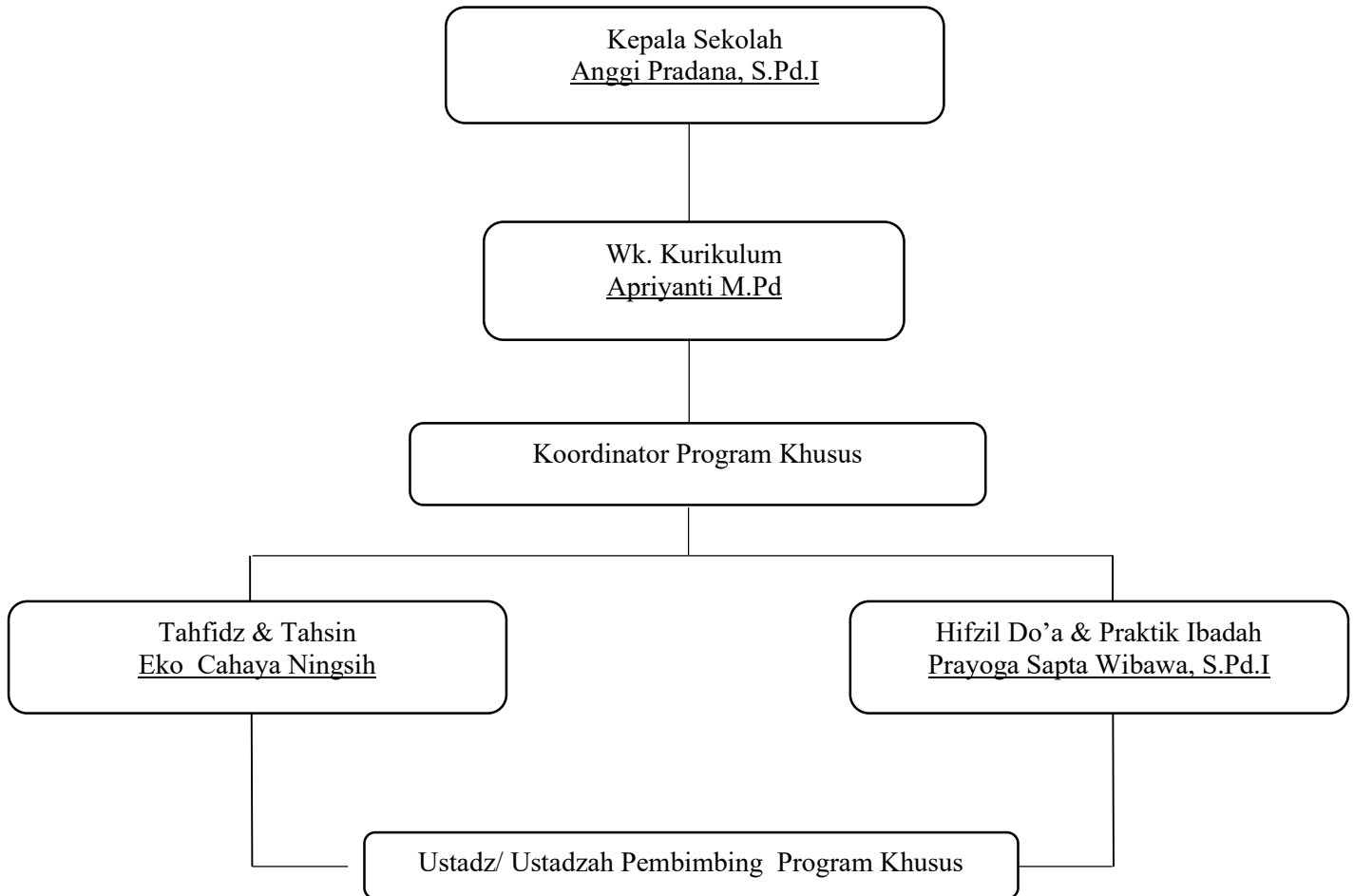
Radhiyya



———— : Garis Komando
 - - - - - : Garis Koordinasi

Struktur Organisasi Perpustakaan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Rabbi**Radhiyya**

Struktur Program Khusus Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Rabbi Radhiyya



**PEMBAGIAN TUGAS GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR,
TUGAS TAMBAHAN DAN BIMBINGAN PENYULUHAN PADA SEMESTER 2
(DUA)**

TAHUN PELAJARAN 2019/2020

NO	NAMA	JABATAN	BIDANG STUDI	KELAS	JAM MENGAJAR	JUMLAH JAM MENGAJAR
1	ANGGI PRADANA, S.Pd.I NIY. 292 03 0703 0073	KEPALA SEKOLAH	HIFZUL DOA	5A-C	6	12
		PEMBIMBING PROGRAM KHUSUS	TAHSIN	4A-C	6	
2	APRIYANTI,M.Pd NIY. 292 03 0612 0118	WAKA KURIKULUM	BHS.ARAB	1 A-C	6	18
		GURU MAPEL	TAHSIN	6 A-C	6	
				1 A-C	6	
3	M. SUJUD, S.Pd.I NIY. 292 03 0110 0105	WAKA KESISWAAN	AKIDAH AHLAK	4 A-C	6	26
		GURU MAPEL	TAHFIZ	5 A-C	6	
				6 A-C	6	
				6A&C	8	
4	FARIDA, S.Pd.I NIY. 292 03 1008 0100	BENDAHARA	FIQH	5A-C	6	18
		GURU MAPEL	TAHSIN	6 A-C	6	
				5A-C	6	
5	RUSMIYATI,S.Pd.I NIY. 292 03 0703 0075	BENDAHARA TABUNGAN	PAI	1A-C	6	24
		GURU MAPEL	TAHFIZ	3A-C	6	
				6A-C	12	
6	M. HERLIAN, S.Pd NIY. 292 03 0715 0123	BENDAHARA BOS	MM	5 A-C	12	20
		GURU MAPEL		6 A&C	8	
7	EVAN LESMANA NIY. 292 03 0811 0111	Ka. TU	TAHFIZ	5A-B	8	8
		OPERATOR SEKOLAH				
8	EKO CAHAYA NINGSIH NIY. 292 03 0814 0122	KOORDINATOR TAHSIN& TAHFIZ	TAHFIZ	1 A-C	12	30
		GURU MAPEL	TAHSIN	5 A-C	12	
				6 A-C	6	
9	PRAYOGA, S.Pd.I NIY. 292 03 0717 0126	KOORDINATOR PRAKTEK IBADAH& HIFZUL DOA	HIFZUL DOA	1 A-C	6	30
		GURU MAPEL		2 A-C	6	
				3 A-C	6	
				4 A-C	6	
				6 A-C	6	
10	HENDI KURNIAWAN, SE NIY. -	STAF TU	TIK	4 A-C	6	18
		GURU MAPEL		5 A-C	6	
				6 A-C	6	

