

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA AL IZZAH
KOTA BATU**

SKRIPSI

Oleh:

M Ridwan Vaspintra

NIM: 16170011



**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2022**

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA AL IZZAH
KOTA BATU**

(Studi Kasus pada Lembaga Pendidikan SMA Al Izzah Batu)

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh :

M Ridwan Vaspintra

NIM : 16170011



**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA AL IZZAH BATU

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

M Ridwan Vaspintra (16170011)

telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 16 Juni 2022 dan
telah dinyatakan

LULUS

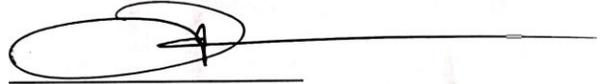
Serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu atau Sarjana
Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua sidang

Dr. H. Muhammad Walid, MA
NIP. 197308232000031002



Sekretaris Sidang

Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd
NIP. 196903032000031002



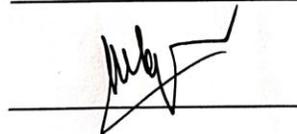
Pembimbing

Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd
NIP. 196903032000031002



Penguji Utama

Dr. H. Mulyono, MA
NIP. 196606262005011003



Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd
NIP. 196504031998031002

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(SMA AL IZZAH BATU)**

SKRIPSI

M Ridwan Vaspintra

NIM. 16170011

Telah disetujui dan disahkan

Pada Tanggal..... 3 JUNI 2022

Oleh

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd
NIP. 19660622005011003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Nurul Yaqin, M.Pd.
NIP. 197811192006041003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, rasa syukur saya panjatkan kepadamu ya Allah sang pemilik kehidupan. Atas kenikmatan karunia dan petunjuk yang Engkau berikan kepada hambamu ini. Dengan segenap kasih sayang dan diiringi do'a yang tulus saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta. Ibu Astia Yulizah dan Ayah M Idris yang merupakan sumber inspirasi dari perjuangan saya, terimakasih atas segala cinta dan kasi sayang yang tak terbatas yang diberikan kepada saya hingga sampai saat ini. berkat perjuangan, pengorbanan dan doa-doanya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakak - kakak saya tercinta. Pani Zaristian Vaspintra dan Hardiansyah Vaspintra yang selalu menanyakan perkembangan studi saya setiap pertama kali bertemu atau mengobrol. Selalu punya cara sendiri untuk memberikan perhatian dan motivasi kepada adiknya untuk menyelesaikan studi ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd selaku dosen pembimbing dan sekaligus wali dosen penulis yang selalu mengarahkan penulis dalam menyelesaikan studi.
4. Sahabat penulis yakni Afi Tarim, Wahid Galih Hermanyah, Faqih Multazim, Huda Iman Dzirkullah, Bang Dzulkarnain dan seluruh keluarga Al Qof dan Al Fatih yang banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini, baik bantuan berupa ide, masukan maupun emosional. Adanya kalian tentu membuat studi maupun tugas akhir ini makin asyik untuk diselesaikan. Terima kasih semua nya.
5. Kawan-kawan LDK At Tarbiyah dan FSLDK Malang Raya. Ibarat kompas seperti itu lah kalian selama masa studi penulis, selalu menjadi arah petunjuk kemana jalan yang harus penulis tuju agar tidak tersesat. Penulis banyak belajar dari kalian. Jazakumullah Khoiron.

MOTTO

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ
تَأْوِيلًا

Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan timbangan yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Al Isra : 35)

NOTA DINAS PEMBIMBING

Pembimbing: Prof. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan (FITK)
Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi M Ridwan Vaspintra
Lampiran : 3 Lampiran

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang
Di Malang

Assalamu 'alaikum Wr, Wb

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawa ini:

Nama : M Ridwan Vaspintra
NIM : 16170011
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Al Izzah Batu

Maka selaku pembimbing kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak disajikan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu 'alaikum Wr, Wb

Pembimbing



Prof. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd
NIP. 19660622005011003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M Ridwan Vaspintra

NIM :16170011

Program Studi : S1 Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Strategi Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Al Izzah Batu.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari saya terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim batal saya terima.

Malang, 1 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan,



M Ridwan Vaspintra

16170011

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah yang Maha Kuasa, atas limpahan nikmat serta anugerah yang terus-terus ia berikan tanpa kenal golongan kepada semua ciptaanya. Shalawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada sang pejuang revolusioner, Nabi Muhammad SAW, yang telah memancarkan semangat pembebasan dan nilai-nilai kemanusiaan dimuka bumi ini. Semoga perjuangannya selalu dijadikan contoh teladan bagi kita semua.

Sehubungan dengan telah diselesaikan skripsi ini, penulis ingin sekali menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga, kepada pihak-pihak yang selama ini telah banyak membantu dan memberikan dorongan moril hingga materil sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Nur Ali, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Nurul Yaqien, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan selaku dosen wali penulis
4. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd selaku dosen pemimbing penulis, yang selalu mengarahkan dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan tulisan ini
5. Bapak, Ibu dosen dan staf karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Bapak, Ibu dosen dan staff karyawan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Bapak Hamim Nurham, S.Pd beserta jajarannya di SMA Al Izzah Batu, yang sudah membantu Penulis untuk mendapatkan informasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Dan seluruh pihak yang telah memberikan sumbangsih secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga semua bantuan kalian mendapatkan balasan dengan sebaik-baik balasan dari Allah SWT.

Sebagai manusia biasa, penulis sangat menyadari akan kekurangan - kekurangan yang terdapat didalam skripsi ini, maka penulis memohon usulan saran serta kritk untuk memperbaiki dan melengkapi tulisan ini agar lebih baik kedepannya, untuk penulis jadikan

bahan masukan tersendiri untuk terus mengembangkan potensi intelektual seoptimal mungkin.
Atas perhatian dan kerjasamanya, penulis ucapkan terimakasih.

Malang, 08 Juni 2022

M Ridwan Vaspintra

NIM : 16170011

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Huruf

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = ta	ش = sy	ل = l
ث = tsa	ص = sh	م = m
ج = ja	ض = dl	ن = n
ح = ha	ط = th	و = w
خ = kha	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ع = ‘
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) Panjang = *a*

Vokal (i) Panjang = *i*

Vokal (u) Panjang = *u*

C. Vokal Diftong

أو = *aw*

أي = *ay*

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Originalitas Penelitian.....	10
Tabel 2.1	: Indikator Sekolah Bermutu.....	47
Tabel 2.2	: Kerangka Berfikir	53
Tabel 3.1	: Tabel Wawancara	57
Tabel 4.2	: Struktur Organisasi Sekolah	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Transkrip Wawancara.....	120
Lampiran 2 : Sertifikat Anti Plagiasi.....	111
Lampiran 2 : Dokumentasi	112

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
NOTA DINAS PEMBIMBING	vii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	viii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR ISI	xiv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
ملخص	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Orisinalitas Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Strategi Rekrutmen	15
B. Rekrutmen Tenaga Pendidik	18
C. Faktor Pendukung dan penghambat Rekrutmen	30
D. Tenaga Pendidik.....	33
E. Strategi Rekrutmen Tenaga pendidik.....	37
F. Mutu Pendidikan	39
G. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	48
H. Kerangka Berfikir	49
BAB III METODE PENELITIAN	52

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	52
B. Kehadiran Peneliti.....	53
C. Lokasi Penelitian.....	54
D. Sumber Data.....	54
E. Teknik Pengumpulan data.....	54
F. Analisis Data	55
G. Pengecekan Keabsahan Data	56
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	57
A. Paparan data.....	57
B. Temuan Penelitian	71
BAB V PEMBAHASAN	76
A. Proses Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik	76
B. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	80
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Rekrutmen Tenaga Pendidik	88
BAB VI PENUTUP	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	103

ABSTRAK

M Ridwan Vaspintra, 2022. *Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Al Izzah Kota Batu*, Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd

Keutamaan mutu pendidikan disekolah merupakan hal pertama yang harus diperhatikan sekolah. salah satu hal yang mempengaruhi mutu pendidikan merupakan tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang berkompeten secara langsung meningkatkan mutu pendidikan disekolah. Maka dalam hal ini perekrutan tenaga pendidik menjadi hal yang sangat urgen untuk sekolah perhatikan. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas maka sekolah memerlukan sistem rekrutmen dan jujur dan kredibel. Hasil dari rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik inilah yang akan menentukan mutu pendidikan disekolah dalam jangka panjang kedepannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk : (1) mendeskripsikan proses perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang diberlakukan di SMA Al Izzah Batu. (2) Mendeskripsikan proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Al Izzah Batu. (3) Mendeskripsikan Faktor pendukung dan faktor penghambat rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Al Izzah Batu.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, karena penelitian ini memberikan gambaran fenomena sesuai dengan keadaan yang nyata. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi serta dokumentasi. Analisis yang digunakan peneliti dengan cara mereduksi data yang tidak relevan, memaparkan data dan menarik kesimpulan. Pengecekan keabsahan temuan dilakukan dengan tringulasi data.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dimulai dari analisis kebutuhan, penentuan kualifikasi tenaga pendidik yang diperlukan, serta persiapan secara teknis kebutuhan rekrutmen dan seleksi yang akan diadakan. (2) Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik diadakan pada kurun waktu 1 – 2 bulan, pelaksanaan rekrutmen diatur oleh tim manajemen sekolah yang profesional serta berpengalaman. Penyebaran informasi melalui grup – grup lowongan kerja di media sosial aplikasi *whatsapp*, dan *telegram* serta mengarahkan setiap sumber daya manusia yang ada di sekolah untuk menyebarkan informasi tersebut. (3) Faktor penghambat tidak begitu terasa oleh sekolah. Sementara faktor pendukung yang begitu signifikan merupakan tim manajemen sekolah yang profesional serta sekolah yang bernama unggul dan bertaraf internasional. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mendeskripsikan proses perencanaan, proses pelaksanaan dan faktor penghambat serta pendukung pada rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

Kata kunci : Mutu, rekrutmen, tenaga pendidik.

ABSTRACT

M Ridwan Vaspintra, 2022. *Strategy for recruitment and selection of educators in improving the quality of education at SMA Al Izzah Batu City*, Thesis. Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Advisor : Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd

The priority of the quality of education in schools is the first thing that schools must pay attention to. One of the things that affect the quality of education is the teaching staff. Competent educators directly improve the quality of education in schools. So in this case, educators are very urgent to be considered in schools. To get quality educators, schools need a recruitment system that is honest and credible. The results of the recruitment and selection of educators will determine the quality of education in schools in the long term in the future.

The objectives of this study were to: (1) describe the planning process for recruitment and selection of educators implemented at SMA Al Izzah Batu. (2) Describe the process of implementing the recruitment and selection of educators at SMA Al Izzah Batu. (3) Describe the supporting factors and inhibiting factors for the recruitment and selection of educators at SMA Al Izzah Batu.

This study uses qualitative descriptive research method, because this study provides a description of the phenomenon in accordance with the real situation. Data collection techniques used are interviews, observation and documentation. The analysis used by researchers by reducing irrelevant data, presenting data and drawing conclusions.

The results of this study indicate that: (1) Planning for recruitment and selection of educators starts from needs analysis, determining the qualifications of educators needed, as well as technical preparation for recruitment and selection needs to be held. (2) The implementation of recruitment and selection of educators is held within a period of 1-2 months, the implementation of recruitment is regulated by a professional and experienced school management team. Dissemination of information through job vacancies groups on social media, WhatsApp and Telegram applications and directing every human resource in the school to disseminate this information. (3) The inhibiting factor is not felt by the school. Meanwhile, the supporting factors that are very significant are the professional school management team and the schools that are named superior and of international standard. In accordance with the research objectives, namely to describe the planning process, implementation process and inhibiting factors as well as support the recruitment and selection of educators.

Keywords: Quality, recruitment, educators.

ملخص

محمد رضوان فاسفنترا .2022. استراتيجية سياسة المدرسة الرئيسية في تحسين نوعية التعليم التنافسي في مدينة مان باتو . أطروحة ، قسم إدارة التربية السالمية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، جامعة موانا مالك إبراهيم الحكومية السالمية .

المشرف : دكتور جامعي وحيدمرن الماجستير

جودة المدرسة مهمة جدا في المدارس. المدرسة الجيدة لديها نظام جيد بالتأكيد. لن يعمل النظام بدون أن يقوم البشر بتشغيل النظام. بحيث يكون للموارد البشرية عالية الجودة تأثير كبير على النظام. مثل المدارس بشكل عام ، تأتي جودة التعليم من معلمين أكفاء يمكنهم تنفيذ النظام الذي أنشأته المدرسة بشكل جيد. هذا يدل على أن الحاجة الملحة للمعلمين عالية جدًا. كيف يمكن أن تكون جودة المدرسة عالية بدون المعلمين المؤهلين؟ لذلك نحن بحاجة إلى معلمين مؤهلين لإنشاء مدارس عالية الجودة. إن العثور على معلمين أو تجنيدهم هو أمر تحتاج المدارس حقًا إلى الاهتمام به. تعتمد الجودة على الطريقة التي ينقل بها المعلمون في المدرسة المعرفة التي لديهم بشكل صحيح وصحيح.

أهداف هذه الدراسة هي: (1) وصف عملية التخطيط لتوظيف واختيار المعلمين المنفذة في مدرسة ثانوية عالية العزلة (باتو 2) وصف عملية تنفيذ التوظيف واختيار المعلمين في مدرسة ثانوية عالية العزلة (باتو 3) وصف العوامل الداعمة والعوامل المثبطة لتوظيف واختيار المعلمين في مدرسة ثانوية عالية العزلة باتو.

تستخدم هذه الدراسة البحث الوصفي النوعي ، لأن هذا البحث يقدم وصفاً للظاهرة بما يتناسب مع الواقع. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي المقابلات والملاحظة والتوثيق. يتم التحليل الذي يستخدمه الباحثون عن طريق تقليل البيانات غير ذات الصلة ، وتقديم البيانات واستخلاص النتائج

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن العزلة ينفذ تخطيط التوظيف والاختيار بدءًا من تحليل الاحتياجات ، وتحديد المؤهلات المطلوبة من المعلمين ، وكذلك الإعداد الفني لضرورة فتح باب التوظيف والاختيار. يتم تنفيذ تعيين واختيار المعلمين في فترة تتراوح من شهر إلى شهرين ، ويتم تنفيذ التوظيف من قبل فريق إدارة المدرسة المحترف وذوي الخبرة. نشر المعلومات من خلال مجموعات الوظائف الشاغرة على وسائل التواصل الاجتماعي وتطبيقات واهتساف والبرقيات وكذلك توجيه كل الموارد البشرية في المدرسة لنشر هذه المعلومات. لا تشعر المدرسة بالعامل المثبط. تحصل المدارس على المزيد من العوامل الداعمة.

الكلمات المفتاحية: الجودة ، التوظيف ، التربويين.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Posisi tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan memang begitu krusial. Dimana peserta didik mendapatkan ilmu secara langsung dari tenaga pendidik tersebut. maka dapat di pastikan bahwa tenaga pendidik yang berkompeten akan memberikan pengaruh besar kepada peserta didik untuk kemajuan peserta didik itu sendiri. Secara langsung ini memberikan efek kepada mutu pendidikan. Ketika tenaga pendidik nya berkualitas maka mutu pendidikan disekolah tersebut akan ikut meningkat dan sebaliknya jika tenaga pendidik di sekolah tersebut tidak berkualitas maka mutu pendidikan disekolah tersebut akan ikut terkena efek negatif dari kualitas tenaga pendidik tersebut.

Tenaga pendidik berkompeten merupakan tenaga pendidik yang profesional. tenaga pendidik profesional merupakan tenaga pendidik yang mempunyai pengetahuan luas, mendalam dari bidang studi yang diajarkan, mampu memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar.¹ Metode mengajar yang dilakukan oleh tenaga pendidik akan mempengaruhi proses pendidikan dengan sendirinya. Proses pendidikan harus mampu membangun interaksi dengan baik dan saling percaya antara pendidik dan siswa. Pendidikan juga harus mempunyai cara membimbing atau mengajar sesuai dengan kondisi kehidupan realita siswa atau kondisi sosial siswa. Pendidikan adalah mengajar peserta didik dengan cara berpikir rasional dari mendidik perilaku peserta didik untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma sosial yang berlaku.² Salah satu unsur yang menjadi penentu berhasil atau tidak nya peserta didik dalam pendidikan nya merupakan pendidik itu sendiri. Guru atau pendidik yang professional merupakan salah satu unsur terpentingn dalam pencapaian mutu

¹ Djihad Hisyam, “*Refleksi dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia Memasuki Milenium III*”, (Yogyakarta : Adi Citra Karya Nusa Yogyakarta, 2000) hal 29

² Ibid, hal 56

pendidikan. Guru tidak kecil peran nya dalam dunia pendidikan dimana semua itu di tentukan dari kinerja guru itu sendiri. Oleh sebab itu, dalam menyiapkan personel pendidik yang profesional, Setiap lembaga pendidik dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam menghasilkan Personel pendidik yang profesional.

Untuk meningkatkan mutu sekolah dan peserta didik yang unggul dan kompeten diperlukan guru yang professional. Hal ini terdapat dalam undang – undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4, menjelaskan bahwa “Profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.”³

Tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah juga bergantung bagaimana guru di sekolah. Tenaga pendidik atau guru yang berkualitas memiliki probabilitas yang di timbulkan oleh peranan kepada sekolah sebagai manajer pendidikan. Kualitas guru salah satu nya merupakan hasil binaan kepala sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah yang efektif mutlak diperlukan untuk membangun dan mengelola lembaga pendidik agar menjadi lembaga pendidikan yang bermutu. Pelatihan keprofesionalan guru merupakan usaha penting dalam peningkatan professional guru. Dengan demikian, untuk mendapatkan predikat guru Profesional perlu di adakan penempatan sesuai keahlian dalam bidang nya. tanda dari seorang professional yaitu mempunyai keahlian khusus untuk menjalankan profesinya. maka perlu memperhitungkan profesi guru sebagai tenaga pendidik.⁴ Formasi guru dan tenaga kependidikan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan untuk semua jenis dan jenjang persekolahan adalah guru bidang Studi (mata pelajaran), Konselor,

³ Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 4 Tentang Guru dan Dosen.

⁴ Nur Aedi, Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan (Yogyakarta Gosyen Publishing, 2016), Hal 134.

Tenaga perencanaan pendidikan di sekolah, ahli kurikulum, psikologi pendidikan dan teknisi.

Komponen terpenting dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan tenaga pendidik. Tenaga kependidikan adalah seseorang pendidik yang diangkat menjadi penunjang penyelenggaraan pendidikan di suatu lembaga pendidikan.⁵ Yang meliputi pengelola satuan pendidikan seperti pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknis sumber belajar. Melihat pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan ini maka perlu adanya sistem rekrutmen yang mampu menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dan berkualitas.

Keterkaitan yang erat antara proses rekrutmen SDM dengan mutu pendidikan yang merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Oleh dikarenakan itu beberapa aspek guru profesional yang harus menjadi perhatian adalah mekanisme penerimaan, pembinaan profesional, pengembangan karir dan tingkat kesejahteraan guru.⁶

Rekrutmen ialah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi.⁷ Proses mekanisme penerimaan guru hendaknya mendapat perhatian yang utama. Karena pada tahap penerimaan ini dapat memilih dan menyeleksi calon – calon guru sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita – cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. menyeleksi guru dapat berakibat fatal jika terjadi kesalahan bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan dan cita – cita lulusan yang diinginkan.⁸ Jika dalam proses rekrutmen terjadi kesalahan sehingga mendapatkan tenaga pendidik yang tidak berkualitas maka akan butuh waktu lebih lama untuk sekolah menumbuhkan tenaga pendidik tersebut menjadi

⁵ Undang – undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentag Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 5

⁶ Supiana, Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tangerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis, (Badan Litbang dan Diklat Depag RI, 2008), hal. 292

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 102

⁸ Supiana, *Loc.cit.*

berkualitas, tentu hal ini akan berefek kepada sekolah dalam jangka waktu yang panjang. Maka proses rekrutmen merupakan hal yang benar – benar harus diperhatikan.

Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi. Kecakapan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai bidangnya di samping itu yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru adalah sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa. Berdasarkan firman Allah SWT dalam surah Al – Qoshos ayat 26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

Salah seorang dari kedua itu berkata : “Wahai bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita). Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”⁹

Ayat tersebut dapat di artikan dengan menyatakan, bahwa salah seorang dari kedua wanita itu yaitu yang datang mengundang berkata: “wahai ayahku, pekerjakanlah dia agar ia dapat menangani pekerjaan kita selama ini antara lain menggembala ternak kita karena sesungguhnya dia adalah orang paling baik yang engkau pekerjakan untuk tugas apapun termasuk orang yang kuat fisik dan mentalnya lagi terpercaya.

Penerimaan tenaga pendidik hendaknya mendapat perhatian lebih yang paling utama merupakan mekanisme dalam hal proses perekrutannya. Karena pada tahap ini, pemilik wewenang dapat memilih dan menyeleksi calon – calon guru sesuai kriteria yang diinginkan bagi cita – cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Jika terjadi kesalahan pada tahap perekrutan dan penyeleksian tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran

⁹ Al- Qur'an Tajwid dan Terjemah

yang berdampak pada pencapaian tujuan dan cita – cita suatu lembaga pendidikan tersebut. Karena sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dapat menghasilkan peserta didik berkualitas dan berprestasi.

Pendidikan bermutu merupakan 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.¹⁰

Masalah SDM merupakan masalah yang tak lepas dari peningkatan mutu pendidikan, maka dari itu Proses Rekrutmen SDM merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya dapat di peroleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Oleh karena itu beberapa aspek guru profesional yang harus menjadi perhatian adalah mekanisme penerimaan, pembinaan profesional, pengembangan karir dan tingkat kesejahteraan guru.¹¹

Proses Rekrutmen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai bidangnya disamping itu yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru adalah sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa.

Mekanisme penerimaan tenaga pendidik hendaknya mendapat perhatian yang utama dalam hal proses perekrutannya. Karena pada tahap ini, pemilik wewenang dapat memilih dan menyeleksi calon – calon guru sesuai kriteria yang diinginkan bagi cita – cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Apabila

¹⁰ Dedi Mulyasana *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012) hal. 120

¹¹ Supiana, *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tangerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis*, (Badan Litbang Dan Diklat Depag RI, 2008), hal. 292

terjadi kesalahan pada tahap perekrutan dan penyeleksian tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan belajar mengajar yang berdampak pada pencapaian tujuan dan cita – cita suatu lembaga pendidikan tersebut. Sebab sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dapat mencetak peserta didik berkualitas dan berprestasi. Berdasarkan hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh bukhori sebagai berikut.

إِذَا ضَيِّعْتَ الْأَمَانَةَ فَإِنْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ
قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَإِنْتَظِرِ السَّاعَةَ

“Rasulullah Shalallahu ‘alaihi wasallam bersabda. “jika amanat telah disia – siakan, tunggu saja kehancuran terjadi. “ada seorang sahabat bertanya, “bagaimana maksud amanat di sia – siakan? ‘nabi menjawab; “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulan kehancuran itu. “Bukhori 6015)

Tenaga pendidik SMA Al Izzah Batu, merupakan tenaga pendidik yang berkompetensi dan linier dengan bidang Pendidikan nya serta lulusan Universitas ternama bertaraf Nasional maupun Internasional. Tenaga pendidikan nya pun lulusan Sarjana Strata 1 (S1) dan Strata 2 (S2) serta pernah mengikuti perlombaan guru tingkat Kabupaten Malang Raya, dan mendapat juara 2. Di dukung dengan Tenaga Pendidik yang berkualitas, para siswa pun mendapatkan banyak prestasi, Kota, Nasional dan Internasional.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penelitian ini terfokus pada “Strategi Rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan“ yang di uraikan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Al Izzah Batu?

2. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan SMA Al Izzah Batu?
3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat proses rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SMA Al Izzah Batu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan proses perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang di berlakukan di SMA Al Izzah Batu.
2. Mendeskripsikan proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan SMA Al Izzah Batu.
3. Mendeskripsikan faktor penghambat dan pendukung strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan SMA Al Izzah Batu.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang telah diteliti ini, diharapkan dapat membawa beberapa manfaat yang dapat dikembangkan dikemudian hari. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya yang berkaitan dengan sistem rekrutmen dan peningkatan mutu lembaga pendidikan.
 - b. Untuk memberikan inspirasi atau sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai sistem rekrutmen guru yang baik dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan, ataupun sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti berikut
2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat untuk penulis, memberikan pengetahuan dan menambah wawasan bagi penulis mengenai sistem rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan.
- b. Manfaat untuk lembaga, menjadi masukan positif bagi organisasi dalam menerapkan sistem rekrutmen dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia di Sekolah Menengah Atas Ar Rohmah Internasional Islamic Boarding School.
- c. Manfaat untuk pembaca, sebagai salah satu sumber untuk memperkaya pemahaman para pelaksana di lapangan, khususnya kepala sekolah, para guru, calon guru, para pengawas dan tenaga kependidikan lain yang bertanggung jawab dan terlibat langsung dalam kegiatan pendidikan

D. Orisinalitas Penelitian

Demi mempertanggung jawabkan keaslian dalam penelitian ini, maka peneliti setidaknya mencantumkan beberapa penelitian sebelumnya. Di sini peneliti menyadari bahwa substansi penelitian ini tidaklah sama sekali baru. Dalam penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan beberapa karya yang relevansinya dengan judul penelitian “strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.” Beberapa karya itu antara lain dijelaskan di bawah ini.

- (1) Sulistriani sari, Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 pamulang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumen dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitiannya adalah strategi rekrutmen yang digunakan meliputi perencanaan rekrutmen diselenggarakan di perguruan, pengumuman di berbagai sumber media. Seleksi administrasi, Pemanggilan kandidat untuk mengikuti seleksi. Seleksi meliputi: Tes tertulis pengetahuan ISMUBA, tes

tertulis pengetahuan kompetensi profesi sesuai jabatan, praktek mengajar bagi guru dan praktek bekerja bagi karyawan, praktek membaca al-qur'an.¹²

- (2) Rizki Sahniyah Inayah, Penelitian ini bertujuan mengetahui dan mendeskripsikan mutu pendidikan madrasah dalam kajian profesionalitas guru di era globalisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*Library research*) dengan sumber data dari buku-buku dan jurnal-jurnal penelitian tentang mutu pendidikan madrasah dan profesionalitas guru di era globalisasi. Hasil penelitian ini merupakan terlihatnya mutu pendidikan madrasah di era globalisasi yang ada di wilayah Indonesia bagian Barat, Timur dan Tengah memiliki perbedaan dalam kualitasnya terhadap pencapaian pendidikan yang berkualitas sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP).¹³
- (3) Roma Pratama Efendi, Penelitian ini bertujuan i bertujuan untuk mengetahui Rekrutmen Tenaga Pendidik, strategi rekrutmen tenaga pendidik dan faktor pendukung dan penghambat rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas di Sekolah Alam Raya Muara Jambi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif Kualitatif. Terdapat tiga instrument dalam pengumpulan data diantaranya adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen tenaga pendidik di sekolah alam raya muara jambi, disana tidak ada penerapan rekrutmen seperti sekolah formal namun semua orang bisa menjadi tenaga pendidik/guru. Bahkan sederajat SMP/SMA jika ingin menjadi tenaga pendidik disekolah tersebut tidak ada masalah melainkan harus ikhlas dan mau. Berdasarkan motto Sekolah Alam Muara Jambi : Semua Orang Itu Guru, Alam Raya Sekolahku.¹⁴
- (4) Zulfatma wira, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu dan faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif.

¹² Sulistiani Sari, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang* (Skripsi, Manajemen Pendidikan, UIN Jakarta 2019)

¹³ Rizki Sahniyah Inayah, *Profesionalitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah di Era Globalisasi* (Skripsi, Pendidikan Agama Islam, IAIN Bengkulu 2020)

¹⁴ Roma Pratama Efendi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas di Sekolah Alam Raya Muaro Jambi di Kabupaten Muaro Jambi* (Skripsi, Manajemen Pendidikan Islam, UIN Jambi 2019)

Adapun hasil penelitian ini adalah Rekrutmen dan Seleksi Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu sudah berjalan dengan baik. Dilihat pada penyajian dan analisis data terdapat kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru, penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik, penerimaan lamaran, penyingkiran berkas lamaran, melakukan tes-tes penerimaan, evaluasi latar belakang dan pengambilan keputusan. Adapun faktor yang mempengaruhi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu yaitu faktor ekonomi dan penawaran tenaga kerja.¹⁵

- (5) K.A. Rahman, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru yang dilakukan sudah baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes, dan penentuan penerimaan guru.¹⁶
- (6) Yulida Agustin, tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana perekrutan tenaga pendidik baik dalam persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi pelamar di MTs YMPI Putihdoh. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik yang ada di MTs YMPI Putihdoh perlu melakukan perbaikan karena cara rekrutmen guru yang dilakukan masih terbatas baik cara rekrutmen internal maupun eksternal. Seharusnya sekolah ini melakukan penyebaran informasi secara luas baik berupa sepanduk, kunjungan keperguruan tinggi maupun di media massa sehingga besar kesempatan untuk mendapatkan guru profesional dan berkompentensi pedagogik.¹⁷
- (7) Musyayyadah, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) di TK Bina Anaprasa Nuris

¹⁵ Zulfatma Wira, *Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu* (Skripsi, Manajemen Pendidikan Islam, UIN Suska Riau, 2019)

¹⁶ KA Rahman, Ardiyansyah dan Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi* (Jurnal Pendidikan Islam, IAIN Sultha Thaha Saifuddin Jambi, 2015)

¹⁷ Yulida Agustina, *Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Mts Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*, (Skripsi, Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Intan Lampung, 2019)

Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) yang dilakukan di TK Bina Anaprasa Nuris Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember secara keseluruhan sudah Digital Repository Universitas Jember x dilaksanakan dengan baik. Kemampuan dan pemahaman kepala sekolah dan kepala yayasan serta guru-guru yang juga ikut memberikan masukan kepada kepala sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) agar sesuai dengan tujuan yakni mendapatkan tenaga pendidik (guru) yang berkualitas dan berkompeten serta akan berdampak pada kualitas dan mutu pendidikan sekolah.¹⁸

- (8) Putri Amalia, tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di SD IT Darul Muttaqien bogor. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan kepala sekolah sudah cukup baik. Kegiatan perekrutan ini diawali dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dan keadaan jumlah siswa pada tahun berjalan dan perkiraan pada tahun berikutnya sampai dengan penempatan pegawai baru.¹⁹

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama peneliti dan tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Sulistriani sari, 2019, Skripsi.	Sama – sama membahas tentang strategi rekrutmen tenaga pendidik.	Perbedaanya, tidak membahas faktor penghambat dan pendukung.	Penelitian ini, menguraikan bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di sma Muhammadiyah 25 Pamulang.
2	Rizka Sahni Inayah, 2020, Skripsi.	Sama – sama membahas tenaga pendidik	Perbedaannya, tidak membahas tentang	Penelitian ini menguraikan bagaimana

¹⁸ Musayyadah, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik(Guru) di TK Bina Anaprasa Nuris Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember*, (Skripsi, Pendidikan Guru Anak Usia Dini, Universitas Jember, 2020)

¹⁹ Putri Amalia, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor*, (Skripsi, Manajemen Pendidikan, UIN Jakarta, 2010)

		yang mempengaruhi mutu pendidikan.	rekrutmen tenaga pendidik	profesionalitas guru di era globalisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah.
3	Roma Pratama Efendi, 2019, Skripsi.	Sama – sama membahas strategi rekrutmen dan peningkatan kualitas sekolah.	Perbedaannya, penelitian berlokasi di sekolah informal.	Penelitian ini menguraikan bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik dan peningkatan kualitas sekolah informal.
4	Zulfatma Wira, 2018. Skripsi.	Sama – sama membahas strategi rekrutmen tenaga pendidik.	Perbedaan tidak membahas faktor penghambat dan pendukung rekrutmen secara spesifik serta tidak membahas mutu pendidikan.	Penelitian ini menguraikan bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik serta faktor yang mempengaruhinya di madrasah tsanawiyah rokan ulu 2.
5	K.A Rahman, 2015, Jurnal.	Sama – sama membahas strategi rekrutmen dalam mutu madrasah.	Perbedaan tidak membahas faktor pendukung dan penghambat secara spesifik serta lokasi lapangan berbeda.	Penelitian ini menguraikan bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu madrasah aliyah negeri insan cendekia jambi.
6	Yulida Agustin, 2019, Skripsi.	Sama – sama membahas rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.	Perbedaan tidak membahas faktor pendukung dan penghambat serta teknis dan lokasi lapangan.	Penelitian ini menguraikan sistem rekrutmen tenaga pendidik di mts yayasan majelis pelajar islam putihdoh kecamatan cukuh balak kabupaten tanggamus.
7	Musayyadah, 2020, Skripsi.	Sama – sama membahas rekrutmen tenaga pendidik.	Perbedaan tidak membahas strategi rekrutmen dan berfokus pada manajemen nya saja.	Penelitian ini menguraikan bagaimana manajemen rekrutmen tenaga pendidik di tk bina anaprasa nuris jember.