11	YETTI PUSPITA SARI, S.Pd.I NIY. 292 03 0710 0106	GURU KELAS 1A	TEMATIK FIQH TAHFIZ	1A 1 A-C 1A	20 6 4	30
12	FIZRIA ARIANI, S.Pd.I NIY. 292 03 0712 0117	GURU KELAS 1B	TEMATIK BHS. INGGRIS HIFZUL DOA	1B 3 A-C 4A 1B	20 6 2 2	30
13	LIA ASTARIANI, S.Pd NIY. 292 03 0717 0125	GURU KELAS 1C	TEMATIK BHS. INGGRIS HIFZUL DOA	1C 1 A-C 4B 1 C	20 6 2 2	30
14	MARINI, S.Pd NIY. 292 03 1011 0113	GURU KELAS 2A	TEMATIK FIQH TAHFIZ	2A 2A-C 2 A	20 6 4	30
15	SUSILAWATI, S.Pd.I NIY. 292 03 0509 0098	GURU KELAS 2B	TEMATIK BHS. INGGRIS HIFZUL DOA	2B 2A-C 4C 2B	20 6 2 2	30
16	HUSNAINI, S.Pd.I NIY. 292 03 1112 0119	GURU KELAS 2C	TEMATIK TAHSIN TAHFIZ	2C 2A-C 2C	20 6 4	30
17	HARTATI, S.Pd NIP. 198507262011012006	GURU KELAS 3A	TEMATIK TAHSIN TAHFIZ	3A 3A-C 3A	20 6 4	30
18	ROSITA, S.Pd.I NIY. 292 03 0612 0115	GURU KELAS 3B	TEMATIK HIFZUL DOA TAHFIZ	3B 3A-C 3B	20 6 4	30
19	SUMARIYANI, S.Pd NIY. 292 03 1011 0114	GURU KELAS 3C	TEMATIK FIQH TAHFIZ	3C 3A-C 3C	20 6 4	30
20	SRI ELVINA, S.Pd.I NIY. 292 03 0612 0116	GURU KELAS 4A	TEMATIK MM TAHFIZ	4A 4A 4A	23 4 4	31
21	TITA KLISMAYATI, S.Pd.I NIY. 292 02 0111 0109	GURU KELAS 4B	TEMATIK FIQH HIFZUL DOA	4B 4 A-C 4B	23 6 2	31
22	IMIVIA PARDHANI, S.Si NIY. 292 03 0806 0083	GURU KELAS 4C	TEMATIK MM TAHFIZ	4C 4C 4C	23 4 4	31
23	WINDA SAFITRI, S.Pd.I NIY. 292 03 0116 0124	GURU KELAS 5A	TEMATIK TAHSIN HIFZUL DOA	5A 1 A-C 5A	23 6 2	31
24	YENSI MAYA SARI, S.Pd NIY. 292 03 1112 0120	GURU KELAS 5B	TEMATIK BHS. INGGRIS HIFZUL DOA	5B 5A-C 5B	23 6 2	31

25	DESMA HARLENA, S.Pd NIY. 292 05 0417 0009	GURU KELAS 5C	TEMATIK MM TAHFIZ	5C 4B 5C	23 4 4	31
26	NORA FITARIA, S.Pd NIY. 292 03 0509 0096	GURU KELAS 6A	TEMATIK BHS. INGGRIS HIFZUL DOA	6A 6A-C 6A	23 6 2	31
27	SUSI PURNAMA SARI, S.Pd NIY. -	GURU KELAS 6B	TEMATIK MM TAHFIZ	6B 6B 6B	23 4 4	31
28	ZAKIA SARI OKTAVIA, S.Pd NIY. 292 03 0717 0127	GURU KELAS 6C	TEMATIK ALQURAN HADIS HIFZUL DOA	6C 6A-C 6C	23 6 2	31
29	HJ. HANI'AH, S.Pd.I NIP. 197107032002122001	GURU MAPEL	PAI TAHSIN TAHFIZ	4 A-C 5 A-C 6 A-C 6 A-C 4B	6 6 6 6 4	28
30	APRIDIANSA, S.Pd NIY. 292 03 0709 0102	KEPALA PERPUSTAKAAN GURU MAPEL	PJOK TAHFIZ	1 A-C 5 A-C 6 A-C 2B	6 6 6 4	22
31	ANDRE WELDES, S.Pd NIY. -	GURU MAPEL	PJOK HIFZUL DOA	2A-C 3A-C 4A-C 1A 2A&C	6 6 6 2 4	24
32	IWAN SAPUTRA, S.Sos.I NIY. 292 03 0706 0080	GURU MAPEL	PAI SKI HIFZUL DOA	2 A-C 4 A-C 5 A-C 6 A-C 4A&C	6 6 6 6 4	28
33	M. AZIMULLAH ILYAS, S.Pd.I NIY. -	GURU MAPEL	ALQURAN HADIS	4 A-C 5 A-C	6 6	12
34	M. AL MUSTAQFIRIN, M.Pd NIY. -	GURU MAPEL	BAHASA ARAB	2 A-C 3 A-C 4 A-C 5 A-C	6 6 6 6	24
35	RABIYAL YUSRA, S.Pd.I NIY. -	PEMBIMBING PROGRAM KHUSUS	TAHSIN	2A-C 3A-C 4 A-C	6 6 6	18
36	AGUSARI AMINTASA, SE NIY. -	PEMBIMBING PROGRAM KHUSUS	TAHFIZ	3 A-C 1B&C	12 8	20
37	WAHID HUSEN NIY. -	PEMBIMBING PROGRAM KHUSUS	TAHFIZ	2 A-C 4 A-C	12 12	24

38	SUPRAYITNO NIY. 292 03 0806 0084	SECURITY	-	-	-	-
39	PEDO ISKANDAR NIY. 292 03 1013 0121	SECURITY	-	-	-	-
40	LIA JAUHAROTUL AFIFAH NIY.	PEMBIMBING PROGRAM KHUSUS	TAHSIN HIFDZIL DO'A	5A-C 5C 6B	6 2 2	10

B. Temuan Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis peroleh, di temukan pelaksanaan rekrutmen di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup melalui tahap yang cukup panjang seperti yang di jelaskan oleh bapak Anggi Pradana sebagai berikut :

a. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup

1. Persiapan Rekrutmen

Sebelum melakukan perekrutan calon tenaga pendidik dan kependidikan, biasanya lembaga melakukan persiapan rekrutmen. Kegiatan ini meliputi pembentukan panitia rekrutmen, menganalisis kebutuhan untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan, pada mata pelajaran apa, penetapan jadwal dan lainnya.

a) Pembentukan Panitia Rekrutmen

Biasanya dalam setiap tahun ada perekrutan guru baru di sekolah ini, sesuai dengan peningkatan jumlah siswa dan kelompok belajar disekolah ini, Apabila memang sudah pasti data kebutuhannya, kami melakukan pemetaan guru yang

dibutuhkan dan mengidentifikasinya”.⁵⁹ Setelah kepala sekolah melakukan analisis kebutuhan, maka sekolah akan menginfokan ke pihak yayasan untuk mencarikan tenaga baru, baik secara lisan atau surat. Proses kegiatan rekrutmen berada di yayasan, karena sekolah berada di bawah tanggung jawab yayasan.

Sesuai dengan pernyataan bapak Anggi yaitu :

“Jika ada pembukaan rekrutmen tenaga pendidik biasanya, kami koordinasi dulu dengan pihak yayasan dan membentuk panitia kerja termasuk guru disini yang memiliki kompetensi yang berkaitan dengan bidang perekrutan guru baru tersebut, dan juga panitia pelaksanaan itu di ambil dari sekolah- sekolah yang dinaungi oleh yayasan kami yaitu yayasan Al-Ishlah”.⁶⁰

Dalam setiap kegiatan rekrutmen, biasanya terdapat panitia yang bertugas untuk melakukan rekrutmen. Di dalam sekolah, biasanya yang berperan besar adalah kepala sekolah. Seperti halnya yang di katakan Bapak Anggi “Biasanya yang melakukan rekrutmen yaitu, pimpinan yayasan, kepala sekolah beserta wakil kepala dan dibantu dengan guru yang ada dan dibentuk menjadi sebuah panitia pelaksana seleksi”.⁶¹

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Ibid.*, h.68

Dari penjelasan di atas bisa kita simpulkan bahwa proses perekrutan tenaga pendidik di SDIT Rabbi Rhadiyya dilakukan secara langsung oleh pihak yayasan dan pihak sekolah melalui metode yang telah disusun sesuai kebutuhan sekolah tersebut.

b) Penetapan Prosedur Pendaftaran

Setelah melakukan persiapan kegiatan rekrutmen, maka sekolah biasanya menetapkan prosedur pendaftaran. Prosedur yang dilakukan oleh pihak perguruan/yayasan sama seperti sekolah pada umumnya. Menurut Bapak Anggi Pradana selaku Kepala Sekolah “Prosedur sama seperti kegiatan rekrutmen pada umumnya, dari mulai membuka lowongan hingga seleksi”.⁶²

2. Penyebaran Pengumuman Penerimaan Tenaga Pendidik

Setelah melakukan persiapan rekrutmen, kegiatan selanjutnya yaitu penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik, kegiatan ini bertujuan untuk menyampaikan informasi lowongan seluas- luasnya dan mendapatkan pelamar yang banyak. Jangka waktu yang dibutuhkan untuk menginformasikan adanya lowongan sekitar 3 minggu-1 bulan.