8	Putri Amalia, 2010, Skripsi.	Sama – sama membahas rekrutmen tenaga pendidik.	Perbedaan tidak membahas faktor pendukung dan penghambat rekrutmen tenaga pendidik.	Penelitian ini menguraikan bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik di Sd it darul muttaqien bogor.
---	------------------------------	---	---	---

E. Definisi Istilah

Untuk memperjelas fokus penelitian yang telah di teliti judul yang di angkat, yakni “ Strategi dan Proses Rekrutmen Serta Seleksi Tenaga Pendidik untuk meningkatkan Mutu Pendidikan SMA AL Izzah Batu”. Maka peneliti menjelaskan tentang istilah yang terdapat di dalam judul. Antara lain:

1. Mutu pendidikan adalah suatu standar kualitas pendidikan yang di ukur dari tenaga pendidik yang professional dan peserta didik yang berprestasi.
2. Proses rekrutmen tenaga pendidik adalah proses pencarian sejumlah calon tenaga pendidik profesional untuk dapat mengajar sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki.
3. Proses seleksi tenaga pendidik adalah proses pemilihan sejumlah calon tenaga pendidik untuk ditempatkan sesuai kebutuhan lembaga pendidikan.
4. Tenaga pendidik merupakan orang yang menjadi fasilitator peyampaian ilmu/materi sesuai kurikulum/mata pelajaran yang telah di buat oleh lembaga pendidikan itu.
5. Peningkatan mutu pendidikan adalah peningkatan yang terjadi pada kualitas pendidikan salah satu prestasi peserta didik dari hasil pemilihan tenaga pendidik yang professional.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam setiap pembahasan suatu masalah, sistematika pembahasan merupakan suatu aspek yang sangat penting, karena sistematika pembahasan ini di maksudkan untuk mempermudah bagi pembaca dalam mengetahui alur pembahasan yang terkandung di dalam skripsi.

Bab kesatu, pendahuluan. Dalam bab ini penulis akan mendeskripsikan secara umum dan menyeluruh tentang skripsi ini, yang dimulai dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi penelitian, definisi istilah, batasan masalah, sistematika pembahasan.

Bab kedua, kajian teori. Dalam bab ini, akan membahas mengenai teori strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik serta juga pembahasan mengenai teori peningkatan mutu lembaga pendidikan. Adapun yang akan di bahas dalam teori penelitian ini yakni hakikat strategi rekrutmen tenaga pendidik dan hakikat peningkatan mutu Lembaga Pendidikan.

Bab ketiga, metode penelitian. Dalam bab ini akan di membahas pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data dan sistematika pembahasan.

Bab keempat, paparan data dan hasil penelitian. Dalam bab ini akan membahas sejarah sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah, sturuktur organisasi sekolah, sekaligus membahas perencanaan strategi rekrutmen tenaga pendidik, implementasi strategi rekrutmen tenaga pendidik, dan hasil implementasi strategi rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Bab kelima, pembahasan. Dalam bab ini akan membahas perencanaan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Al Izzah Batu, implementasi Strategi rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Al Izzah Batu, dan hasil implementasi strategi Rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan kuttab SMA Al Izzah Batu.

Bab keenam, penutup. Dalam bab ini akan menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran. Kemudian di teruskan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi Rekrutmen

1. Pengertian Strategi

Dalam suatu organisasi, baik yang berorientasi pada *profit* ataupun non *profit*, biasanya selalu mengharapkan kualitas dalam berbagai hal . Maka diperlukan strategi untuk mencapai kualitas yang diinginkan sehingga mampu bersaing dengan organisasi – organisasi lain yang sejenis. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tertulis pengertian strategi adalah siasat perang, ilmu siasat perang, tempat yang baik menurut siasat perang. Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran.²⁰

“Strategi adalah proses menentukan sebuah rencana, cara dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan puncak yang terfokus pada tujuan jangka panjang agar tujuan organisasi dapat tercapai”.²¹ Strategi dapat diartikan sebagai kiat, cara dan taktik utama yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi – fungsi manajemen, yang terarah pada tujuan strategi organisasi.²²

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan kiat dan sebuah rencana yang dilakukan oleh pimpinan yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi manajemen agar dapat tercapainya tujuan organisasi. Para pakar berpendapat antara lain Porter dan Michel, strategi adalah menentukan keputusan dan tindakan untuk mengubah kondisi yang diinginkan organisasi sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan organisasi di masa depan.²³

²⁰ Iban Sofyan, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hal. 3.

²¹ Sedermayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: PT. Reflika Aditama, 2014), hal. 2.

²² H. Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hal. 147.

²³ Nanang Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, (Bandung: remaja rosadakarya, 2016), hal. 4.

Alfred Chandler berpendapat, Strategi adalah tujuan jangka panjang perusahaan dan menentukan sumber daya apa yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut.²⁴

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa strategi merupakan penentuan keputusan jangka panjang untuk mengubah kondisi organisasi dan menentukan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2. Tujuan Strategi

Solihin mendefinisikan “Tujuan Sebagai hasil akhir (end result) yang ingin di capai perusahaan”²⁵. Sedangkan nanang mendefinisikan tujuan sebagai target – target yang bersifat lebh luas yang ingin di capai perusahaan.²⁶ Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa strategi dibuat untuk mencapai target – target yang sudah di tentukan.

Menurut solihin tujuan yang baik memiliki kriteria yang dapat di ukur, spesifik, tepat waktu, sesuai dan realistis. Tujuan harus dapat diukur, untuk itu maka harus ada indikator yang di buat untuk mengetahui pencapaian tujuan. Spesifik dalam menentukan target dan jangka waktu yang akan diperlukan itu pentung untuk mencapai tujuan. Tujuan pun harus menyesuaikan visi misi perusahaan serta tujuan harus bersifat realistis sesuai dengan kemampuan sumber daya organisasi.²⁷

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 di bagi menjadi 2 bagian, yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Tujuan janga panjang merupakan

²⁴ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hal. 25.

²⁵ Ismail solihin, *op.cit.*, hal 23.

²⁶ Ismail solihin, *op. cit.*, hal 49.

²⁷ Ismail solihin, *op. cit.*, hal 23.

tujuan yang selama periode beberapa tahun dan juga dicapai dengan strategi umum dan strategi utama. Sedangkan tujuan jangka pendek adalah tujuan yang ingin dicapai dalam periode satu tahun atau kurang.²⁸

3. Tahapan Strategi

Ada tiga tahapan proses strategi menurut Crown Dirgantoro yaitu²⁹ :

a. Perumusan Strategi (*Strategy Formulation*)

Perumusan strategi merupakan tahapan awal dari manajemen strategi, yang mencakup mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang eksternal 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 Impelemented*)

Tahapan selanjutnya setelah perumusan strategi yang telah ditetapkan maka selanjutnya merupakan implementasi strategi. Penerapan strategi ini memerlukan keputusan dari pihan yang mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan dalam menetapkan tujuan, menyusun kebijakan, motivasi karyawan, dan mengalokasi sumber daya sehingga strategi yang telah dirumuskan dapat dilaksanakan. Pada tahap ini, di lakukan 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 merupakan tahap akhir dari manajemen Strategi. Evaluasi Satrategi merupakan suatu alat untuk medapatkan penilaian atau memeperoleh proses evaluasi strategi. Dalam penilian strategi terdapat tiga aktivitas penilaian yang mendasar yaitu peninjauan ulang faktor – faktor

²⁸ John A. Pearce II & Richard B. Robinson Jr, *Stategic Management: Formulation, Implementation, And Control (Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian)*, Penerjemah: Nia Pramita Sari, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), , hal. 14-15

²⁹ Crown Dirgantoro, *Manajemen*, (Jakarta : PT Grasindo, 2004), Cet-2, hal 13

eksternal dan internal menjadi landasan bagi strategi saat ini, pengukuran kinerja dan pengambilan langkah kolektif.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa tahapan strategi terbagi menjadi tiga tahapan, yaitu tahap awal merupakan formulasi startegi, dalam formulasi ini , organisasi menentukan visi dan misi serta melihat kelebihan, kekurangan, ancaman dan peluang. Tahapan yang kedua yaitu implementasi strategi, dalam impelemtasi ini strategi yang telah ditetapkan dijalankan, dan tahapan yang terakhir yaitu evaluasi strategi, dimana strategi yang telah dilakukan dinilai dan ditinjau kembali.

B. Rekrutmen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Veithzal Rivai “Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan”.³⁰ Sejalan dengan Veithzal, menurut Yunarsih dan Suwanto, perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.³¹

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen merupakan proses penentuan untuk mendapat tenaga kerja, yang sesuai kriteria dan kebutuhan oragnisasi serta berkemampuan berkerja sehingga dapat menjalankan tujuan organisasi yang telah dibuat.

2. Tujuan Rekrutmen

Stoner berpendapat,tujuan dari rekrutmen adalah menyediakan sejumlah calon tenaga kerja yang cukup agar pemimpin dapat memilih pegarwai yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan.³² Rivai jug berpendapat, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak – banyaknya sesuai dengan kualifiasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan

³⁰ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 62

³¹ *Ibid.*, hal. 63.

³² Maisah, *manajemen pendidikan*, (ciputat. Referensi, 2013),hal 59.

akan terjaring karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.³³ Sedangkan S.P Siagian mengatakan 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.³⁴

Menurut pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan 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 dan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan memaparkan tujuan umum rekrutmen merupakan menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik rekrutmen adalah sebagai berikut.

- a. Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*.
- b. Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum.
- c. Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dan proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah (*underqualified*) atau bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan jelas.
- d. Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah direkrut dan diseleksi, akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian.
- e. Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan.

³³ Suwatno, donni juni priansa, op. Cit., hal. 63.

³⁴ Fautisno cardoso, *manajemen sumber daya manusia.*, (yogyakarta: CV. Andi, 2003)hal. 105.

- f. Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai.
- g. Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang.
- h. Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.³⁵

Berdasarkan paparan diatas, maka rekrutmen tenaga pendidik bertujuan untuk mendapatkan calon pendidik 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.

3. Sumber – sumber Rekrutmen

Ada dua sumber rekrutmen yang dapat digunakan lembaga/organisasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria organisasi, yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

a. Sumber internal

Sumber Internal adalah pegawai yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong di ambil dan dalam perusahaan tersebut³⁶. Suparno Eko mengatakan sumber internal bisa diperoleh dari yang dipindahkan, dari yang dipromisikan, dari saran orang dalam, dan hasil reorganisasi, dan lain – lain.³⁷

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Sumber Internal didapatkan melalui mutasi berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan. Terdapat tiga bentuk mutasi yaitu promosi jabatan dimana karyawan mendapatkan kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi biasanya berdasarkan hasil prestasi kerja. Transfer

³⁵ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (jakarta: direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008) hal. 37.

³⁶ Malayu Hasibuan, *op.cit.*, hal. 42.

³⁷ Suparno Eko Widodo, *op.cit.*, hal 24.

atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan karyawan ke bidang lainnya yang setara atau tanpa mengubah tingkat jabatannya, dan emosi jabatan adalah penurunan jabatan karyawan ke tingkat yang lebih rendah atas dasar prestasi kerja atau adanya penyederhanaan struktur organisasi.³⁸

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

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 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 untuk 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. 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

³⁸ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal 34.

itu, pemberian transfer dapat merupakan cara memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan dari luar sekolah sesama seperti dalam.³⁹

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 meimindahkan tenaga pendidik dan kependidikan tanpa melakukan promosi.

b. Sumber Eksternal

Kalau sumber dari dalam belum cukup atau sudah tidak mungkin lagi, Langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah dari sumber di luar organisasi atau perusahaan.⁴⁰

“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 pekerjaan magang, dari perusahaan pesaing, dari organisasi karyawan, melalui iklan, dari agen khusus penerima orang yang sudah matang, dari balai latihan kerja, dan lain – lain.”⁴¹

Menurut Herman Sofyandi, Sumber rekrutmen eksternal berasal dari sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum bekerja.⁴²

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

³⁹ Panduan Diklat, *op.cit.*, hal 66.

⁴⁰ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta: Rajagrafindo persada, 2015) hal. 103

⁴¹ Suparno Eko Widodo, *op.cit.*, hal 60.

⁴² Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hal 104.

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

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

Agen kerja. Agen – agen kerja bisa menjadi sumber yang baik bagi tenaga pendidik dan kependidikan 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 dan kependidikan: Profesional atau pimpinan/kepsekial dan tenaga pendidik dan kependidikan kasar (*unskilled*), agen kerja memainkan peran yang penting dalam perekrutan calon tenaga kerja pendidik dan kependidikan profesional dan pimpinan kepsekial. Meskipun berhasil, biaya sekolah jauh lebih besar dari pada keuntungan yang di peroleh.

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

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

Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Asing (aliens). Kekurangan nyata dari beberapa calon tenaga pendidik dan kependidikan yang ada, termasuk tenaga profesional 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.⁴³

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sumber rekrutmen eksternal sekolah bersumber dari luar sekolah, yaitu meliputi walk – ins, agen kerja, agen – agen bantuan sementara, asosiasi dan perkumpulan sekolah, dan tenaga kependidikan asing.

4. Metode Rekrutmen

Dalam melakukan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, 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.⁴⁴

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 teknika/meknisme yang memberikan kesempatan

⁴³ Panduan Diklat, *op. cit.*, hal. 70.

⁴⁴ Malayu S.P Hasibuan *op. cit.*, hal. 44.

kepada para karyawan yang dipercaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi lowong: b) Referensi pegawai lama; c). Rencana Suksesi/pergantian karyawan.⁴⁵

Sedangkan menurut Panduan Diklat, lowongan kerja dapat disampaikan melalui pengumuman pada papan sekolah, dari mulut ke mulut, surat personalia sekolah, daftar promosi berdasarkan kinerja, rating potensial yang diperoleh dari aktivitas – aktivitas penilaian, daftar senioritas, dan daftar yang dihasilkan oleh investasi skill dalam departemen SDM sekolah.⁴⁶

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

Program rekomendasi tenaga pendidik dan kependidikan. Merupakan iklan dari mulut ke mulut dimana tenaga pendidik dan kependidikan diberi wewenang untuk mencalonkan pelamar yang terampil bagi sekolah. Metode ini bermandat bagi pencarian pelamar dalam pasokan jangka pendek dan kandidat pimpinan/kepsek.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa metode internal yaitu metode yang digunakan organisasi untuk menarik pegawai dengan cara tertutup atau hanya orang – orang di dalam organisasi saja yang mengetahui. 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 eksternal atau terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.⁴⁷

⁴⁵ Herman Sofyandi, *op. cit.*, hal 103.

⁴⁶ Panduan diklat, *op. cit.*, hal 66.

⁴⁷ Malayu S.P Hasibuan, *loc. Cit.*, hal. 44.

Metode eksternal meliputi : (1) Iklan (Surat kabar, tv, radio, dan lain – lain); (2) agen tenaga kerja (pemerintah dan swasta); (3) *Excutive Search Firms/Headhunters*; (4) Hubungan dengan perguruan tinggi; (5) magang; (6) asosiasi profesional; (7) referensi pegawai lama; dan (8) lamaran “tak diminta”.⁴⁸

Menurut panduan diklat Tenaga pendidik dan kependidikan. Metode rekrutmen eksternal meliputi:

Radio dan televisi. Hanya sedikit presentasi yang menggunakan radio dan televisi untuk mencari tenaga pendidik dan kependidikan.

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 dan rekrutmen eksternal. Mereka mencapai sejumlah besar calon tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang ongkosnya relative rendah setiap pemuatan. Surat kabar juga digunakan untuk merekrut semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan, dari yang paling tidak terampil sampai yang paling terampil dan jabatan top pimpinan/kepsek.

Layanan media internet. Media ini menggunakan alat elektronik (Komputen, handphone dsb) sebagai penghubung ke internet untuk.

Akuisisi dan merger. Para tenaga pendidik dan kependidikan juga dapat diperoleh melalui akuisisi dan merger. Hasil yang signifikan dari proses merger atau akuisisi merupakan sejumlah besar tenaga pendidik dan kependidikan terlatih, beberapa diantaranya tidak terkecuali dalam sekolah baru. Akibatnya, sekolah baru secara potensial memiliki sejumlah besar calon tenaga pendidik dan kependidikan (meskipun mereka tenaga pendidik dan kependidikan baru) yang sudah berkualitas. Sebagai hasil merger atau akuisisi tenaga pendidik dan kependidikan yang terlatih menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang terlatih menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang potensial

⁴⁸ Herman Sofyandi, *op. cit.*, hal. 46.

dan berkualitas. Untuk tenaga pendidik dan kependidikan lama (mereka yang tidak diganti), para tenaga pendidik dan kependidikan tersebut menjadi terlatih dari orang – orang yang paling berkualitas yang dapat diidentifikasi dan diseleksi.⁴⁹

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.

c. Proses Rekrutmen

Menurut Ibrahim Bafadhal proses rekrutmen dilakukan dengan 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 guru.⁵⁰

a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru yaitu 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
- 2) Pengkajian berbagai undang – undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenan 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

⁴⁹ Panduan Diklat, *op. cit.*, hal. 63

⁵⁰ Ibrahim Bfadhal, *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet.4, hal.

- 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
 - a. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan 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.

- b. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman penerimaan guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, 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.
- c. 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 bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi tes yang diberikan harus disesuaikan dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai. Disamping itu ada pula diberikan materi tes yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan kepadanya.

2). Tes psikologi

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

- a) Tes bakat, mengukur kemampuan potensial (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 merupakan 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.

4). 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. 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.

C. Faktor Pendukung dan penghambat Rekrutmen

Dalam rekrutmen tenaga pendidik disuatu lembaga/organisasi pendidikan memiliki faktor – faktor pendukung dan penghambat yang menentukan keberhasilan rekrutmen tenaga kerja sebagai berikut :

a. Faktor Pendukung

Adapun faktor – faktor yang mendukung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dilihat dari tiga bentuk yaitu, faktor dari organisasi, kebiasaan para pencari tenaga kerja, dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi.⁵¹

1) Faktor organisasi yaitu:

- a) Kebijakan promosi dari dalam,
- b) Kebijakan tentang imbalan,
- c) Kebijakan tentang status kepegawaian,

⁵¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2008) hlm 105

- d) Rencana sumber daya manusia.
- 2) Kebiasaan pencari tenaga kerja
- 3) Kondisi Eksternal (Lingkungan)

a. Faktor Penghambat

Menurut Fatah, ada tiga bentuk faktor penghambat, yaitu yang bersumber dari organisasi sendiri, kebiasaan pencari kerja dan dari lingkungan luar organisasi. Faktor penghambat 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 sesuainya gaji dan upah yang diharapkan oleh tenaga kerja. Kendala yang terkait kebiasaan pencari yaitu dimana para pekerja mempunyai kebiasaan yang kurang baik, sehingga terjadi suatu kesalahan dan dari kesalahan itu muncul anggapan yang nefatif sehingga proses rekrutmen dihentikan. Selanjutnya kendala yang bersumber dari lingkungan sekitar organisasi juga bisa mempengaruhi.

Faktor yang mempengaruhi 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 tidak nya keterampilan – keterampilan tertentu. Adanya peraturan perundangan – undangan mengenai ketenagakerjaan, sehingga harus di perhitungkan dan dipatuhi. Dan yang terakhir yaitu kendala yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi dimana tuntunan yang akan dikerjakan oleh para calon pegawai.⁵²

Sejalan dengan Fatah, menurut Malayu hasibuan, kendala rekrutmen pada setiap perusahaan atau lembaga tidaklah sama, namun pada umumnya kendala biasa nya meliputi kebijaksanaan organisasi, persyaratan jabatan, metode

⁵² Fatah syukur, *manajemen sumber daya manusia pendidikan*, (semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), hal 73.

pelaksanaan penarikan, kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan dan lingkungan eksternal.

1) Kebijakan – kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi yang bisa mempengaruhi rekrutmen adalah mengenai kompetensi 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 menarik pelamar berdatangan, karena dengan adanya kesempatan 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.

Persyaratan jabatan

Semakin banyaknya persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar akan semakin sedikit. Sebaiknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak.

2) Metode pelaksanaan penarikan

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

3) Kondisi pasar tenaga kerja

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

4) Solidaritas perusahaan

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

a. 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.

D. Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Dalam undang – undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengartikan bahwa guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵³ Guru/tenaga pendidik juga bisa di katakan “semua yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid – murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.”⁵⁴

Pendidik atau guru merupakan seseorang yang berkualifikasi untuk mendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah secara Individual atau klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah.

2. Kualifikasi Tenaga Pendidik

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

⁵³ Undang – undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

⁵⁴ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2013), hal 21.

(2) : Pendidik merupakan tenaga profesional 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.⁵⁵

Berdasarkan penjelasan diatas, tenaga pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas merancang melaksanakan, mengevaluasi proses pembelajaran dan membimbing peserta didik. Selain itu Tenaga pendidik harus mempunyai standar sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI mengenai standar pendidikan dan tenaga pendidikan pasal 28 seperti yang dijelaskan dibawah ini.

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

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.⁵⁶

⁵⁵ Redaksi sinar, *peraturan pemerintah no. 32 tahun 2013*, (jakarta, sinar grafika, 20130, cet. 1, hal 75.

⁵⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), Cet. 3, hlm. 26

Menurut Slamet PH yang dikutip oleh Syaiful Sagala mengatakan kompetensi pedagogik terdiri dari sub-kompetensi (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan; (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD); (3) melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan; (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir; dan (8) mengembangkan profesionalisme sebagai guru.⁵⁷

b. Kompetensi kepribadian

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁵⁸

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.⁵⁹

⁵⁷ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Cet. 1, hlm. 31-32

⁵⁸ E. Mulyasa, *Op. Cit.*, hlm. 135

⁵⁹ E. Mulyasa, *Op. Cit.*, hal. 117

Menurut Ahmad Tafsir sebagaimana dikutip oleh Khoiron Rosyadi, sifat-sifat guru muslim sebagai berikut:

- a) Kasih sayang.
 - b) Senang memberi nasehat.
 - c) Senang memberi peringatan.
 - d) Senang melarang muridnya melakukan hal yang tidak baik.
 - e) Bijak dalam memilih bahan atau materi pelajaran yang sesuai dengan lingkungan murid.
 - f) Hormat terhadap pelajaran lain yang bukan pegangannya.
 - g) Bijak dalam memilih pelajaran yang sesuai dengan taraf kecerdasan murid.
 - h) Mementingkan berfikir dan berijtihad.
 - i) Jujur dalam keilmuan.
 - j) Adil dalam segala hal⁶⁰
- c. Kompetensi profesional

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁶¹

- d. Kompetensi sosial.

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁶²

⁶⁰ Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hal. 191

⁶¹ E. Mulyasa, *Op. Cit.*, hal. 135

⁶² E. Mulyasa, *Op. Cit.*, hal. 173

Kompetensi sosial juga bisa diartikan sebagai kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai anggota masyarakat.

Dengan demikian, seharusnya seorang tenaga pendidik (guru) tidak hanya tanggung jawab didalam kelas saja, tetapi harus mewarnai perkembangan anak didik diluar kelas. Dengan kata lain, tenaga pendidik (guru) tidak sekedar orang yang hadir didepan kelas unntuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, tetapi juga anggota masyarakat yang harus ikut aktif dalam mengarahkan perkembangan anak didik menjadi anggota masyarakat.

Pada pasal 29 ayat 4 berbunyi:

Pendidikan pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat memiliki:

- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
- b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
- c. Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.⁶³

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

E. Strategi Rekrutmen Tenaga pendidik

Dari uraian penjelasan diatas tentang strategi rekrutmen tenaga pendidik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik adalah cara atau taktik sebuah lembaga pendidikan dalam mencari/ menarik calon sumber daya manusia, dimana dalam ruang lingkup pendidikan yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi kebutuhan sekolah

⁶³ *Ibid*, hal 81.

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 tenaga pendidik atau kependidikan adalah.⁶⁴

1. Formasi (Benar – benar diperlukan tenaga tambahan edukatif)
2. Mengacu pada analisis jabatan yang telah disusun agar sesuai dengan kualifikasi maupun syarat yang ditentukan.
3. Objektif, artinya dalam pelaksanaan tenaga pendidikan ataupun 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 merekrut calon tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan. Dengan menganalisis beberapa hal yang perlu 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 dan kependidikan antara lain yaitu persiapan rekrutmen seperti pembentukan panitia dan penetapan jadwal, penyebaran pengumuman rekrutmen, penerimaan

⁶⁴ Muhammad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015) hal 220

lamaran atau seleksi berkas, selanjutnya yaitu seleksi yang berupa tes tertulis serta wawancara, dan yang terakhir yaitu pengumuman kelulusan pelamar.

F. Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu

Definis mutu adalah sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan.⁶⁵ Berarti mutu bisa berbentuk jasa atau barang, jasa yang bermutu atau barang yang bermutu. Jasa yang bermutu merupakan bentuk pelayanan yang memuaskan sedangkan barang adalah suatu barang yang bernilai bagi konsumen atau seseorang, konsumen memberikan penilaian yang memuaskan merupakan bentuk dari mutu barang atau jasa itu sendiri. Mutu pendidikan memiliki ukuran yang berbeda atau relative karena setiap individu mempunyai ukuran yang tidak sama persis. Mutu dalam pengertian yang relative bukanlah suatu sebutan untuk produk atau jasa, akan tetapi adalah pernyataan bahwa suatu produk atau jasa telah memenuhi persyaratan atau kinerja atau spesifikasi yang telah ditetapkan.⁶⁶

Dengan demikian jika mengacu pada pengertian mutu secara umum bahwa pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang seluruh komponennya memiliki persyaratan dan ketentuan yang diinginkan pelanggan dan memberikan kepuasan pada pelanggan.⁶⁷ Bisa juga diartikan secara umum bahwa mutu merupakan gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan mutu mencakup *input*, proses, dan output pendidikan.⁶⁸

⁶⁵ Edward Sallis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, (Jogjakarta: IrcisoD, 2010) hal 49.

⁶⁶ Nur Indah Sari Muslim, *strategi rekrutmen dan seleksi peserta didik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA IT Darul Istiqomah kab maros dan SMA IT Al Fityan Kab Gowa*, (Tesis Manajemen Pendidikan Islam, UIN Malang 2019)

⁶⁷ Engkoswara dana Aaan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung, ALFABETA,CV, 2010) ha 304.

⁶⁸ Maksum, *Kepemimpinan Transformasional Spritual Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan , Studi Multi Kasusdi SD Negeri Sukabumi 10 Probolinggo dan MI Muhammadiyah 1 Probolinggo*(Tesis Manajemen Pendidikan Islam, UIN Malang 2016)

Madrasah bermutu atau berkualitas mempunyai 2 prespektif yaitu dengan organisasi keberadaan madrasah yang dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal: (1) faktor internal mencakup profesionalisme guru, kepemimpinan kepala sekolah, para staff yang baik, serta iklim sekolah yang kondusif (2), adapun faktor eksternal adalah dukungan dewan sekolah (*boar of school*), dukungan industry, pemerintah atau interaksi mengajar (guru) dan belajar (murid) yang bermuara pada pencapaian tujuan pendidikan. Mutu pendidikan melibatkan guru yang terampil, kurikulum, kesiapan murid, termasuk sarana mengajar yang baik, yaitu dengan diukur, prestasi inilah yang kebanyakan orang dikaitkan dengan mutu, prestasi ini tidak hanya dalam bidang akademik saja, namun juga tercermin dalam perilaku dan kepribadian pelajar.

Para ahli mendefinisikan mutu, seperti berikut ini:

- a. Goets dan davis, mutu merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- b. Juran mendefinisikan mutu sebagai kecocokan untuk pemakaian (*fitness for use*) lebih lanjut ia mendefinisikan mutu dengan M-besar dan M-kecil, berarti mutu dalam arti sempit yang diberikan setiap bagian dari organisasi atau setiap aktivitas yang tidak terlalu terkait dengan kebutuhan pelanggan, M-besar adalah mutu dalam arti luas berkenaan dengan kinerja organisasi serta keseluruhan yang difokuskan secara strategi pada kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Mutu dalam pengertian ini dipersepsi bahwa *total quality manajemen*.
- c. Crosby berpendapat bahwa mutu adalah kesesuaian individual terhadap persyaratan/tuntutan. Dengan mengatakan bahwa "*quality is conformance to customer requirement*".
- d. Ishikawa mendefinisikan bahwa "*quality is customer statifaction*" dengan demikian pengertian mutu tidak dilepaskan dari kepuasan pelanggan.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu mutu merupakan keadaan yang sesuai dan melebihi harapan pelanggan hingga pelanggan memperoleh kepuasan berbicara dengan kualitas barang/jasa yang ditawarkan ke pelanggan dalam pelayanan sebaik mungkin sesuai kebutuhan pelanggan dan pasar, mutu pendidikan dikatakan berhasil apabila sesuai dengan kebutuhan serta harapan pelanggan dan output yang dikeluarkan sesuai kebutuhan pasar.

2. karakteristik Jasa/Barang bermutu

Konsep mutu dapat dipahami melalui menelaah karakteristik jasa/barang yang di tawarkan. Bisa berbentuk produk atau output dalam satu sistem. Output/barang tentu sesuai dengan keinginan pelanggan. Jika produknya sudah bagus, pelanggan akan mengaitkannya dan bertanya tentang proses pembentukannya, jelas produk yang bermutu tidak lepas dari penggarapan atau proses yang tertata baik dan terkontrol baik dan suatu proses yang bermutu memerlukan input yang baik dan lengkap.

Menurut Gronroos ada tiga kriteria pokok dalam menilai kualitas jasa, yaitu *outcome-related*, *proses-related* dan *image-related criteria*. Penjelasan ketiga kriteria meliputi enam unsure karakteristik jasa yang bermutu yaitu:

- a. *Professionalism and skills*: menjadikan para pelanggan percaya akan kualitas SDM penyedia jasa dan memiliki syarat profesionalisme dan keahlian yang mumpuni dan terpercaya menghasilkan output yang bermutu.
- b. *Attitude dan behaviour*: pelayanan optimal harus baik kepada pelanggan, baik dari sikap dan tingkah laku serta melaksanakan proses yang emphatic terhadap pelanggan.
- c. *Accessibility and flexibilty*: bentuk rancangan proses yang fleksibel dan simple guna memberikan kemudahan terhadap pelanggan dalam melakukan akses
- d. *Reability and truswosthiness*: menjadikan pelanggan nyaman dan percaya terhadap jasa yang diberikan dengan pelayanan yang bermutu.

- e. *Recovery*: jaminan adanya jasa cepat dan tepat dalam menyelesaikan masalah jika terjadi kesalahan atau kekeliruan.
- f. *Reputation and credibilty*: menjaga reputasi dan kepercayaan kepada pelanggan.

3. Konsep Mutu Menurut Deming, Juran, Crosby

Menurut deming masalah mutu terletak pada masalah manajemen. Kegagalan manajemen senior dalam menyusun perencanaan ke depan merupakan masalah utama dalam dunia pendidikan. Biasanya perencanaan tersebut bukan merupakan serangkaian langkah untuk menerapkan mutu, tapi lebih merupakan desakan serius terhadap manajemen tentang apa yang harus dan tidak boleh dilakukan agar organisasi berhasil dengan baik. Menurut deming secara singkat mutu merupakan kesesuaian dengan kebutuhan pasar.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan. Dalam pendidikan mutu adalah suatu keberhasilan proses belajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan. Pembangunan pendidikan yang selama ini didominasi oleh pemerintah sudah seharusnya dirombak karena terbukti kurang efektif, efisien dan produktif. Keberhasilan implemtasi MBS dalam rangka desentralisasi pendidikan sedikitnya dapat dilihat dari 3 dimensi yaitu efektifitas, efisiensi, dan produktifitas.⁶⁹

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran kepala madrasah, guru yang profesional dan para steak holder sangat memegang peranan dalam meningkatkan mutu pendidikan sehingga mencapai daya saing bangsa.

⁶⁹ E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007) hal 81.

Towsend dan Butterworth dalam bukunya *your' child's school* menyebutkan ada sepuluh faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu yakni:⁷⁰

1. Efektifitas kepemimpinan kepala sekolah
2. Partisipasi dan mas tanggung jawab guru dan staff
3. Proses belajar mengajar yang efektif
4. Pengembangan staff yang terprogram
5. Kurikulum yang relevan
6. Memiliki visi dan misi yang jelas
7. Iklim sekolah yang kondusif
8. Penilaian diri terhadap kekuatan dan kelemahan
9. Komunikasi efektif baik internal dan eksternal
10. Keterlibatan orang tua dan masyarakat secara intrinsik.

Dalam konsep yang lebih luas, mutu pendidikan memiliki makna sebagai suatu kadar proses dari hasil pendidikan secara keseluruhan yang ditetapkan sesuai dengan pendekatan dan kriteria tertentu. Pada era globalisasi seperti ini yang serba digital, akses informasi yang sangat cepat dan persaingan hidup semakin ketat, semua bangsa berusaha meningkatkan sumber daya manusia. Hanya manusia unggul yang dapat mempertahankan diri dan bersaing dalam persaingan ketat ini. Termasuk sumber daya pendidikan. Dalam sumber daya pendidikan meliputi sumber daya ketenagaan (SDM), dana dan sarana prasarana.⁷¹

Ada sebuah pendekatan yang telah dikembangkan oleh Juran yang disebut Manajemen Mutu Strategis (SQM) untuk membantu manajer dalam membuat perencanaan. SQM merupakan sebuah proses tiga bagian yang didasarkan pada staf pada tingkat berbeda yang memberikan kontribusi unik terhadap peningkatan mutu.

Tiga bagian tersebut yaitu:

1. Manajemen senior memiliki pandangan strategis tentang organisasi

⁷⁰ Towsend dan Butterworth. *Your Child's Sholl*, (1992) hal 35.

⁷¹ Piet A. Sahetian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000) hal. 2

2. Manajemen menengah memiliki pandangan operasional tentang mutu
3. Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap control mutu.

Dalam pandangan juran produk yang memiliki mutu tinggi akan memberikan manfaat yaitu: (1) meningkatkan kepuasan pelanggan (2) membuat produk mudah laku dijual (3) memenangkan persaingan (4) meningkatkan pangsa pasar (5) memperoleh pemasukan dari penjual (6) menjamin harga.