Bapak Anggi Pradana menjelaskan bahwa cara pihak yayasan dan sekolah menginformasikan adanya lowongan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup yaitu:

“Biasanya lamaran yang sudah masuk/ada, apabila sesuai dengan

⁶² *Ibid.*, h.69

spesifikasi yang dibutuhkan sekolah maka akan di panggil untuk mengikuti seleksi, informasi dari mulut ke mulut, rekomendasi orang dalam, terkadang kalau susah seperti bidang studi olahraga, maka perguruan akan membuka melalui iklan di media, namun tidak sering kalau melalui iklan”.⁶³

Dijelaskan juga oleh Bapak Evan Lesmana sebagai kepala TU yaitu “Menginfokan ke komunitas guru mata pelajaran, melalui universitas-universitas pendidikan terutamayang berbasis Islam yang berada di sekitar kota curup, melalui sosial media, terkadang membuka iklan apabila cukup sulit mendapatkan pelamar.”⁶⁴

Bapak Iwan Saputra mengatakan “saat itu saya mengetahui informasi ini tentang adanya penerimaan tenaga pendidik disini dari seorang teman. Yang mendapat informasi langung dari pihak sekolah, namun sekarang sudah jauh lebih mudah karena sudah banyak media promosi yang bisa digunakan oleh pihak sekolah seperti social media contohnya”.⁶⁵

Hal itu di tegaskan oleh Ibu Susi purnama Sari yang baru memasuki tahun ke 2 sebagai tenaga pendidik di SDIT Rabbi Rhadiyya curup. Dia menjelaskan kalau saat ingin mendaftar seleksi tenaga pendidik, dia mendapatkan informasi melalui media sosial khususnya Facebook yang di

⁶³ *Ibid.*, h.70

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Evan Lesmana selaku kepala TU (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁶⁵ Hasil Wawancara Dengan Bapak Iwan Saputra, S.Sos.I Tenaga Pendidik (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

bagikan oleh seorang teman.⁶⁶

Ibu Ayu Selvia Afriani juga mengatakan kalau beliau mengetahui ada kegiatan rekrutmen di sekolah ini dari seorang teman yang membagikan di Whatsapp.⁶⁷

Sedangkan Ibu Susilawati yang telah 10 tahun menjadi tenaga pendidik menerima informasi rekrutmen langsung dari seseorang yang bekerja di sekolah ini lebih dulu.⁶⁸

Ibu Marini memiliki pengalaman yang sama dengan Ibu Susilawati karena masa kerja mereka tidak jauh berbeda yaitu 8 tahun 4 bulan mengingat pada saat itu media sosial belum terlalu berperan sebagai media promosi.⁶⁹

Berdasarkan pernyataan para pimpinan dan beberapa tenaga pendidik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perguruan mendapatkan kandidat melalui berbagai cara, yaitu melalui informasi dari mulut ke mulut, guru-guru, lingkungan perguruan, perguruan tinggi sekitar seperti IAIN Curup, melalui sosial media, atau bahkan bila memang sulit mendapatkan tenaga baru, perguruan membuka lowongan melalui iklan walaupun sangat jarang.

⁶⁶ Hasil Wawancara Dengan Ibu Susi Purnama. Tenaga Pendidik. (Senin. 10 februari 2020), Ruang Guru.

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Ayu Selvia. Tenaga Pendidik. (Senin. 10 februari 2020), Ruang Guru.

⁶⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Susilawati. Tenaga Pendidik. (Senin. 10 februari 2020), Ruang Guru.

⁶⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Marini. Tenaga Pendidik. (Senin. 10 februari 2020), Ruang Guru

3. Penerimaan Lamaran

Setelah membuka lowongan di berbagai sumber, maka selanjutnya yaitu penerimaan lamaran. Biasanya yayasan menerima lamaran yang masuk, baik dari calon yang datang sendiri ke sekolah atau berkas yang dititipkan ke sekolah tidak begitu lama setelah lowongan dibuka. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Anggi Pradana selaku wakil ketua perguruan “semua lamaran calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masuk ke yayasan dan di proses disini”.⁷⁰ Dan juga di perkuat oleh salah satu guru yaitu Bpk Iwan Saputra “saya menitipkan lamaran di sekolah, lalu pihak sekolah memberikan ke yayasan”.⁷¹

Dalam penerimaan berkas lamaran, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar. Menurut Bapak Iwan Saputra, persyaratan yang diberikan yaitu “Ijazah sesuai dengan mata pelajaran yang akan diampu, data diri, identitas seperti ktp, pas foto, sertifikat apabila punya”.⁷² Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bapak Evan Lesmana “Persyaratan tergantung formasi, untuk guru persyaratan umum harus linier dengan ilmu yang dimiliki. Membuat surat lamaran, identitas diri. Sama seperti sekolah-

⁷⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁷¹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Iwan Saputra,S.Sos.I Tenaga Pendidik (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁷² Hasil Wawancara Dengan Bapak Iwan Saputra,S.Sos.I Tenaga Pendidik (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

sekolah lain”.⁷³

Persyaratan yang diberikan pihak yayasan “sama seperti sekolah pada umumnya, yaitu data diri, ijazah S1, sertifikat yang dimiliki apabila punya, kartu identitas seperti ktp dan pas foto. Namun ada syarat lainnya yang bisa di jadikan nilai tambahan seperti, Sertifikat Tahfiz atau piagam-piagam di bidang keagamaan maupun di bidang olahraga”.⁷⁴ selanjutnya persyaratan tersebut akan di seleksi oleh pihak panitia kerja sesuai dengan jurusan dan ketentuan yang telah di tetapkan, “karena pihak SDIT Rabbi Rhadiyya Curup tidak pernah menerima tenaga pendidik yang ijazahnya tidak sesuai dengan bidang keguruan yang dibutuhkan”.⁷⁵ Setelah di seleksi, maka pihak yayasan/ atau panitia Seleksi akan melakukan pemanggilan kepada calon tenaga pendidik yang dinyatakan lulus pemberkasan. “Proses pemanggilan akan dilakukan lewat telepon”.⁷⁶

4. Seleksi

Kegiatan selanjutnya adalah seleksi. Seleksi merupakan proses pemilihan pelamar melalui tes. Ada beberapa seleksi yang dilakukan dalam bidang pendidikan, terutama di sekolah, yaitu:

⁷³ Hasil Wawancara Dengan Bapak Evan Lesmana Kepala TU (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

- a. Tes Tertulis
- b. Tes *Micro Teaching* (bagi calon tenaga pendidik)
- c. Tes Psikotes
- d. Tes Wawancara