Juran intitute yang memberikan konsultasi berdasarkan prinsip – prinsip juran, menganjurkan penggunaan sebuah pendekatan tahap demi tahap untuk menyelesaikan masalah dalam meningkatkan mutu. Peningkatan mutu hanya akan berarti ketika di aplikasikan secara praktis dan aplikasi tersebut merupakan variasi dari tahap itu sendiri, juran pernah mengatakan bahwa semua bentuk peningkatan mutu harus di lakukan dengan cara tahap demi tahap dan tidak dengan cara lain.⁷²

Ada dua ide yang sangat menarik dan sangat kuat dalam mutu yang selalu di asosiasikan kepada philip B Crosby. Ide yang pertama adalah ide bahwa mutu itu gratis dan yang kedua adalah ide bahwa kesalahan, kegagalan, pemborosan dan penundaan waktu, serta semua hal yang tidak bermutu lainnya bisa dihilangkan jika intuisi memiliki kemauan untuk ini. Ini merupakan gagasan tanpa cacat yang kontroversial. Kedua ide tersebut sangat menarik jika diterapkan dalam dunia pendidikan. Berdasarkan konsep mutu yang dikemukakan Crosby, mutu itu gratis dan ide bahwa kesalahan kegagalan pemborosan dan penundaan waktu, serta semua hal yang tidak bermutu lainnya bisa dihilangkan jika intuisi memiliki kemauan untuk ini menurut Crosby mutu adalah sesuai dengan yang disyaratkan/distandarkan.⁷³

Empat belas cara perbaikan kualitas menurut Crosby yaitu:

1. Komitmen manajemen yaitu menjelaskan bahwa manajemen bertekad meningkatkan kualitas untuk jangka panjang
2. Membentuk tim kualitas antar departemen

⁷² Edward Sallis. *Total Quality Management In Education*, (Jogjakarta: Irsicod, 2010) hal 109 - 110

⁷³ Ibid.

3. Mengidentifikasi sumber terjadinya masalah saat ini dan masalah potensial
4. Menilai biaya kualitas dan menjelaskan bagaimana biaya itu digunakan sebagai alat manajemen
5. Meningkatkan kesadaran akan kualitas dan komitmen pribadi pada semua karyawan
6. Melakukan tindakan dengan segera untuk memperbaiki masalah – masalah yang telah diidentifikasi
7. Mengadakan program *zero defects*
8. Melatih para penyedia untuk bertanggung jawab dalam program kualitas tersebut.
9. Mengadakan *zero defects day* untuk meyakinkan seluruh karyawan agar sadar akan adanya perubahan kualitas ini.
10. Mendorong individu dan tim untuk membentuk tujuan perbaikan pribadi dan tim
11. Mendorong para karyawan untuk mengungkapkan kepada manajemen apa hambatan – hambatan yang mereka hadapi dalam upaya mencapai tujuan kualitas
12. Mengakui atau menerima para karyawan yang berpartisipasi
13. Membentuk dewan kualitas untuk mengembangkan komunikasi secara terus menerus.

Dapat ditarik kesimpulan dari pengertian diatas bahwa mutu itu gratis dan ide bahwa kesalahan kegagalan, pemborosan, semua hal yang tidak bermutu lainnya bisa dihilangkan jika intuisi memiliki kemauan untuk ini, tergantung kebijakan yang dibuat kepala madrasah dan stakeholder. Dari kebijakan yang dibuat akan menimbulkan solusi yang baru jika kebijakan tersebut tepat dengan tujuan yang di jabarkan pada visi, misi sekolah.

4. Standar mutu pendidikan

Pendidikan yang merupakan jasa yang sangat perlu memiliki standarisasi penilaian terhadap mutu. Standar mutu ialah panduan sifat – sifat barang atau jasa termasuk sistem manajemennya yang relative *establish* dan sesuai dengan

kebutuhan pelanggan. Sailis mengatakan bahwa standar mutu dapat dilihat dari dua sisi yaitu:

- a. Standar Produk atau jasa yang ditunjukkan dengan: (1) sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan atau *conformance to specification* (2) sesuai dengan penggunaan atau tujuan (3) produk tanpa cacat (4) sekali benar dan seterusnya.
- b. Standar pelanggan yang ditunjukkan dengan (1) kepuasan pelanggan atau *customer satisfaction*. Bila produk dan jasa dapat melebihi harapan pelanggan (2) setia kepada pelanggan.

Koswara merangkum indikator – indikator sekolah bermutu dan tidak bermutu yaitu:

Tabel 2.1 Indikator Sekolah Bermutu

Sekolah bermutu	Sekolah tidak bermutu
1. Masukkan yang tepat	Masukkan yang banyak
2. Semangat kerja tinggi	Pelaksanaan kerja santai
3. Gairah motivasi belajar tinggi	Aktivitas kerja santai
4. Penggunaan biaya, waktu fasilitas, tenaga yang proposional	Boros memakan sumber – sumber
5. Kepercayaan berbagai pihak	Kurang peduli terhadap lingkungan
6. Tamatan yang bermutu	Lulusan hasil katrol
7. Keluaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat	Keluaran tidak produktif

Baker memaparkan standar sekolah bermutu yaitu :

- a. Administrasi dan jajarannya serta guru – guru adalah para profesional yang handal
- b. Tersedia kurikulum yang luas bagi seluruh siswa
- c. Memiliki filosofi yang selalu berkomunikasi bahwa seluruh anak dapat belajar dengan harapan yang tinggi
- d. Iklim yang baik untuk belajar, aman, bersih, memperdulikan dan terorganisasi dengan baik
- e. Suatu sistem penilaian berkelanjutan yang di dukung supervisi
- f. Keterlibatan masyarakat yang tinggi

- g. Membantu para guru mengembangkan strategi, teknik intruksional dan mendorong kerjasama kelompok
- h. Menyusun jadwal secara terprogram untuk memberikan pelatihan dalam jabatan dan seminar untuk seluruh staff
- i. Pengorganisasian SDM untuk melayani seluruh siswa
- j. Komunikasi dengan orang tua siswa dan menyediakan waktu cukup untuk dialog
- k. Menetapkan dan mengartikulasi tujuan secara jelas
- l. menjaga staff yang memiliki keseimbangan, keterampilan dan kemampuan serta kekuatan kapabilitas khusus di staff.
- m. Menjaga hubungan baik dengan pemerintah daerah
- n. Kerjasama guru dan orang tua untuk menyediakan dukungan pelayanan dalam pemecahan permasalahan siswa.

Standar mutu pendidikan dapat di rujuk dari standar nasional pendidikan yang telah menetapkan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di indonesia meliputi :

1. Standar kompetensi lulusan yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan minimal yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap wajib peserta didik untuk dapat dinyatakan lulus
2. Standar isi adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan cakupan dan kedalaman materi pelajaran untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang di tuangkan kedalam kompetensi bahan kajian, kompetensi pelajaran dan silabus pembelajaran.
3. Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prosedur dan pengorganisasian pengalaman belajar untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
4. Standar pendidik dan kependidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kualifikasi minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan.

5. Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan persyaratan minimal tentang fasilitas yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi lulusan
6. Standar pengelolaan adalah standar nasional yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pelaporan dan pengawasan kegiatan agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan
7. Standar pembiayaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan biaya untuk penyelenggaraan satuan pendidikan
8. Standar pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan alat penilaian pendidikan.⁷⁴

G. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Menurut paparan diatas Strategi rekrutmen merupakan penentuan keputusan jangka panjang untuk mengubah kondisi organisasi dan menentukan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan rekrutmen SDM yang unggul. Untuk menunjang hal ini maka diperlukan strategi yang matang untuk menentukan SDM yang benar – benar diperlukan serta cara yang efektif dan efisien sehingga akan mempengaruhi mutu pendidikan dari Lembaga tersebut.

Mutu pendidikan sendiri merupakan keadaan yang sesuai dan melebihi harapan pelanggan hingga pelanggan memperoleh kepuasan berbicara dengan kualitas barang/jasa yang ditawarkan ke pelanggan dalam pelayanan sebaik mungkin sesuai kebutuhan pelanggan dan pasar, mutu pendidikan dikatakan berhasil apabila sesuai dengan kebutuhan serta harapan pelanggan dan output yang dikeluarkan sesuai kebutuhan pasar. Untuk mencapai kepuasan pelanggan maka diperlukan SDM unggul yang mendukung system yang ada. Menurut Abdul Hamid (2020) SDM merupakan faktor yang sangat penting

⁷⁴ Engkoswara dan Aan komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA,CV . 2010) Hal 309 - 312

bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.⁷⁵ Maka dalam hal ini perekrutan tenaga pendidik merupakan hal yang krusial yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan ke depannya pada Lembaga pendidikan tersebut.

H. Kerangka Berfikir

Rekrutmen merupakan awal datangnya tenaga pendidik yang akan menjadi ruh dari proses Pendidikan itu sendiri. Luran goe (2017) menegaskan bahwa tujuan rekrutmen guru bukan untuk mempertahankan guru yang efektif, melainkan untuk memperbaiki pembelajaran siswa dan peluang pendidikan. hal ini menunjukkan peran rekrutmen guru itu penting untuk mendapatkan guru yang profesional. Maka diperlukan rekrutmen tenaga pendidik yang menghasilkan tenaga pendidik profesional. Dimana Pendidikan akan berjalan berkualitas sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai undang – undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru merupakan bagian penting dalam pendidikan yang mempengaruhi mutu pendidikan itu sendiri. Ketika tenaga pendidik nya berkualitas dan memberikan sumbangsih positif kepada Lembaga. Kompetensi Tenaga Pendidik yang sudah memenuhi standar kompetensi sejak awal menjadi salah satu keunggulan Lembaga yang akan menaikkan mutu pendidikan dilembaga tersebut.

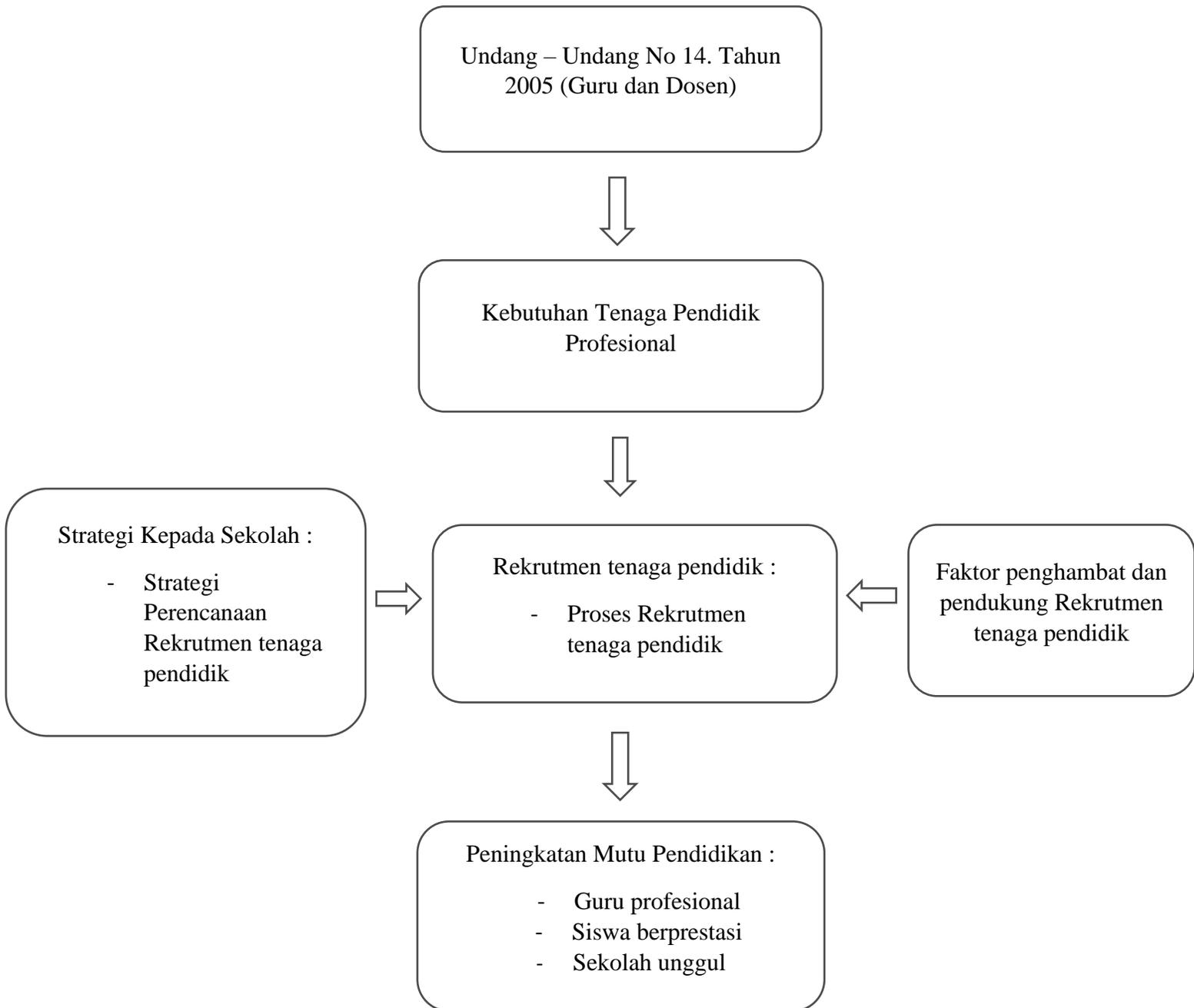
Untuk mendapatkan tenaga didik yang professional diperlukan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif. Dalam memperbaiki strategi rekrutmen guru yang belum efektif, pemerintah dan pimpinan sekolah harus menerapkan prinsip ketepatan dalam rekrutmen. Prinsip tersebut antara lain ketepatan antara

⁷⁵ Hamid, Abdul, (2020, 9 Oktober) *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*, diakses dari <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>.

individu dan organisasi, ketepatan antara guru dan sekolah, ketepatan antara guru dan siswa, serta ketepatan antara kualifikasi guru dan konteks mengajar. Untuk mendukung prinsip ketepatan tersebut maka pemerintah bisa bekerja sama dengan lembaga penyedia calon guru agar mempersiapkan guru dengan lebih baik dan berkualitas untuk menjawab kebutuhan guru di Lembaga tersebut.

Ketika Strategi Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sudah efektif dan efisien serta tepat sasaran, maka tenaga pendidik professional yang didapatkan akan menjadikan mutu dari sekolah itu lebih baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Bagan Kerangka berfikir 2.2 :



BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya memahami tentang mutu pendidikan yang bersumber dari tenaga pendidik. Seperti dalam Undang – Undang No 14. Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa tenaga pendidikan harus mempunyai kompetensi tertentu sesuai kriteria yang sudah distandarkan dalam UU tersebut, serta dalam hal ini tenaga pendidik mempunyai pengaruh dalam mutu pendidikan sehingga proses pencarian serta pemilihan nya tidak boleh sembarangan mengingat akan ada pengaruh nya terhadap mutu pendidikan. Maka dalam hal ini peneliti ingin melihat lebih jauh proses rekrutmen, berupa perencanaan, pelaksanaan dan faktor – faktor penghambat atau pendukung dalam mencari tenaga pendidik yang professional. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini maka peneliti harus turun kelapangan, bertemu langsung tenaga pendidik serta pimpinan Lembaga pendidikan tersebut untuk melakukan pengumpulan data penelitian, sekaligus melakukan analisis data selama proses penelitian. Untuk itu penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan yang dapat digunakan dalam mendeskripsikan suatu gejala atau fenomena yang terjadi di lapangan.⁷⁶ Adapun alasan menggunakan pendekatan kualitatif adalah :

1. Untuk memahami lebih jauh makna dari data yang tampak
2. Untuk memastikan kebenaran data
3. Untuk mengambil pendekatan holistic dan kompherensif dalam mempelajari objek penelitian

Adapun jenis penelitian nya adalah studi kasus sebagaimana diungkapkan Yin (2009) Studi kasus merupakan penyelidikan empiris kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, terutama Ketika batas – batas antara fenomena dan konteks tidak begitu jelas. Rancangan studi kasus dipilih untuk membantu

⁷⁶ Kasiram Moh, *Metodelogi Penelitian* (Malang: Uin-Maliki Press, 2010), hal 9.

mengekplorasi pengalaman kepala sekolah dan tim manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui strategi rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan, dimana peristiwa dan perilaku mereka tidak dapat dikendalikan dan lebih fokus pada peristiwa yang terjadi saat ini.

B. Kehadiran Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah atau Penanggung jawab SDM Sekolah. Untuk itu peneliti perlu bertemu pimpinan sekolah untuk membangun kepercayaan kepada pimpinan sekolah bahwa kehadiran peneliti untuk membantu memberikan kontribusi positif terhadap manajemen sekolah kedepan nya. Hal ini dilakukan peneliti Ketika melakukan observasi sebelum melakukan penelitian secara resmi. Penelitian melakukan tanya jawab, diskusi – diskusi ringan serta memberikan gambaran sedikit tentang penelitian ini agar mampu mendapat kepercayaan oleh pimpinan sekolah, sehingga diberikan izin untuk penelitian di lembaga tersebut. Serta berinteraksi dengan beberapa tenaga pendidik untuk membangun interaksi sosial yang baik sebelum dan Ketika penelitian nantinya. Dan bertemu dengan Penanggung jawab sdm yang dikelola oleh Yayasan LKPMI Al Izzah untuk bersilaturahmi serta membangun kepercayaan yang sama.