Menurut penjelasan Bapak Evan Lesmana, selaku Panitia Seleksi Tahun 2017 menjelaskan bahwa seleksi untuk tenaga pendidik meliputi “Seleksi administrasi, tes tertulis tpa, microteaching, psikotes, Mengaji, Hafalan ayat suci Al-quran, hafalan hadist, wawancara. Wawancara meliputi ideologis yang kandidat punya, kompetensi, keorganisasian ”.⁷⁷ penjelasan tersebut di perkuat oleh pernyataan Bapak Anggi Pradana yang mengatakan bahwa “ proses seleksi tersebut dilakukan secara bertahap dan di laksanakan dengan panitia sleksi yang kompeten di bidangnya masing- masing”.⁷⁸

Bapak Iwan Saputra selaku guru PAI dan SKI memberi keterangan bahwa “tidak sedikit yang gagal pada saat seleksi itu di lakukan walaupun banyak pelamar yang memang sesuai antara jurusan dan bidang keguruan yang dibutuhkan, hal itu terjadi karena pihak yayasan maupun pihak sekolah sangat memperhatikan etika serta nilai iman dan taqwa dari calon tenaga

⁷⁷ Hasil Wawancara Dengan Bapak Evan Lesmana Kepala TU (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁷⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

pendidik tersebut, walaupun secara administrasi pelamar sudah mencukupi jika dia tidak bias mengikuti kebijakan yang ditetapkan pihak sekolah maka di akan dinyatakan gugur”.⁷⁹ Hal itu dibenarkan oleh Bapak Anggi yang mengatakan “banyak calon tenaga pendidik yang gugur hanya perkara yang biasa di anggap sepele oleh masyarakat seperti cara berpakaian, etika, dan lain-lain. Pihak sekolah juga biasanya memberikah pengarahan sebelum hal itu terjadi apabila calon tenaga pendidik siap dengan ketentuan tersebut pihak sekolah akan mempertimbangkan calon tenaga pendidik tersebut”.⁸⁰

Bapak iwan saputra memberikan keterangan bahwa “ada juga pagawai lama yang di rekrut tidak sesuai prosedur, hal itu dilakukan karna pada saat kegiatan perekrutan sekolah ini baru berdiri dan belum memiliki strategi rekrutmen yang kokoh, namun setelah sekolah mulai berkembang tenaga pendidik lama tadi di berikan pelatihan lagi dan secara berkala untuk memperbaiki mutu tenaga pendidik dan mutu pendidikan disekolah ini, hal itu juga di perlukan untuk menghadapi kemajuan teknologi disekolah ini agar proses belajar mengajar bisa lebih efektif”.⁸¹

Dari penjelasan di atas dapat saya simpulkan bahwa seleksi tenaga pendidik di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup tidak sama dengan seleksi guru

⁷⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Iwan Saputra, S.Sos.I Tenaga Pendidik (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S, Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁸¹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Iwan Saputra, S.Sos.I Tenaga Pendidik (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

pada umumnya yang lebih banyak tes tertulis dan biasanya di lakukan secara masal oleh pihak depnaker/ lembaga penyelenggara tenaga kerja lainnya, sedangkan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup proses seleksi tersebut langsung dilakukan oleh panitia yang melibatkan pihak yayasan serta pihak sekolah yang membutuhka tenaga pendidik itu sendiri sehingga panitia dapat menilai lebih jelas calon tenaga pendidik saat seleksi sehingga data yang di dapatkan lebih detail dan menyeluruh, hal itu memang sedikit lebih rumit dari seleksi pada umumnya namun pihak sekolah bisa mendapatkan tenaga pendidik yang benar- benar pas dan berkompeten di bidangnya, dan selaras dengan pernyataan Ibuk Delny selaku Wali Santri bahwa “tenaga pendidik disini memiliki etika iman dan taqwa yang bagus”,⁸² hal itu akan sangat berpengaruh pada kekompakan antara tenaga pendidik disekolah tersebut, hal itu juga berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan disekolah tersebut.

5. Pengumuman kelulusan

Setelah melakukan seleksi, kegiatan selanjutnya adalah pengumuman kelulusan. Untuk pengumuman kelulusan ini ditentukan oleh para pimpinan yayasan, panitia seleksi beserta kepala sekolah melalui hasil musyawarah dari hasil seleksi, maka nilai akan dilihat dan selanjutnya di musyawarahkan oleh para pimpinan yayasan, panitia seleksi beserta kepala Sekolah. Seperti

⁸² Hasil Wawancara Dengan Ibu Delny Gusrienty, Wali santri (Jumat 11 Oktober 2019) Ruang UKS IAIN Curup.

yang dikatakan oleh Bapak Anggi Pradana“Ada, musyawarah dilakukan dengan melibatkan pihak panitia pelaksana, pihak yayasan serta Kepala Sekolah”.⁸³ Maka dapat disimpulkan bahwa lulus atau tidaknya seorang kandidat, tergantung hasil dari musyawarah tadi.

Setelah seorang kandidat dinyatakan lulus seleksi, maka pihak perguruan menghubungi kandidat melalui telepon personal. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Evan Lesman “Pengumuman hasil rekrutmen diinformasikan secara personal yaitu melalui telepon dan surat akan menyusul.”⁸⁴

Bapak Anggi Pradana juga menyatakan, “Setelah hasil tes di sampaikan, pihak sekolah akan memanggil kembali peserta yang dinyatakan lulus dan akan diberi pengarahan tentang hak dan kewajiban guru dikolah tersebut, sehingga para tenaga pendidik baru ini dapat mempersiapkan diri sebelum hari pertama kerja itu dilakukan”.⁸⁵

Dari penjelasan di atas dapat penulis simpulkan, proses pengumuman hasil seleksi rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup dilakukan secara personal melalui saluran telepon dan surat. hal itu

⁸³ Hasil Wawancara Dengan Anggi Pradana Lesmana S,Pd.I, Kepala Sekolah(Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁸⁴ Hasil Wawancara Dengan Bapak Evan Lesmana Kepala TU (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁸⁵ Hasil Wawancara Dengan Anggi Pradana Lesmana S,Pd.I, Kepala Sekolah(Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

dilakukan guna memberi tahu secara detail dan diyakini akan lebih membangun silaturahmi yang baik antara tenaga pendidik baru dan tim yang sudah terbentuk disekolah.

6. Kendala Kegiatan Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Rabbi Rhadiyya Curup

Kendala yang terjadi ketika kegiatan rekrutmen sedang berjalan dan untuk mengevaluasi kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Bapak Anggi Pradana secara keseluruhan, tidak ada kendala. “Kendala biasanya datang dari calon, ketika di bagian tes ada beberapa yang tidak bisa membaca Al-qur’an, dikarenakan setiap mata pelajaran harus diselipkan nilai-nilai agama saat proses belajar mengajar berlangsung seperti murojaah bersama sekali waktu.”⁸⁶ Sedangkan menurut Bapak Evan Lesmana mengatakan bahwa “Kendala biasanya terkadang ada guru yang sulit dicari seperti olahraga, seni budaya.”⁸⁷ Dan Bapak Iwan Saputra menyebutkan bahwa “Kendala ada biasanya kandidat tidak relevan dengan maunya pihak sekolah dan membuat komitmen terkadang ada yang tidak siap.”⁸⁸

Dari Penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa tidak ada kendala yang begitu berarti selama proses kegiatan rekrutmen itu terjadi, kendala itu

⁸⁶ Hasil Wawancara Dengan Anggi Pradana Lesmana S,Pd.I, Kepala Sekolah(Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah

⁸⁷ Hasil Wawancara Dengan Bapak Evan Lesmana Kepala TU (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁸⁸ Hasil Wawancara Dengan Bapak Iwan Saputra,S.Sos.I Tenaga Pendidik (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

biasanya ada di calon tenaga pendidik itu sendiri seperti tidak siap berkomitmen dalam menerima hal dan kewajiban di sekolah, tidak memiliki potensi yang cukup, dan tidak mampu memenuhi kriteria dari sekolah seperti mengaji, hafalan hadits.

Setelah melakukan rekrutmen maka tenaga pendidik akan di berikan arahan oleh pihak sekolah tentang hal-hal yang harus di setuju, dan tenaga pendidik memiliki waktu percobaan selama 3(tiga) bulan seperti yang dikatan bapak Anggi Pradana “Selama 3 bulan akan kita pantau kinerja dan kepantasan tenaga pendidik tersebut dan menjelang 3 bulan pihak sekolah akan memberikan laporan ke yayasan tentang lanjut dan tidak lanjutnya tenaga pendidik tersebut”.⁸⁹

Kegiatan evaluasi itu juga di perkuat dengan pernyataan bapak Evan Lesmana yang mengakatan “kita akan melakukan evaluasi kinerja selama 3 bulan biasanya yang melakukan evaluasi adalah bapak kepala sekolah untuk menilai dan mengarahkan tenaga pendidik baru tersebut jika dirasa ada yang tidak sesuai maka akan di sampaikan dalam 3 bulan itu setelah itu akan kami tinjau kembali perkembanganya sampai masa percobaan itu habis, dan di akhir masa percobaan kami akan melaporkan ke pihak yayasan tentang hasil dari evaluasi selama 3 bulan itu”.⁹⁰

⁸⁹ Hasil Wawancara Dengan Anggi Pradana Lesmana S,Pd.I, Kepala Sekolah(Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah

⁹⁰ Hasil Wawancara Dengan Bapak Evan Lesmana Kepala TU (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

Bapak Anggi Pradana Mengatakan “berhubung kegiatan rekrutmen dilakukan pada awal tahun ajaran baru, Sebelum masa percobaan dilakukan biasanya saya akan memberikan POKJA dan TUPOKSI kepada semua tenaga pendidik dan kependidikan disekolah ini termasuk kepada tenaga pendidik yang akan melakukan masa percobaan sebagai bahan acuan mereka dalam melakukan tugas, saya juga selalu melakukan evaluasi kinerja setiap semester jadi walaupun mereka sudah dinyatakan lulus masa percobaan kegiatan evaluasi itu akan selalu berjalan setiap semesternya dan pembagian tupoksi itu pun biasanya akan berubah setelah saya menerima hasil evaluasi tadi, jadi tidak menutup kemungkinan tenaga pendidik disini bias di berehentikan apap bila mereka tidak bisa melakukan tugas dengan baik, sedangkan pihak Yayasan hanya berperan dalam *Me- monitoring*”.⁹¹

Maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan evaluasi kinerja tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah, penilaian dilakukan dalam setiap semester. Hasil penilaian yang dilakukan kepala sekolah, akan dilaporkan ke yayasan dan ditindak lanjuti.

⁹¹ Hasil Wawancara Dengan Anggi Pradana Lesmana S,Pd.I, Kepala Sekolah(Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

b. Mutu Pendidikan Di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup

Setelah melakukan wawancara kepada berbagai narasumber tentang mutu pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup baik dari internal dan eksternal sekolah, penulisan mendapatkan informasi sebagai berikut:

Bapak Anggi Pradana Mengatakan “Kami setuju tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan di sebuah lembaga. Karena tenaga pendidik yang ada di sekolah ini halus memiliki integrasi antar ilmu pengetahuan umum dan pengetahuan agama. Kami juga sudah sering mendengar pujian dari masyarakat terhadap sekolah ini, hal itu kami syukuri tapi tidak membuat kami merasa puas karena kami sadar masih banyak yang bisa ditingkatkan dari sekolah ini. Semua ini di capai dengan susah payah dari awal sekolah ini berdiri pada tahun 2003 yang di awalnya masih banyak masyarakat yang belum percaya kepada kami sampai sekarang *allhamdulillah* sekolah ini sudah semakin berkembang. kami masih terus belajar untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah ini dengan meningkat mutu tenaga pendidik salah satunya”.⁹²

Hal itu berbanding lurus dengan pernyataan Ibu Delny Gusrienty:

“Mutu pendidikan di sekolah ini memang sudah baik, termasuk yang paling baik di kota curup karena anak saya yang saat ini sedang bersekolah disana tidak hanya di ajarkan ilmu pengetahuan umum, ada juga ilmu agama

⁹² Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

yang bagus dan juga selalu mengutamakan nilai- nilai iman dan taqwa”.⁹³

Bapak Anggi Pradana juga mengatakan “ mutu pendidikan disekolah ini sudah cukup baik, tapi kami masih akan terus belajar dan melakukan inovasi untuk meningkatkannya. Biasanya kami melakukan evaluasi pada setiap akhir semester dan penyampaian POKJA dan TUPOKSI yang baru setiap semesternya, kami juga terus mengirimkan guru-guru kami untuk mengikuti pelatihan dimanapun itu pihak sekolah selalu mendukung kegiatan tersebut”.⁹⁴

Bapak Iwan Saputra memberi pernyataan “ Kami sebagai Tenag Pendidik disini selalu di tuntutan untuk terus belajar dan berinovasi, karena hal itu juga didukung oleh kurikulum yang kami pakai sekarang sekarang yaitu kurikulum DIKNAS PENDIDIKAN dan dicampur kurikulum KEMENAG hal itu menuntut guru lebih aktif dan kreatif dalam mendidik. Contohnya saya yang termasuk guru angkatan awal disini. Saya merasakan dengan perkembangan teknologi dan zaman mengharuskan saya untuk tetap belajar melalui pelatihan-pelatihan agar saya tidak tertinggal dengan guru-guru yang lain. Kami biasanya menciptakan metode belajar yang baru dikarenakan harus menacmpurkan dua kurikulum dan kami selalu menyelipkan nilai agama dalam proses belajar di setiap mata pelajaran yang ada disekolah ini, kami membuatnya dengan media yang bisa

⁹³ Hasil Wawancara Dengan Ibu Delny Gusrienty, Wali santri (Jumat 11 Oktober 2019) Ruang Uks IAIN Curup.

⁹⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

kami manfaatkan”.⁹⁵

Dari penjelasan di atas yang menunjukkan bahwa seorang manajer yang baik tidak boleh cepat puas dan harus memiliki keinginan dan strategi untuk selalu berinovasi, hal itu kami lihat sendiri saat observasi sekolah ini terus melakukan pembangunan fasilitas sekolah untuk mendukung pengembangan mutu pendidikan disekolah ini, peningkatan mutu juga di lakukan melalui pelatihan, dan seleksi tenaga pendidik dengan metode yang benar dan ketat sehingga tenaga pendidik yang dinyatakan lolos bukan hanya orang yang sanggup mendidik tapi harus siap belajar dan di didik.

c. Kriteria Yang Di Tetapkan

Kriteria yang di tetapkan oleh SDIT Rabbi Rhadiyya Curup dalam menerima tenaga pendidik cukup bagus, mengingat sekolah ini adalah sekolah yang mengedepankan nilai- nilai islam maka kreteria yang di tetapkan akan mengikuti nilai islam juga, seperti penjleasan Bapak Anggi Pradana Berikut :

“Kami banyak menemukan calon tenaga pendidik yang telah memenuhi persyaratan namun tidak memenuhi kereteria kami, jadi terpaksa kami gagalkan. sebenarnya hal itu cukup disayangkan karena terkadang kami menilai calon tenaga pendidik itu mampu secara akademik. Kreteria yang kami tetapkan adalah:

⁹⁵ Hasil Wawancara Dengan Bapak Iwan Saputra,S.Sos.I Tenaga Pendidik (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

1. Sehat jasmani rohani.
2. Mampu membaca Al-Quran dengan baik dan benar.
3. Mampu menghafalkan hadits-hadits setidaknya yang berkaitan dengan bidang keguruannya.
4. Mampu menghafal surat pendek Al-Quran.
5. Bersedia untuk tidak merokok disekolah.
6. Bersedia menggunakan hijab panjang/syar'I baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah bagi tenaga pendidik perempuan.