Maka sebelum melakukan penelitian peneliti perlu mendapatkan kepercayaan Yayasan LKPMI Al Izzah, pimpinan SMA Al Izzah Batu dan beberapa tenaga pendidik di sekolah tersebut, bahwa penelitian ini akan memberikan dampak positif kepada sekolah tersebut. Oleh karena itu jenis penelitian adalah penelitian deskriptif karena penelitian akan menganalisis data yang ada dan mendeskripsikan hubungan yang ada dalam fenomena penelitian ini. Objek penelitian dalam hal ini tenaga pendidik dan penanggung jawab SDM Lembaga akan berperan sebagai informan serta objek dalam penelitian ini. Dan peneliti berperan sebagai pencari sumber informasi. Dan Kerjasama ini akan berlangsung sampai penelitian selesai.

C. Lokasi Penelitian

Penetapan tempat penelitian berdasarkan tingkat sekolah yang sudah mendapat akreditasi A serta Pondok pesantren yang sudah bertaraf Internasional serta tenaga pendidik yang lulusan dari kampus ternama taraf nasional maupun internasional dan prestasi siswa yang sudah menjuarai perlombaan Internasional. Tempat penelitian adalah tempat yang akan dijadikan peneliti sebagai objek penelitian dan mencari data sesuai judul. Bertempat di SMA IIBS Al Izzah Batu yang lokasinya berada dikomplek Pondok Pesantren Al Izzah, di jalan raya apel No.61, Desa Sumber sekar, Kec. Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Telp.(0341461231) Lokasi SMA ini termasuk strategis karena berada di wilayah desa yang tidak jauh dari kota serta lingkungan yang masih asri dan akses yang tidak sulit, sehingga membuat nyaman kegiatan belajar mengajar.

D. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini merupakan Kepala Sekolah, tim Manajemen SDM Yayasan, dan tenaga pendidik. Data yang dikumpulkan berupa ungkapan/pendapat/presepsi mereka tentang segala hal yang berkaitan dengan program strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik ini. Oleh karena itu jenis data yang dikumpulkan ini adalah data primer. Pemilihan informan atau subyek penelitian sesuai dengan kriteria yang sudah peneliti tentukan terlebih dahulu, informan yang telah dipilih merupakan orang – orang yang merencanakan, melaksanakan serta bertanggung jawab terhadap program ini. Dan yang merasakan dari program ini.

E. Teknik Pengumpulan data

Peneliti menggunakan 3 teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi diperlukan untuk melihat data lapangan secara akurat dalam hal ini manajemen SDM yang diterapkan disekolah, keunggulan tenaga pendidik baru yang belum diberi pelatihan serta data tenaga didik yang baru, seperti hal nya menurut iman gunawan (2013) Observasi

merupakan kegiatan yang memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut, maka akan ada penelusuran lebih jauh akan data – data yang disebutkan diatas. Wawancara dan dokumentasi juga peneliti lakukan untuk mengetahui proses rekrutmen yang ada, melalui TIM Manajemen SDM Sekolah serta kepala sekolah di tambah tenaga pendidik yang ada, data yang dibutuhkan dalam wawancara serta dokumentasi disebutkan pada table 1.3 berikut.

Tabel Wawancara 3.1

NO	Informan	Tema Wawancara
1.	TIM Manajemen SDM Bersama Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> a. Proses perencanaan SDM Tenaga pendidik b. Proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik c. Pendekatan. Model, Strategi rekrutmen yang diterapkan d. Penilaian Tenaga Pendidik yang diperlukan
2.	Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> a. Proses pelaksanaan rekrutmen b. Faktor penghambat dan Pendukung proses rekrutmen tenaga pendidik

F. Analisis Data

Analisis dan Pengumpulan data yang dilakukan peneliti dilakukan secara terpadu, artinya sudah dilakukan sejak dilapangan, yakni dengan penyusunan data atau bahan empiris (Sntyhesizing) menjadi pola – pola dan kategori yang tepat. Bahan empiris yang sudah terkumpul akan peneliti lakukan analisis data dengan metode miles dan hubermen yang merupakan empat aktivitas dalam metode analisis dan deskriptif. Pertama *pengumpulan data*, data yang peneliti kumpulkan dengan instrumen yang telah dibuat dalam hal ini instrumen yang peneliti gunakan adalah wawancara dan studi dokumen. Kedua *reduksi data*.

Peneliti memilah – milah data yang mana yang sesuai untuk dimasukkan sebagai data penelitian yang diperlukan. Ketiga *display data*, peneliti melakukan penyajian yang urut serta dirangkai dengan baik sehingga pembaca akan lebih mudah memahai data yang disampaikan peneliti. Keempat *verifikasi/menarik kesimpulan* dalam bagian ini peneliti melakukan konfigurasi ataupun menganalisis keteraturan pola yang ada dari data yang didapat sehingga bisa terlihat dengan jelas hubungan – hubungan dari data yang dipaparkan peneliti.⁷⁷

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pada penelitian, setiap hal temuan harus dicek keabsahannya. Oleh karena itu peneliti menggunakan teknik *tringulasi* tentang hasil data strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA IIBS AL IZZAH Batu. *Triangulasi* ini dilakukan dengan cara 1) Membandingkan apa yang dikatakan informan pertama dengan apa yang dikatakan informan lainnya serta membandingkan dengan apa yang di alami peserta rekrutmen dan seleksi dilapangan, 2) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang saling berkaitan dalam hal ini dokumen rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. 3) Membandingkan data yang didapat dengan teori yang ada. 4) melakukan *audit trial* melalui pemeriksaan data mentah (catatan lapangan, hasil rekaman dan foto), pemeriksaan hasil analisis data (rangkuman dan konsep – konsep) dan catatan proses yang digunakan (metodologi, desain atau prosedur) pengecekan ini dilakukan secara berkala sampai penulisan skripsi selesai.

⁷⁷ Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. (Jakarta: UIP. 2010)

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan data

1. Profil Sekolah

a. Profil Umum SMA Al Izzah Batu

Jalan : Indragiri, Gg. Pangkur, No 78

Desa : Sumberejo

Kecamatan : Batu

Kota : Batu

Provinsi : Jawa Timur

Kode Pos : 65318

Email : <https://alizzah-batu.sch.id/>

SMA Al-Izzah Islamic Boarding School merupakan lembaga pendidikan berciri khas islam berpadu pendidikan nasional. Kampus Al-izzah Islamic Boarding School memiliki lokasi sangat strategis dan akses jalan yang mudah, lokas Al-Izzah yang strategis dan kondusif (berada di pusat kota batu dan kaki bukit banyak yang sejuk) serta bangunan dan fasilitas yang tertata dengan baik, sangat ideal untuk menunjang proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan.

Adapun tahun pertama beroperasinya SMA Al-Izzah Islamic Boarding School Batu pada tahun 2011/2012 yang dicetuskan oleh Yayasan Lembaga Pendidikan Muslimah Indonesia (Al-Izzah). Didukung dengan letak geografis SMA Al-izzah Islamic Boarding School yang dekat dengan sarana prasarana yang membantu kelancaran proses pembelajaran juga berada pada daerah pegunungan yang memberikan kenyamanan pada proses pembelajaran. Didukung juga dengan sekolah yang sudah terakreditasi A serta bertaraf Internasional.

b. Visi, Misi dan Profil Lulusan SMA Al Izzah Batu

1) Visi

Terwujudnya lembaga pendidikan muslimah yang unggul dan kompetitif hingga dapat melahirkan generasi muslimah yang memiliki kemampuan memikul amanah Allah sebagai hamba dan khalifah-Nya.

2) Misi

Terselenggaranya lembaga pendidikan muslimah dengan sistem integral yang memadukan aspek intelektual, mental-spiritual dan life-skills sehingga dapat melahirkan generasi muslimah yang bertaqwa, cerdas dan mandiri

3) Standar Lulusan

1. Ketaqwaan

- (1) Memiliki aqidah yang lurus, kokoh, dan jauh dari penyimpangan
- (2) Mampu melaksanakan ibadah sesuai tuntunan Nabi Muhammad SAW
- (3) Memiliki akhlak yang terpuji (Al-Akhlak Al-Karimah)
- (4) Memiliki jiwa keislaman dan semangat perjuangan

2. Kecerdasan

- (1) Lulus Uji Kompetensi Standar Nasional (UN)
- (2) Lulus Seleksi Masuk Perguruan Tinggi Negeri Favorit
- (3) Siap bersaing dalam Kompetisi Sains dan Matematika
- (4) Hafal 15 Juz Al-Qur'an untuk SMA
- (5) Mampu membaca al-Qur'an secara benar sesuai standar bacaan Ummi
- (6) Hafal semua hadits yang terdapat dalam kitab Al-Arba'in al-Nawawiyah
- (7) Mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris dan Arab
- (8) Mendapat sertifikat TOEFL ITP

3. Kemandirian

- (1) Mampu menghasilkan karya sesuai dengan bakat dan minat siswa

- (2) Memiliki pengalaman menyelesaikan permasalahan hidup
- (3) Mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugas pribadi
- (4) Mampu menempatkan dirinya di tengah komunitas kehidupan sosial

c. Karakter Pendidikan SMA Al Izzah Batu

1. Tujuh Pilar Pesantren (School Culture).

- (1) Berkepribadian Islami
- (2) Berjiwa Juang Tinggi dan Pantang Menyerah
- (3) Mandiri
- (4) Peduli pada Sesama
- (5) Disiplin dan Tanggung Jawab
- (6) Sopan dan Santun
- (7) Sederhana, Bersih dan Rapi

2. Prinsip Pengabdian Guru

- (1) Bekerja dengan misi perjuangan
- (2) Berkerja penuh keteladanan
- (3) Bekerja dengan semangat kekeluargaan
- (4) Bekerja profesional dan tanggung jawab
- (5) Bekerja cerdas, keras, tuntas dan ikhlas

3. Janji Pemuda Islam

- (1) Allah *'Azza Wa Jalla* Rabb Kami
- (2) Al-Qur'an pedoman hidup kami
- (3) Rasulullah Saw tauladan kami
- (4) Jihad jalan hidup kami
- (5) Mati di jalan Allah adalah cita-cita kami tertinggi

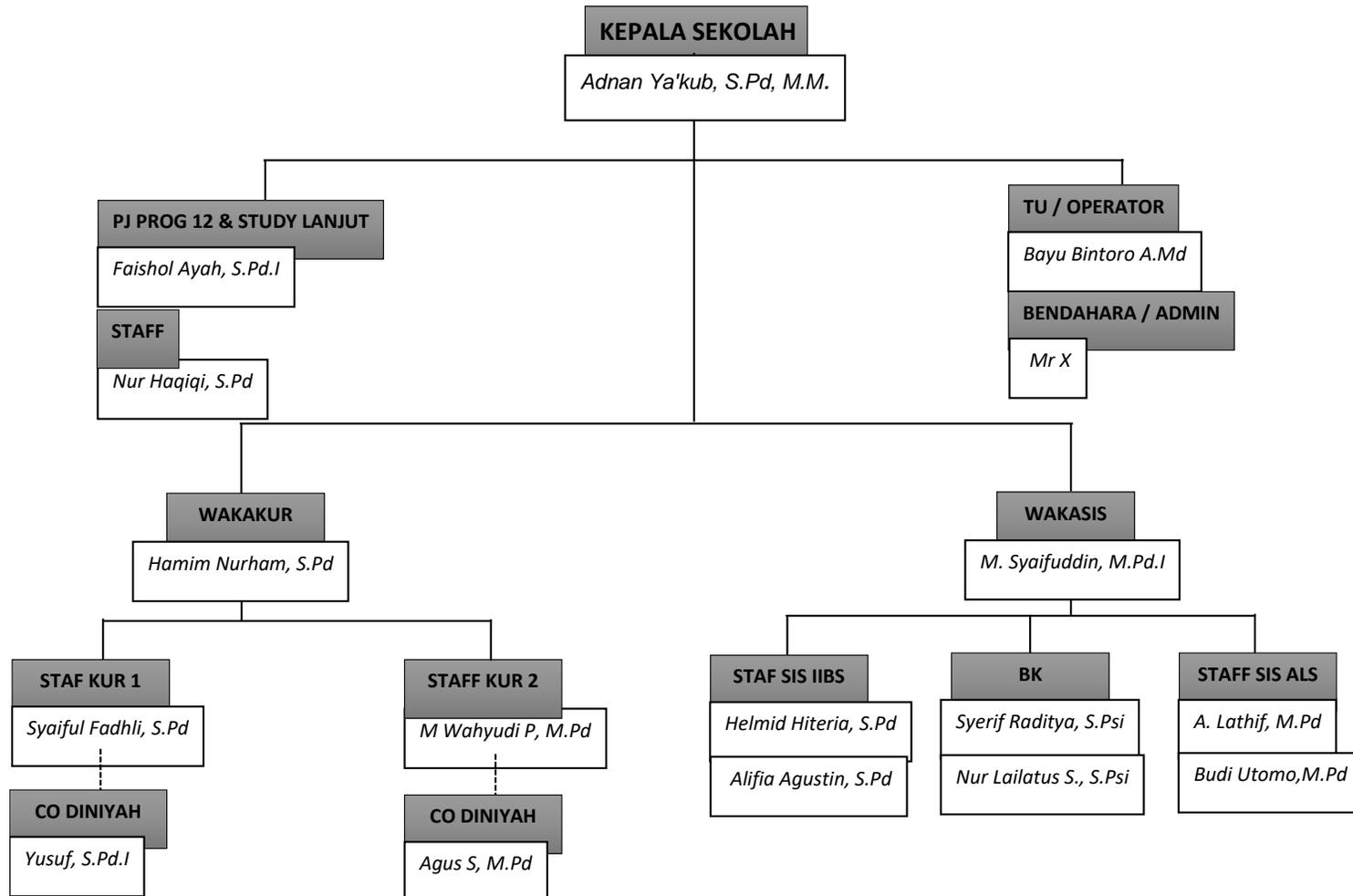
4. Janji Santri Al-Izzah

- (1) Saya bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah SWT dan Muhammad SAW adalah utusan-Nya

- (2) Saya bersungguh-sungguh mengikuti jalan hidup yang disyariatkan Allah dalam al-Quran dan as-Sunnah
- (3) Saya bersungguh-sungguh menaati peraturan yang ditetapkan oleh LPMI Al-Izzah
- (4) Saya bersungguh-sungguh untuk tunduk, patuh dan menghormati semua pembina di LPMI Al-Izzah
- (5) Saya bersungguh-sungguh menuntut ilmu sebagai bekal masa depan meraih ridho Allah SWT

5. Struktur Organisasi SMA Al Izzah Batu

Bagan Struktur Organisasi 4.1



2. Proses Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Al Izzah BATU

Data ini peneliti dapatkan dengan cara wawancara dengan kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan dan waka humas. Di mana SMA Al Izzah Batu merupakan *islamic boarding school*, sekolah yang mewajibkan siswanya untuk tinggal di asrama sekolah selama masa pendidikan, sebagaimana dijelaskan oleh kepala sekolah:

“Iya, SMA Al Izzah ini sekolah yang berada dibawah naungan Yayasan LPMI (Lembaga Pendidikan Muslimah Indonesia) AL IZZAH Kota Batu ini memadukan dua konsep sekolah dalam satu ruang lingkup pendidikan. Sekolah Menengah Atas (SMA) yang memiliki 2 jurusan IPA dan IPS seperti hal nya sekolah umum lainnya, dipadukan dengan konsep pondok pesantren yang muatan pelajaran nya berbasis agama sehingga menghasilkan output siswa yang berkompeten dalam keilmuan serta nilai keagamaan yang tinggi atau biasa kita sebut dengan Islamic boarding school”⁷⁸

Dengan konsep tersebut tentu sekolah memerlukan tenaga pendidik yang berkompeten, mempunyai kemampuan menjadi tenaga pendidik profesional sesuai kualifikasi yang diinginkan sekolah dalam proses rekrutmen tenaga pendidiknya, sebagaimana dituturkan oleh Adnan Ya’kub selaku kepala sekolah:

“Dalam proses perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang kami lakukan, kami menganalisis kebutuhan tenaga pendidik jauh – jauh hari, sesuai kebutuhan tenaga pendidik yang diperlukan. Dilihat dari tenaga pendidik yang keluar, penambahan kelas ataupun mata pelajaran baru sesuai kebutuhan kurikulum juga,serta kualifikasi yang ada juga dirumuskan diawal sehingga mampu mengakomodasi kebutuhan tenaga pendidik yang berkualitas ”.⁷⁹

Proses perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik berdasarkan penuturan dari waka kurikulum SMA Al Izzah Batu diadakan paling lambat dua minggu sebelum diadakan *open recruitment*. Sekolah merumuskan target dari pembukaan rekrutmen ini di dalam rapat-rapat direksi yang rutin setiap pekan

⁷⁸ Adnan Ya’kub, Kepala Sekolah SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022

⁷⁹ Adnan Ya’kub, Kepala Sekolah SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

bersama pengurus sekolah serta pengurus yayasan, perumusan dimulai dari melihat kebutuhan tenaga pendidik di mata pelajaran mana yang kurang hingga penambahan kelas yang ada sehingga kebutuhan tambahan tenaga pendidik baru dapat terdata dengan baik. Hal tersebut berdasarkan penjelasan dari Hamim Nurham, selaku waka kurikulum:

“Perumusan dan persiapan yang kami lakukan dimulai 2 minggu sebelum open rekrutmen dilakukan kami analisis tenaga pengajar yang keluar serta penambahan kelas yang diadakan, mulai dari gender nya, perempuan atau laki – laki dan mata pelajaran mana yang membutuhkan tenaga pendidik baru. perumusan juga kami lakukan di rapat direksi yang rutin setiap pekannya sehingga masukkan serta usulan dari yayasan dapat didengar oleh seluruh pengurus sekolah terkait setiap program maupun kebijakan yang dibuat”⁸⁰

Adapun proses perencanaan ini juga dilakukan tiga kali pertemuan dalam kurun waktu dua minggu sebelum diadakan *open recruitment* sebagaimana disampaikan oleh waka kesiswaan:

“Untuk perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, kami adakan rapat tiga kali dalam kurun waktu dua minggu. Dalam tiga pertemuan itu kami membahas tiga hal. Pertama, kami lakukan analisis kebutuhan yang dilakukan oleh tim manajemen. Kedua, kami mengumpulkan guru mata pelajaran yang diperlukan untuk merumuskan kualifikasi tenaga pengajar seperti apa yang di butuhkan untuk mata pelajaran tersebut. Ketiga, kami lakukan finalisasi, menggabungkan hasil pertemuan sebelumnya untuk mencapai titik kesepakatan bersama dalam perumusan rencana ini”⁸¹

Adapun tim yang dilibatkan dalam hal ini merupakan Kepala sekolah dan waka kurikulum selaku tim inti serta kesiswaan dan humas serta guru mata pelajaran selaku penguji yang membutuhkan tambahan tenaga pendidik. Hal ini diperlukan sebagai bentuk perumusan yang menyeluruh sesuai kebutuhan masing-masing bagian.