Dari Penjelasan di atas dapat penulis simpulkan kreteria yang telah di tentukan oleh pihak Yayasan dan Sekolah ini barsifat mutlak. Jika ada salah satu dari kreteria diatas yang tidak bisa di penuhi maka pihak panitia seleksi akan mengagalkan calon tenaga pendidik tersebut, namun lewat pernyataanya Bapak Anggi Pradana memberi toleransi seperti “kepada calon tenaga pendidik yang bersedia di arahkan dengan perjanjian di atas kertas. Pihak sekolah siap memberikan pelatihan, contohnya kepada tenaga pendidik yang masih belum bisa membaca Al-Quran diengan baik dan benar”.⁹⁶

Menurut penulis hal itu wajar saja dilakukan mengingat syarat dan kreteria yang di tentukan oleh pihak sekolah dan yayasan sudah terbilang sulit jadi kandidat yang sudah sampai tahap wawancara apa lagi tahap masa uji coba memang kandidat yang memiliki kompetensi yang cukup di bidangnya, jika ada

⁹⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

sedikit yang kurang dan masih bisa di arahkan pihak sekolah akan memilih untuk mengarahkan kadidat tersebut, mengingat mencari tenaga pendidik yang sesuai dengan spesifikasi kebutuhan sekolah itu cukup sulit dan kandidat harus tetap memenuhi kreteria yang telah di tentukan.

C. Pembahasan

1. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup

Peneliti menemukan strategi rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup adalah sebuah proses yang panjang. Tidak mudah seorang calon tenaga pendidik dapat benar- benar di terima sebagai GTY (guru tetap yayasan) disekolah ini, hal itu memakan waktu dan perjuangan yang panjang. Banyak hal yang harus di perhatikan mulai dari seluruh syarat dan kriteria yang harus di penuhi, sampai mempersiapkan komitmen dan kemampuan dalam beradaptasi dan berinovasi harus di lalui oleh calon tenaga pendidik. Seperti yang disampaikan oleh bapak анги прадана biasanya proses perekrutan tenaga pendidik sering terkendala di waktu sekolah meminta pelamar unuk merubah penampilan dan pada saat penyampaian peraturan sekolah yang ketat, masalahnya harus siap untuk menggunakan jilbab syar'I baik di dalam maupun diluar sekolah, Tidak boleh merokok di lingkungan sekolah, Menghafalkan ayat pendek alquran, harus mengikuti seluruh kegiatan yang di adakan sekolah, siap melayani

murid ataupun wali murid selama 24 jam dalam sehari.⁹⁷ Hal ini dirasa berat oleh sebagian pelamar, sering kali pelamar mundur saat mengetahui ketentuan sekolah tersebut, sehingga pihak sekolah harus mencari calon tenaga pendidik lain yang sanggup memenuhi semua ketentuan itu.

2. Mutu pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup

Sejak berdiri pada tahun 2003 sekolah ini sudah mengalami perkembangan mutu pendidikan yang sangat pesat yang ditandai dengan mebludaknya calon siswa yang ingin melamar di sekolah ini setiap tahunnya. Hal itu di dasari oleh citra sekolah yang sudah baik di karenakan sekolah ini sudah mengumpulkan lebih dari 200 piala dan piagam perlombaan baik dalam bidang akademik dan non akademik dalam skala kabupaten, Provinsi, dan nasional.⁹⁸ Dan juga di buktikan dengan alumni dari sekolah ini rata-rata dapat melanjutkan jenjang ke sekolah unggulan lainnya. Sekolah ini tidak hanya baik mendidik siswa dalam kemampuan akademik, juga baik dalam mendidik kepribadian dan nilai agama dari siswa tersebut. hal itu tidak terlepas dari tangan dingin tenaga pendidik yang profesional dan inovatif dalam proses pembelajarannya. tidak hanya siswa, tenaga pendidik disekolah ini juga dididik untuk mendidik yang baik dan benar dengan diwajibkannya mengikuti pelatihan guru dan studi banding yang di adakan oleh dinas terkait, pihak yayasan, dan pihak lainya baik itu di

⁹⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

⁹⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

dalam ataupun di luar provinsi Bengkulu.⁹⁹ Tenaga pendidik disekolah ini juga di tuntut untuk selalu berinovasi dalam proses pembelajaran di kelas agar siswa tidak merasa bosan namun poin pembelajaran tetap tersampaikan kepada siswa dan hal itu akan dinilai langsung oleh kepala sekolah dan akan di evaluasi pada setiap akhir semester.

3. Kriteria yang di tetapkan oleh pihak sekolah

Kriteria yang di tetapkan oleh sekolah ini pada umumnya sama dengan kriteria yang di tetapkan oleh sekolah lain. Hanya saja terdapat beberapa penambahan seperti mampu membaca Al-quran dengan baik dan benar, mampu menghafalkan hadits- hadits setidaknya pada bidang keguruannya, mampu menghafal ayat pendek Al-quran, bersedia menggunakan hijab panjang/syar'i baik dialam maupun di luar sekolah, bersedia tidak merokok disekolah. Persyaratan yang telah di tetapkan bersifat mutlak.¹⁰⁰ Hal ini dirasa wajar mengingat sekolah ini adalah sekolah yang mengedepankan nilai agama, sehingga kriteria yang di tentukan harus dapat mendukung program yang di jalankan oleh sekolah ini sehingga nantinya tenaga pendidik tidak kesulitan dalam proses belajar mengajar di sekolah. Dan dapat menjadi contoh yang baik bagi siswa disekolah ini mengingat siswa sekolah ini memiliki rentang umu 6-12 tahun sehingga siswa dapat meniru apa yang di lakukan oleh guru mereka.

⁹⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Evan Lesmana Kepala TU (Kamis 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

¹⁰⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Anggi Pradana S,Pd.I, Kepala Sekolah, (Kamis, 10 Oktober 2019), Ruang Kepala Sekolah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup sudah berjalan dengan baik dan hal itu sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan di sekolah ini. Strategi rekrutmen yang dilakukan mulai dari persiapan, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran, seleksi, pengumuman kelulusan, masa percobaan hingga evaluasi sudah berjalan dengan baik. Ditandai dengan tenaga pendidik yang berhasil lolos proses rekrutmen memiliki keterampilan dan kualitas serta sesuai dengan formasi yang ditawarkan oleh pihak sekolah.
2. Mutu pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup sudah baik, hal itu dapat dilihat dari berbagai prestasi yang diperoleh oleh siswa SDIT Rabbi Rhadiyya Curup baik di dalam kabupaten maupun diluar kabupaten rejang lebong.
3. Kriteria yang ditetapkan oleh SDIT Rabbi Rhadiyya Curup sudah sangat bagus, tidak semua orang bisa memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pihak sekolah, karena pihak sekolah tidak hanya memperhatikan aspek akademis dari calon tenaga pendidik, ia juga memperhatikan kepribadian, minat, dan motivasi dari calon tenaga pendidik itu sendiri. Hal itu dapat dilihat dari proses rekrutmen yang juga melakukan tes wawancara, mengaji, hafalan surat pendek dll.

B. Saran

1. Rekrutmen yang dilakukan sudah baik, dan perlu ditingkatkan lagi, yaitu perlu adanya penetapan struktur organisasi kegiatan rekrutmen.
2. Ada baiknya kegiatan rekrutmen khususnya pada bagian pengumuman hasil seleksi di lakukan dengan cara yang lebih terbuka seperti melalui website resmi/akun media sosial sekolah.
3. Perbanyak sosialisasi tentang perekrutan tenaga pendidik di sekolah itu sehingga mahasiswa/ masyarakat dapat mempersiapkan diri untuk mengikuti seleksi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).
- Budisuhardiman, *Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya terhadap Kinerja Sekolah di Kabupaten Garut*, (Garut: 2014).
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015).
- Crown Dirgantoro, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: PT Grasindo, 2004).
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005).
- Engkoswara, Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung; Alfabeta, 2010).
- Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012).
- Fathul Janah, *Manajemen Akademik Lembaga Pendidikan Tinggi Islam*, (Yogyakarta: Safiria Insania Press, 2009).
- Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Yogyakarta: CV. Andi, 2003).
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008)
- Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012).
- John A. Pearce II & Richard B. Robinson Jr, *Strategic Management: Formulation, Implementation, And Control (Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian)*, Penerjemah: Nia Pramita Sari, (Jakarta: Salemba Empat, 2003).
- K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi, Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9, Nomor 1, April 2015.
- Komarudin, Yooke Tjuparmah, *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Maisah., *Manajemen Pendidikan*, (Ciputat: Referensi, 2013), h. 59.
- Nanang Fattah, *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*, (Bandung: remaja Rosdakarya, 2016).
- Nata Abuddin, *Metodologi Studi Islam*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004)

- Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008).
- Pujianti Etika, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Sdit Al- Mahdhuri Pesisir Barat* (Lampung: 2017).
- Redaksi Sinar, *Peraturan Pemerintah No.32 Tahun 2013*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).
- Rohiat. *Manajemen Sekolah*. (Bandung; PT Refika adikarya, 2010).
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka pelajar, 1998.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*. (IRCiSoD; Yogyakarta, 2015).
- Sari Sulistriani, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Muhammadiyah 25 Pamulang*, (Pamulang: 2019).
- Stephanie, K. Marrus..*Desain Penelitian Manajemen Strategik*. (Jakarta: Rajawali Press, 2002).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta 2006).
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Tb. Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011).
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional h.38-39
- Utami Dwi, *pada penelitian yang berjudul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam*,(Surakarta: 2016).
- Weick and Quinn, *the incremental or emergent additions to intended Strategy*. (Prancis, 2002).
- Yulmawati, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SD No 03 Sungayang*, Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan, Vol.1 No.2 Juli-Desember 2016.

L
A
M
P
I
R
A
N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Nomor : 037/In.34/FT/PP.00.9/06/2019

Tentang

PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup ;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup ;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi ;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/15447, tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2018-2022.
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0047 tanggal 21 Januari 2019 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

- Pertama : 1. Dr. H. Beni Azwar, M.Pd., Kons 19670424 199203 1 003
2. Drs. H. Syaiful Bahri, M.Pd 19641011 199203 1 002

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : Wahyu Trio Oktora

N I M : 15561025

JUDUL SKRIPSI : Peran Rekrutmen Tenaga Pendidik Bagi Mutu Pendidikan Di SDIT Rabbi Rhadiyyah Curup

- Kedua : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;



Tembusan : Disampaikan Yth ;

1. Rektor
2. Bendahara IAIN Curup;
3. Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan S.Sukowati No.60 ■ Telp. (0732) 24622 Curup

SURAT IZIN

Nomor : 503/267/IP/DPMPSTP/X/2019

TENTANG PENELITIAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP KABUPATEN REJANG LEBONG

- Dasar :
1. Peraturan Bupati Nomor 03 Tahun 2017 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong,
 2. Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup Nomor : 1430/In.34/FT/PP.00.9/10/2019 Hal Permohonan Izin Penelitian permohonan diterima tanggal 08 Oktober 2019

Dengan ini mengizinkan, melaksanakan Penelitian kepada :

Nama / TTL : Wahyu Trio Oktora / Argamakmur, 23 Oktober 1996
NIM : 15561025
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas/Prodi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Proposal Penelitian : Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Pendidikan Di SDIT Rabbi Rhadiyyah Curup
Lokasi Penelitian : SDIT Rabbi Rhadiyyah Kabupaten Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 08 Oktober s/d 08 Januari 2020
Penanggung Jawab : Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Harus mentaati semua ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.
- b) Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
- c) Apabila masa berlaku Izin ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai perpanjangan izin Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- d) Izin ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat Izin ini tidak menaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian Izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Curup
Pada Tanggal : 08 Oktober 2019



Kepala Dinas



ZULKARNAIN, SE

Pembina Tk.I

NIP. 19601106 198412 1 001

Pembusan :

1. Kepala Badan Kesbangpol Kab. RL
2. Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup
3. Kepala SDIT Rabbi Rhadiyyah Kabupaten Rejang Lebong
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



YAYASAN PENDIDIKAN SOSIAL DAN DAKWAH AL ISHLAH
SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT)
RABBI RADHIYYA
Jl. Madrasah Kel. Sidorejo Kec. Curup Tengah Kab. Rejang Lebong

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN WAWANCARA

Nomor : 421.2/065/DS/SDIT – RR/CRTG/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Rabbi Radhiyya Kecamatan Curup Tengah, Kabupaten Rejang Lebong, dengan ini menerangkan bahwa :

1. Nama : Wahyu Trio Oktora
2. Nomor Induk Mahasiswa : 15561025
3. Pekerjaan : Mahasiswa
4. Jurusan : Tarbiyah
5. Program Studi : MPI

Telah melaksanakan wawancara di SDIT Rabbi Radhiyya Kel. Sidorejo Kec. Curup Tengah pada tanggal 14 oktober 2019 tentang “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Pendidikan di SDIT Rabbi Radhiyya Kel. Sidorejo Kec. Curup Tengah Kab. Rejang Lebong”.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup Tengah, 30 Oktober 2019
Kepala Sekolah


ANGGI PRADANA, S.Pd.I
NIP. 292 03 0814 0122

Daftar Pertanyaan Wawancara

Daftar pertanyaan wawancara ini di buat untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “**Rekrutmen Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Pendidikan Di SDIT RABBI RHADIYYA CURUP**”. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah dari judul di atas dan pertanyaan ini akan di tujukan kepada Kepala Sekolah.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Jelaskan pendapat anda terhadap statement kualitas pendidikan di sebuah lembaga di pengaruhi oleh kualitas tenaga pendidiknya?	
2	Jelaskan metode yang digunakan dalam merekrut tenaga pendidik di SDIT Rabbi Rhadiyyah ini?	
3	Coba anda jelaskan persyaratan yang di tetapkan dalam proses perekrutan tenaga pendidik?	
4	Jelaskan tahapan dari proses perekrutan tersebut?	
5	Berapa lama proses itu berlangsung?	
6	Siapa yang bertugas untuk melakukan seleksi tersebut?	
7	Ada berapa tenaga pendidik di sekolah ini?	
8	Berapa jumlah rata-rata tenaga pendidik yang di rekrut dalam setahun?	
9	Apa pertimbangan dari penunjukan PANPEL seleksi calon tenaga pendidik tersebut?	
10	Apa kendala dalam merekrut tenaga pendidik?	
11	Apa saja hal lain yang harus di pertimbangkan dalam proses perekrutan?	
12	Jelaskan apa saja pendidikan khusus/ lanjutan setelah calon pendidik di nyatakan lulus?	
13	Apa saja solusi yang diberikan dari pihak sekolah kepada tenaga pendidik yang bermasalah?	
15	Berapa lama masa percobaan calon tenaga pendidik ?	
16	Bagaimana peraturan dan kebijakan yang di tetapkan oleh pihak sekolah kepada tenaga pendidik?	
	Tambahan	
1	Apa komentar anda terhadap penilaian positif masyarakat yang diterima sekolah ini ?	