Perencanaan kualifikasi yang dibuat oleh Tim Manajemen serta guru mata pelajaran berpatokan pada kebutuhan yang disusun oleh guru mata

⁸⁰ Hamim Nurham, Waka Kurikulum, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

⁸¹ M. Syaifuddin, Waka Kesiswaan, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

pelajaran secara detail serta tambahan dari Tim Manajemen. Hal ini digunakan ketika seleksi nanti agar seleksi dilakukan dapat menyaring tenaga pendidik berkualitas yang diinginkan. Sebagaimana keterangan Hamim Nurham selaku waka kurikulum:

“Kualifikasi yang kami gunakan berpatokan pada kebutuhan yang ada, sebenarnya sama dengan kualifikasi tenaga pendidik pada sekolah umumnya, hanya saja kami mempunyai standar sendiri yang nanti juga akan disesuaikan dengan kebutuhan saat itu seperti TOEFL harus 480. Jika waktu sudah mepet dan ada calon tenaga pendidik yang ada kurang sedikit skor TOEFL nya dari itu maka akan jadi kebijaksanaan tersendiri dari TIM Manajemen”.⁸²

Kualifikasi tenaga pendidik yang dibutuhkan seperti gambar dibawah ini :⁸³

Lowongan Kerja

SEKOLAH MENENGAH ATAS
AL-IZZAH
KOTA BATU

Batas Lamaran Tanggal 30 Mei 2022

Kelengkapan Administrasi

1. Surat Lamaran Pekerjaan
2. Curriculum Vitae
3. Fotokopi KTP
4. Pas Foto 4x6

Persyaratan Umum

1. Pengalaman di bidangnya
2. Sehat Jasmani & Rohani
3. Memiliki pemahaman & amalan keislaman yang baik
4. Terbiasa kerja keras & Inovatif
5. Siap mengikuti aturan Lembaga
6. Umur Mak. 30 Tahun
7. Mampu Mengoperasikan Komputer

Persyaratan Khusus

1. Mampu membaca Al-Quran dengan baik

Kirim Berkas Lamaran Online Ke :
ha.nurham@gmail.com atau via Whatsapp
0857 5599 5485

Kirim Berkas Lamaran Offline ke Alamat :
WAKA Kurikulum SMA AL-IZZAH BATU
Jln. Indragiri Gg. Pangkur No. 78, Sumberejo,
Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur

Kebutuhan tenaga pendidik ini akan dilihat dari berapa kelas yang bertambah sesuai penambahan yang dilakukan yayasan yang menaungi sekolah serta perencanaan yang dilakukan kurikulum, yang dilihat dari berapa rombongan belajar yang ada pada tahun ajaran baru ini. Sekolah juga memetakan jam mengajar masing – masing guru agar tidak terlalu banyak atau terlalu sedikit. Perencanaan juga dilihat dari berapa banyak tenaga pendidik yang masuk

⁸² Hamim Nurham, Waka Kurikulum, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

⁸³ Poster Pembukaan Rekrutmen, SMA Al Izzah, Dokumen, April 2022.

struktural seperti kepala sekolah, humas serta staff nya, waka kurikulum dan staff nya seperti penjelasan waka kesiswaan berikut:

“Penganalisisan kebutuhan tenaga pendidik ini dilihat juga dari jam mengajar tenaga pendidik yang sudah ada, kami lihat berapa banyak yang sudah masuk struktural, seperti masuk menjadi staff waka humas, waka kurikulum, dan sebagainya. Karena sekolah dalam hal ini membagi jam masuk sekolah bagi pengajar yang mempunyai jabatan seperti guru sosiologi yang awalnya mengajar 24 jam dalam seminggu karena sudah dapat jabatan baru sebagai staff waka humas misalnya akan dikurangi 12 jam, untuk 12 jam nya lagi dimasukkan ke jam kerja staff humas.”⁸⁴

Dalam hal persiapan rekrutmen, sekolah menyiapkan segala sesuatu secara teknis dengan TIM Manajemen Sekolah. seperti penjelasan waka kurikulum berikut:

“untuk persiapan rekrutmen kami menyiapkannya jauh – jauh hari mas segala sesuatu yang perlu disiapkan mulai dari analisis kebutuhan, pengkualifikasian tenaga pendidik yang dicari sampai dengan kapan waktunya akan dilaksanakan”⁸⁵

3. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Al Izzah BATU

Data ini peneliti dapatkan dari wawancara. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, dan waka humas.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa proses pelaksanaan rekrutmen diadakan setiap awal tahun ajaran baru yaitu sekitar Bulan Maret sampai April.

“Pelaksanaan ini rutin dilakukan sesuai kebutuhan sekolah terhadap SDM tenaga pendidik. Diadakan lebih lama lagi atau ada pembukaan periode kedua jika belum mendapatkan SDM yang diinginkan sekolah jelas ust adnan selaku kepala sekolah.”⁸⁶

Setelah proses perencanaan selesai, waka kurikulum menyampaikan bahwa hasil analisis kebutuhan sudah diketahui maka sekolah menyiapkan semua kebutuhan penyebaran Informasi *open recruitment* ini ke masyarakat umum melalui grup-grup *whatsapp* dimana memang grup-grup ini merupakan grup

⁸⁴ M. Syaifuddin, Waka Kesiswaan, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

⁸⁵ Hamim Nurham, Waka Kurikulum, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

⁸⁶ Adnan Ya'kub, Kepala Sekolah SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022

yang peruntuhkan untuk membagikan informasi lowongan kerja serta grup-grup *telegram* juga. Melalui media sosial lain juga tapi menurut keterangan waka kurikulum bahwa media sosial lain sejauh ini tidak dilakukan lagi kecuali beberapa tahun kemarin melihat lebih efektif untuk menyebarkan informasi melalui media sosial *whatsapp* dan *telegram*. Sebagaimana yang dituturkan waka kurikulum berikut ini:

“Dalam proses penyebaran informasi nya mas. Kami melihat bahwa lebih efektif untuk menyebarkan informasi ini melalui WA dan Telegram. Karena ada grup – grup sendiri yang memang diperuntuhkan untuk orang – orang yang mencari kerja. Ditambah setiap SDM yang ada sekolah 1 orang nya bisa mempunyai puluhan grup. Sehingga informasi akan mudah tersampaikan. Se jauh ini yang kami pahami juga bahwa para pelamar ini juga lebih mudah tertarik kepada informasi lowongan kerja melalui melalui media sosial Whatsup dan telegram”.⁸⁷

Selain rutinan 1 tahun ajaran, Pembukaan rekrutmen tenaga pendidik juga dilakukan setiap ada tenaga pendidik yang keluar sesuai kebutuhan. Jika memang tenaga pendidik itu tidak bisa di gantikan maka sekolah akan segera mengadakan pembukaan rekrutmen tenaga pendidik baru.

Adapun tahap tes seleksi yang dilaksanakan sebagaimana dijelaskan oleh waka humas menjelaskan sebagai berikut:

Proses pelaksanaan rekrutmen sekolah dilakukan 4 tahap yaitu Administrasi, Tes tulis, Microteaching dan Interview. Tim akan melaksanakan 4 tahap ini dengan detail. Karena hal itu sangat penting dan dapat mempengaruhi kualitas SDM yang didapatkan.⁸⁸

Mengenai metode pelaksanaan yang di gunakan sekolah yaitu metode eksternal sesuai dengan apa yang dijelaskan kepala sekolah yaitu :

Metode Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan SMA AL IZZAH menggunakan metode eksternal, dimana setiap lulusan dari manapun bisa bergabung menjadi tenaga pendidik SMA AL IZZAH. Metode ini di nilai sangat memudahkan bagi sekolah untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Semakin luas jangkauan rekrutmen maka semakin besar kemungkinan mendapatkan SDM

⁸⁷ Hamim Nurham, Waka Kurikulum, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

⁸⁸ Budi utomo, Waka Humas, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

Berkualitas serta menghindari indikasi nepotisme dari internal sekolah.⁸⁹

Dalam seleksi tenaga pendidik baru, guru mata pelajaran yang mata pelajarannya butuh tambahan guru yang akan memberikan seleksi kepada calon tenaga pendidik baru. Sedangkan TIM Manajemen terbagi menjadi 2 yaitu, Tim Inti Kepala sekolah bersama Wakakurikulum dan Tim penimbang yaitu Waka kesiswaan dan Waka Humas, Tim ini lebih fokus untuk memberi pertimbangan keputusan kepada calon tenaga pendidik yang di seleksi khususnya tenaga pendidik diniyah. Tim bagian Waka Kesiswaan dan Waka Humas akan lebih konsentrasi kepada seleksi ataupun rekrutmen tenaga pendidik diniyah sebagai pengawas, pengontrol bahkan sebagai penguji juga. Hal ini sesuai seperti penjelasan Ust saefudin selaku Waka Kesiswaan dan Ust Budi selaku Waka Humas yaitu :

”Kami ketika proses seleksi lebih bergerak kepada penseleksian tenaga pendidik diniyah. Biasanya lebih ke penguji untuk nilai – nilai keislaman yang ada pada calon tenaga pendidik. Selain itu kami juga tetap mengawasi serta mengontrol proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi secara keseluruhan sesuai arahan kepala sekolah dan waka kurikulum.”⁹⁰

Tim Manajemen Inti dalam proses rekrutmen dan seleksi akan lebih fokus mengontrol keseluruhan khususnya bagian rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik eksak. Hal ini dilakukan setiap pada hari – hari yang telah ditentukan diadakannya proses rekrutmen dan seleksi. Biasanya sekitar 2 minggu sampai 1 bulan.

Proses Penilaian akan diambil dari 2 hasil tes jika telah lulus persyaratan administrasi yaitu dari TIM Penguji yaitu guru mata pelajaran sesuai yang dibutuhkan sekolah saat itu dan panitia rekrutmen serta ada penilaian tambahan dari siswa yang menjadi objek micro teaching calon tenaga pendidik baru. serta nanti ada pertimbangan khusus kepada calon tenaga pendidik yang nilai ujiannya hampir mencapai target sekolah tapi sudah mendekati target

⁸⁹ Adnan Ya’kub, Kepala Sekolah SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022

⁹⁰ Budi Utomo, Waka Humas, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

yang ditetapkan sekolah. Hal ini akan disesuaikan oleh waktu proses rekrutmen berlangsung serta nilai keseluruhan dari calon tenaga pendidik baru. penilaian juga dilihat dari segi penampilan, karakter yang bersifat penilaian jiwa keguruan calon tenaga pendidik ini. Hal ini dijelaskan oleh Ust Saifudiin selaku kesiswaan:

“dulu pernah ada calon tenaga pendidik yang datang ketika seleksi dengan memakai hijab melintir – lintir tidak sesuai standar pada umumnya tentu hal ini tidak sesuai karakter guru yang diinginkan Al Izzah. Dalam hal ini biasanya waka kesiswaan akan ikut berperan dalam penilaian ini karena ini akan mempengaruhi kualitas pendidikan karakter siswa yang dilakukan di SMA Al Izzah. Serta ada penilaian akademik juga yang dilakukan waka kurikulum untuk melihat penilaian secara keilmuan”.⁹¹

4. Faktor Pendukung dan penghambat proses rekrutmen tenaga pendidik di SMA Al Izzah BATU

SMA Al Izzah merupakan sekolah yang sudah berdiri dari tahun 1996 yang artinya sudah mempunyai banyak alumni serta relasi – relasi yang tercipta secara sengaja ataupun tidak. Menurut data yang peneliti dapatkan dari wawancara dengan Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan dan Waka Humas bahwa SMA Al Izzah tidak begitu mendapatkan permasalahan yang berarti dalam proses rekrutmen yang dilakukan selama 5 tahun terakhir. Sebagaimana dikatakan oleh ust Hamim selaku waka kurikulum :

“Sejauh ini dalam proses rekrutmen dan seleksi yang kami laksanakan mas, kami tidak menemukan penghambat khusus dalam proses ini, hanya beberapa tenaga pendidik mata pelajaran eksak yang agak sulit dicari atau lebih sedikit dibanding tenaga pendidik mata pelajaran lain sehingga kami pun menyesuaikan standar yang memadai ketika membutuhkan tenaga pendidik mata pelajaran tersebut. Keadaan pandemi pun tidak begitu menjadi faktor penghambat dalam melaksanakan open rekrutmen tenaga pendidik. Lebih dari 50% tenaga pendidik yang mengajar di SMA Al Izzah sudah strata 2 lulusan dari kampus – kampus unggulan dari berbagai macam daerah di Indonesia. Sehingga data yang didapatkan peneliti tidak mendapati

⁹¹ M. Syaifuddin, Waka Kesiswaan, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

banyak nya faktor penghambat dalam proses rekrutmen yang diadakan, baik dalam perencanaan ataupun proses rekrutmen nya.”⁹²

Menurut waka kurikulum ada beberapa faktor pendukung dalam proses rekrutmen dan seleksi yaitu :

“iya mas, nama sekolah menjadi faktor pendukung juga buat kami sehingga lebih mudah menarik perhatian para pelamar untuk memilih kami sebagai tempat mengajar yang tepat. Selain itu karena sekolah kami mempunyai banyak SDM serta alumni ini memudahkan kami juga untuk penyebaran informasi. 1 tenaga pendidik bisa mempunyai 15 grup What’supp minimal ditambah kami juga menyebarkan informasi ini melalui grup – grup media sosial yang memang diperuntukkan untuk para pelamar kerja mencari kerja. Sehingga kami mempunyai relasi dalam hal itu. Di tambah wali murid yang juga membantu menyebarkan informasi penerimaan tenaga pendidik baru yang kami buka itu menambah kemudahan kami dalam proses rekrutmen dan seleksi ini.”⁹³

Waka kurikulum juga menyampaikan bahwa faktor lainnya juga tentang TIM yang Profesional dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan nya, seperti yang beliau sampaikan berikut ini :

“Tim dalam rekrutmen yang kami bentuk terdiri dari Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Waka Humas serta Guru mata pelajaran yang berperan sebagai penguji ketika tes dilakukan sesuai mata pelajaran yang membutuhkan tambahan tenaga pendidik. Kami mempunyai semboyan “kalo bisa hari ini selesai kenapa besok” sehingga hal ini menjadikan Tim kami bergerak lebih cepat mas tanpa meninggalkan efesien dan efektif nya kerja yang dilakukan Tim ini, ditambah pengalaman dari Tim yang sudah banyak tentang rekrutmen dan seleksi ini juga menjadi mempercepat serta mempermudah kerja kami.”⁹⁴

Menurut Waka Humas faktor penghambat yang dialami sekolah selama ini yaitu pelamar yang kebanyakan perempuan, sesuai penjelasan beliau berikut ini :