Curup, 12 Oktober 2019
Interview

()

Anggi Pradana, S.pd
NIM. 1002201000000

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Anggi Pradana, S.pd.f*
Alamat : *Sidorejo - kec. Curup Tengah*
Pekerjaan : *Kepala Sekolah*

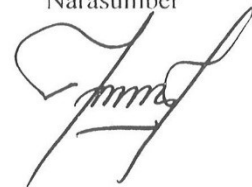
Telah benar-benar menjadi narasumber pada kegiatan pada kegiatan wawancara untuk keperluan data dan informasi dalam penyusunan skripsi yang dilakukan oleh:

Nama : Wahyu Trio Oktora
Nim : 15561025
Jurusan/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam/ Tarbiyah
Judul Skripsi : Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Bagi Mutu Pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyyah Curup

Demikian surat keterangan ini saya buat agar dapat di pergunakan sebagai mana mestinya.

Curup, *14* *10* 2019

Narasumber



Anggi Pradana, S.pd.f
NM. 292 03 0814 01d2

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Marini.*
Alamat : *Jln. Padat Karya 1 Air Meles*
Pekerjaan : *Wiraswasta*

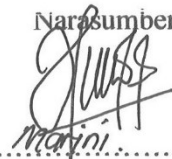
Telah benar-benar menjadi narasumber pada kegiatan pada kegiatan wawancara untuk keperluan data dan informasi dalam penyusunan skripsi yang dilakukan oleh:

Nama : Wahyu Trio Oktora
Nim : 15561025
Jurusan/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam/ Tarbiyah
Judul Skripsi : Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Bagi Mutu Mutu Pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyyah Curup

Demikian surat keterangan ini saya buat agar dapat di pergunakan sebagai mana mestinya.

Curup *12 Februari* 2019

Narasumber


.....
Marini

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iwan Saputra, S.Sos.1
Alamat : Air Melas Atas
Pekerjaan : Tenaga pendidik / Guru.

Telah benar-benar menjadi narasumber pada kegiatan pada kegiatan wawancara untuk keperluan data dan informasi dalam penyusunan skripsi yang dilakukan oleh:

Nama : Wahyu Trio Oktora
Nim : 15561025
Jurusan/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam/ Tarbiyah
Judul Skripsi : Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Bagi Mutu Mutu Pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyyah Curup

Demikian surat keterangan ini saya buat agar dapat di gunakan sebagai mana mestinya.

Curup, 14 Oktober 2019
Narasumber



Iwan Saputra - S.Sos.1


Daftar Pertanyaan Wawancara

Daftar pertanyaan wawancara ini di buat untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “ **Rekrutmen Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Pendidikan Di SDIT RABBI RHADIYYA CURUP**”. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah dari judul di atas dan pertanyaan ini akan di tujukan wali murid.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Tolong perkenalkan diri anda dan jelaskan tentang anak anda yang bersekolah di SDIT RABBI RHADIYYA CURUP?	
2	Bagaimana komentar anda terhadap statement mutu tenaga pendidik berpengaruh besar terhadap kualitas pendidikan di sebuah lembaga tersebut?	
3	Bagaimana komentar anda terhadap mutu pendidikan disekolah ini?	
4	Bagaimana komentar anda terhadap lingkungan disekolah ini?	
5	Bagaimana pendapat anda terhadap tenaga pendidik disekolah ini?	
6	Bagaimana pendapat anda terhadap mutu pendidikan yang sedang di tempuh oleh anak anda di sekolah ini?	
7	Apa keluhan anda terhadap sekolah ini?	
8	Apa harapan anda kedepan untuk sekolah ini?	

Curup, 12 Oktober 2019

Interview


(Delmy Gusrieny)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DELNY GUSRIENTY
Alamat : Ds. CURUP
Pekerjaan : PERAWAT

Telah benar-benar menjadi narasumber pada kegiatan pada kegiatan wawancara untuk keperluan data dan informasi dalam penyusunan skripsi yang dilakukan oleh:

Nama : Wahyu Trio Oktora
Nim : 15561025
Jurusan/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam/ Tarbiyah
Judul Skripsi : Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Bagi Mutu Mutu Pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyyah Curup

Demikian surat keterangan ini saya buat agar dapat di gunakan sebagai mana mestinya.

Curup2019
Narasumber



..... DELNY GUSRIENTY

DOKUMENTASI

1. Observasi



2. Wawancara



Wawancara dengan kepala TU



Wawancara dengan Tenaga Pendidik



Wawancara dengan Kepala Sekolah



Wawancara dengan Wali Murid







KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : WAHYU TRIO OKTORA
NIM : 13561025
FAKULTAS/JURUSAN : TARBIAH / MPI
PEMBIMBING I : Dr. H. Beni Azwar, M.Pd., Kons
PEMBIMBING II : Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
JUDUL SKRIPSI : STRATEGI REKRUITMEN TENAGA PENDIDIK
BAGI MUTU PENDIDIKAN DI SDIT RABBI
: RAADIYYAH CURUP
:
:
:

* Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing 1 atau pembimbing 2;

* Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing 1 minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakakan;

* Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : WAHYU TRIO OKTORA
NIM : 13561025
FAKULTAS/JURUSAN : TARBIAH / MPI
PEMBIMBING I : Dr. H. Beni Azwar, M.Pd., Kons
PEMBIMBING II : Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
JUDUL SKRIPSI : STRATEGI REKRUITMEN TENAGA PENDIDIK
BAGI MUTU PENDIDIKAN DI SDIT RABBI
: RAADIYYAH CURUP
:
:
:


Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I,


Dr. H. Beni Azwar, M.Pd., Kons
NIP. 19670924 199203 1003

Pembimbing II,

Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP. 196910 11 1992 03 1002



NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	17/2019	Perbaikan bab I sampai III Peraturan Format Penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	22/09/2019	Acc bab I sampai 3 Ajukan izin penelitian.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3	8/10/2019	Konsultasi instrumen penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	12/10/2019	Perbaikan instrumen penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	18/10/2019	Konsultasi hasil penelitian I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6	23/10/2019	Konsultasi hasil penelitian II	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7	28/10/2019	Acc bab I sampai V Lengkapi lampiran	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8				



NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1	17/09/2019	Perbaikan bab I sampai III Peraturan Format Penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	22/09/2019	Acc bab I sampai 3 Ajukan izin penelitian.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3	8/10/2019	Konsultasi instrumen penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	12/10/2019	Perbaikan instrumen penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	18/10/2019	Konsultasi hasil penelitian I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6	23/10/2019	Konsultasi hasil penelitian II	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7	28/10/2019	Acc bab I sampai V Lengkapi lampiran	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8				

KURIKULUM VITAE PENULIS

Nama : Wahyu Trio Oktora
Tempat Tanggal Lahir : Argamakmur, 23 Oktober 1996
Nama Ayah : Asnawi
Nama Ibu : Rumiati
Nama Saudara Kandung : Tomi Andiwi
Jery Disansyah Riawi
Arif Firman Wijaya
Alamat : Jl. Lintas Curup–Kepahiang, Desa Pekalongan
Dusun 05 nomor 124, kecamatan Ujan Mas,
Kabupaten Kepahiang, Provinsi Bengkulu.
Nomor Kontak : 082183879987

Riwayat pendidikan penulis:

1. SD Negeri 06 Merigi 2008
2. SMP Negeri 1 Curup Kota Tamat Tahun 2011
3. SMA Negeri 1 Curup Kota 2011-2013
4. SMA Negeri 1 Curup Selatan 2013-2014
5. IAIN CURUP TAHUN 2018 Hingga Sekarang

Riwayat Organisasi :

1. DEMA IAIN Curup tahun 2017-2018
2. IMMPSI 2016-2017
3. KORWIL 1 (Sumatra) IMMPSI 2016-2017
4. Ketua HMPS Manajemen Pendidikan Islam 2017

Motto Penulis

“SETIAP JALAN ADA TUJUANYA, SETIAP TUJUAN ADA JALANYA”