⁹² Hamim Nurham, Waka Kurikulum, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

⁹³ Hamim Nurham, Waka Kurikulum, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

⁹⁴ Hamim Nurham, Waka Kurikulum, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

“Sekolah kami kan di bagi 2 mas ya, yang perempuan sendiri dan yang laki – laki sendiri untuk lokasi nya. Kami juga punya peraturan dalam hal ini berkaitan dengan tenaga pendidik bahwa pengajar laki – laki bisa mengajar di siswa laki – laki maupun perempuan, berbeda dengan pengajar perempuan area mengajar nya terbatas hanya di izinkan mengajar di siswi perempuan saja. Sehingga kami membutuhkan lebih banyak tenaga pendidik laki – laki dibanding perempuan. Tapi yang kami dapati bahwa pelamar perempuan lebih banyak di banding pelamar laki – laki sehingga terpaksa kami tolak ketika ada pelamar kerja yang perempuan jika memang kuota perempuan sudah penuh.”⁹⁵

Waka kurikulum mengatakan untuk faktor penghambat selama proses rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilakukan itu merupakan didapati nya pelamar yang kurang berkompeten. Sesuai penjelasan beliau berikut ini :

“Faktor penghambat yang kami dapati mas ya, itu terkadang kami mendapati pelamar yang di atas kertas nilai nya bagus, kemampuan nya bagus, tapi untuk mengajar di depan siswa mereka tidak menguasai dengan baik bahkan bisa dikatakan dibawa standar kami atau sebalik nya ada juga yang nilai nya di atas kertas tidak terlalu bagus tapi mampu mengajar dengan baik, biasa nya yang seperti ini masih bisa kami pertimbangkan, pernah juga kami dapati pengetahuan tentang keagamaan nya sangat kurang atau malah tidak sesuai standar yang sekolah inginkan sehingga tipe seperti ini tidak diterima oleh sekolah dan cukup banyak kami temui pelamar – pelamar yang seperti ini.”⁹⁶

Waka kesiswaan juga menambahkan untuk faktor penghambat yang dirasakan sekolah adalah banyak nya sekolah yang sama taraf nya sama seperti Al Izzah, berikut penjelasa, saifudin selaku waka kesiswaan :

“ untuk faktor ancaman, atau penghambat mas ya karena banyak nya sekolah yang taraf nya Internasional seperti Al Izzah itu menjadikan persaingan semakin ketat mas, shingga kamipun harus bersaing juga untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas. Walaupun memang efek nya tidak begitu signifikan untuk sekarang.”⁹⁷

⁹⁵ Budi utomo, Waka Humas, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

⁹⁶ Hamim Nurham, Waka Kurikulum, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022

⁹⁷ M. Syaifuddin, Waka Kesiswaan, SMA Al Izzah, *Wawancara*, April 2022.

B. Temuan Penelitian

1. Proses Perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Al Izzah BATU

Hasil dari data yang di dapatkan peneliti, bahwa ada beberapa hal yang dilakukan dalam proses perencanaan di SMA Al Izzah Batu yaitu :

a. Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik

Analisis yang dilakukan oleh waka kurikulum dengan kepala sekolah, dilihat dari berapa tenaga pendidik yang keluar ataupun kelas yang di tambah. Analisis juga dilakukan dengan melihat mata pelajaran mana yang membutuhkan tenaga pendidik ini. Waka kurikulum juga melihat kebutuhan tenaga pendidik dari berapa tenaga pendidik yang mendapatkan jabatan baru, karena dalam hal ini akan ada penyesuaian jam tenaga pendidik, jam mengajar akan dibagi dengan jam jabatan yang didapat.

b. Waktu Perencanaan

Waktu perencanaan dilakukan dalam waktu 2 minggu sebelum pembukaan rekrutmen dan seleksi paling lambat seperti keterangan data di paparan data sebelumnya. Perencanaan juga dilakukan pada rapat direksi yang dilakukan setiap pekan bersama yayasan sehingga yayasan mengetahui dan bisa memberikan masukan kepada sekolah terkait rekrutmen dan seleksi. Setelah itu rapat dilakukan TIM Sekolah secara mandiri yaitu dalam kurun waktu 2 minggu dengan pertemuan 3 kali, pertemuan pertama membahas analisis tenaga pendidik yang keluar dan penambahan kelas, pertemuan kedua persiapan guru mata pelajaran dalam pengujian serta rumusan kualifikasi tenaga pendidik yang dibutuhkan, dan pertemuan ketiga pembahasan secara keseluruhan yaitu finalisasi dari semua rapat yang dilakukan.

c. Tim Rekrutmen Tenaga Pendidik

Proses perencanaan ini dilakukan oleh kepala sekolah, waka kesiswaan, waka kesiswaan dan waka humas, selaku Tim Rekrutmen Tenaga Pendidik sedangkan guru mata pelajaran tidak ikut banyak dalam perencanaan

pembukaan rekrutmen, guru mata pelajaran lebih banyak ikut andil dalam penyeleksian dan teknis dari rekrutmen itu sendiri.

d. Rumusan Kualifikasi Tenaga Pendidik

Standar kualifikasi yang ditentukan sekolah dirumuskan dengan rapat bersama guru mata pelajaran yang dibutuhkan, serta dalam hal ini kualifikasi dibuat sesuai keadaan lapangan yang dialami guru mata pelajaran sehingga sesuai dengan kebutuhan secara realistis. Dilihat juga dari pembukaan rekrutmen setiap tahun nya sebagai bentuk evaluasi. Kualifikasi ini juga menentukan target dari rekrutmen ini kepada siapa saja, seperti tenaga pendidik yang umurnya dibawah 30 thn, dan bersedia menetap di lokasi *boarding school* atau sekitar sekolah. dalam contoh kualifikasi yang dijelaskan di paparan data maka target dari tenaga pendidik yang dibutuhkan sekolah merupakan tenaga pendidik muda yang bisa menetap di sekitar sekolah serta mempunya kompetensi yang diharapkan sekolah.

Kualifikasi yang direncanakan sekolah pada tahun ini yaitu :

- Pengalaman di bidangnya
- Sehat Jasmani dan Rohan
- Memiliki pemahaman dan amalan keislaman yang baik
- Terbiasa kerja keras dan inovatif
- Siap mengikuti aturan lembaga
- Umur max. 30 tahun
- Mampu mengoperasikan komputer
- Mampu membaca Al Qur'an dengan baik.⁹⁸

2. Proses Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Al Izzah BATU

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilakukan 2 kali dalam setiap tahun ajaran yaitu :

⁹⁸ Poster Info Lowongan Kerja Tenaga Pendidik, SMA Al Izzah, April 2021.

- a. Pertama bersifat rutinitas yaitu setiap awal semester ketika ada tenaga pendidik yang masuk strktural atau penambahan kelas, bisa juga karena tenaga pendidik yang keluar. Sedangkan yang kedua pelaksanaan rekrutmen bersifat insidental atau sewaktu – waktu jika memang membutuhkan tenaga pendidik yang mendesak seperti tenaga pendidik yang tiba – tiba keluar dan tidak ada pengganti maka sekolah akan melakukan pembukaan rekrutmen terbatas pada waktu itu. Sekolah juga pernah meminta tenaga pendidik sekolah lain untuk mengajar di SMA Al Izzah sebagai pengganti guru yang keluar. Hal ini dilakukan dengan kontrak 1 semester minimal serta penarikhannya secara personal hanya saja informasinya didapat dari hubungan secara personal pengurus sekolah dengan pengurus sekolah yang bersangkutan.
- b. Proses Penyebaran Informasi
Penyebaran Informasi Pembukaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan SMA Al Izzah melalui media sosial yaitu Whats'upp dan telegram informasi di sebarkan ke grup – grup lowongan kerja dengan poster serta *broadcast message* yang berisi info kebutuhan tenaga pendidik di SMA Al Izzah. Penyebaran Informasi ini dipilih karena SDM SMA Al Izzah untuk 1 orang bisa mempunyai 20 Grup kurang lebih sehingga lebih efisien dan efektif dalam penyebaran informasi melalui media ini.
- c. Tahap Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik
Tahap pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik ini ada 4 tahap yaitu : 1) Administrasi, 2) Tes Tulis, 3) Micro Teaching, 4) Interview. Tahap – tahap ini dilakukan dalam waktu 2 – 3 bulan. Tes tulis dilakukan sesuai mata pelajaran yang dipilih pelamar. Micro teaching dilaksanakan di kelas bersama siswa yang memang akan diajarkan nantinya, dari sekolah ingin melihat kecocokan cara mengajar calon tenaga pendidik dengan peserta didik secara real dilapangan.

3. Faktor Pendukung dan penghambat proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Al Izzah BATU

Menurut data yang peneliti dapat bahwa SMA Al Izzah tidak begitu mendapatkan permasalahan yang berarti dalam proses rekrutmen yang dilakukan selama 5 tahun terakhir.

Keadaan pandemi pun tidak begitu menjadi faktor penghambat dalam melaksanakan open rekrutmen tenaga pendidik. Lebih dari 50% tenaga pendidik yang mengajar di SMA Al Izzah sudah strata 2 lulusan dari kampus – kampus unggulan dari berbagai macam daerah di Indonesia. Sehingga data yang didapatkan peneliti tidak mendapati banyak nya faktor penghambat dalam proses rekrutmen yang diadakan, baik dalam perencanaan ataupun proses rekrutmen nya. Berikut rician faktor pendukung dan faktor penghambat proses rekrutmen di SMA Al Izzah Batu :

Faktor Pendukung yang didapatkan TIM Manajemen sekolah antara lain ada 3:

- Nama lembaga yang sudah besar dan unggul

SMA AL Izzah yang sudah terakreditasi A serta bertaraf internasional menjadi daya tarik sendiri untuk para calon tenaga pendidik. Nama lembaga yang sudah terkenal memberikan kemudahan bagi sekolah untuk mencari tenaga pendidik serta meyakinkan tenaga pendidik bahwa sekolah merupakan sekolah yang profesional. Ini pun menjadikan para pelamar untuk benar – benar memberikan kemampuan terbaik dalam hal seleksi nantinya.

- TIM yang Profesional

SDM sekolah yang kebanyakan lulusan Strata 2 dari berbagai kampus termasuk TIM Manajemen, ditambah dengan pengalaman TIM manajemen yang banyak ini menjadikan kemudahan tersendiri dalam melakukan kerjasama dalam bentuk koordinasi, pembagian tugas dan seterusnya. Sehingga rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan menjadi lebih efektif dan efisien. Ditambah sekolah mempunyai slogan “kalo bisa selesai hari kenapa harus besok”. Hal ini membentuk kerjasama yang baik.

- Relasi yang banyak
Mulai dari wali murid yang jumlahnya sama seperti peserta didik yang ratusan serta alumni dan SDM yang jumlahnya pun sudah ratusan bahkan ribuan ini menjadikan informasi pembukaan lowongan tenaga pendidik baru mudah tersebar ke target yang diinginkan.
Faktor Penghambat yang dialami Sekolah dalam Open Rekrutmen tenaga pendidik baru antara lain:
 - Jumlah pendaftar kebanyakan perempuan
Di sekolah Al Izzah bahwa sekolah mempunyai kebijakan bahwa tenaga pendidik putri tidak diizinkan mengajar di kelas siswa putra tetapi untuk tenaga pendidik Putra diizinkan untuk mengajar di kelas siswi putri sehingga kuota tenaga pendidik putri terbatas dan tenaga pendidik putra yang cukup banyak. Sehingga tenaga pendidik putra lebih banyak diterima dibandingkan tenaga pendidik putri.
 - Pelamar kurang berkompeten
Calon tenaga pendidik yang dibutuhkan sekolah merupakan tenaga pendidik yang mempunyai 3 kriteria ini yaitu keilmuan di bidangnya, mempunyai kemampuan microteaching yang baik serta pengetahuan keislaman yang mumpuni. Terkadang sekolah mendapati pelamar yang keilmuannya di atas kertas bagus tapi tidak mampu mengajar atau sebaliknya. Pernah juga sekolah mendapati pelamar yang keilmuannya dan kemampuan mengajarnya bagus tetapi pengetahuannya Islamnya di bawah rata-rata, ini pun tidak bisa diterima sekolah. Hal ini menjadi perhatian khusus sekolah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas.
 - Mulai banyaknya sekolah yang bertaraf Internasional
Mulai banyaknya bermunculan sekolah – sekolah yang menyanggah taraf Internasional menjadikan sekolah yang mempunyai taraf yang sama bersaing dengan ketat. Saling menunjukkan keunggulan masing – masing. Hal ini menjadi salah satu faktor penghambat yang dirasakan sekolah.

BAB V PEMBAHASAN

A. Proses Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada sekolah yang berprestasi diawali dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik, Sunandar yang menyebutkan bahwa kebutuhan adalah istilah dalam perencanaan yang memperlihatkan adanya gap kesenjangan antara hasil yang dicapai sampai saat sekarang dengan hasil yang di inginkan. Untuk memperbaiki hasil yang diperoleh sekarang sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik, maka diperlukan adanya suatu tambahan, tambahan itulah yang dimaksud dengan kebutuhan. Kebutuhan dalam pendidikan bukan dipandang sebagai gap atau kesenjangan tetapi apa yang harus terpenuhi dalam menjalankan pendidikan tersebut.⁹⁹ Hal ini sesuai dengan pendapat Sunandar yang menyebutkan dalam konteks pendidikan kebutuhan merupakan kondisi yang menuntut terpenuhinya sesuatu hal untuk menjalankan proses pendidikan dengan baik. Seperti halnya ketersediaan guru, fasilitas pembelajaran, kurikulum dan lain sebagainya. Kebutuhan tenaga guru mengandung makna sejumlah 20 orang yang dibutuhkan untuk mengerjakan sesuatu pada lembaga tertentu dan pada periode tertentu.¹⁰⁰ Sekolah melakukan analisis sesuai kebutuhan yang dilihat dari kelas yang ditambah atau tenaga pendidik yang berkurang. Analisis kebutuhan tenaga pendidik ini berperan penting dalam merencanakan target – target yang akan dicapai oleh sekolah dalam pembukaan rekrutmen ini. Hal ini tentu menjadikan sekolah menentukan perencanaan analisis kebutuhan tenaga pendidik ini secara spesifik. Sekolah akan melihat dari berbagai macam sudut pandang serta keadaan pasar tenaga kerja terbaru, untuk melihat bagaimana sekolah akan menentukan kriteria seperti apa pada kondisi sekarang yang bisa di dapatkan sekolah dengan waktu singkat atau panjang, dan jika dapat maka apa yang akan sekolah lakukan jika kualitas tenaga pendidik tersebut tinggi atau cukup mencapai standar yang diinginkan sekolah. tentu mendapatkan SDM saja tidak cukup untuk memajukan sekolah. maka sekolah perlu

⁹⁹ A, Sunandar (2006).

¹⁰⁰ *Ibid*

untuk merumuskan kemampuan apa yang akan ditingkatkan pada SDM baru tersebut. sehingga memenuhi kebutuhan yang diinginkan sekolah. Tahap analisis kebutuhan ini dilakukan juga oleh sekolah lain yang berakreditasi A yaitu SMP Paramarta Unggulan Tangerang selatan¹⁰¹ dan SMP Al Falah Kota Bekasi¹⁰² dalam perencanaan sekolah tersebut semuanya sama melakukan analisis kebutuhan di awal perencanaan dilihat dari berapa tenaga pendidik yang di mutasi dan tambahan kelas serta penyesuaian lainnya. Tidak ada perbedaan yang mencolok hanya saja yang membedakan dalam hal ini yaitu analisis yang dilakukan SMA Al Izzah diawasi oleh yayasan sehingga jika terjadi kekeliruan yayasan akan ikut andil mengingatkan dan membantu.

Rapat Pra-pembukaan rekrutmen, hal ini terkait dengan teknis yang sekolah lakukan, sesuai kebutuhan dan kemampuan sekolah dalam menentukan teknis rapat pra-pembukaan rekrutmen tersebut. SMA Al Izzah Batu melakukan rapat ini dengan tiga tahap yaitu (1) Analisis kebutuhan tenaga pendidik dan penentuan lama dan kapan pembukaan rekrutmen akan dilaksanakan. Tahap ini dilakukan bersama tim manajemen inti yaitu kepala sekolah, waka kurikulum dan yayasan jika diperlukan, (2) perumusan standar kualifikasi tenaga pendidik yang akan diterima dilihat dari keadaan lapangan lowongan kerja serta keadaan sebenarnya belajar – mengajar mata pelajaran yang di butuhkan disekolah, hal ini dilakukan oleh tim ini manajemen sekolah dan guru mata pelajaran yang butuh tambahan tenaga pendidik, (3) tahap terakhir merupakan finishing yaitu pengecekan kembali hasil rapat sebelumnya secara mendalam bersama tim manajemen sekolah serta yayasan sewaktu – waktu, dimulai dari pengecekan kembali analisis kebutuhan, standar kualifikasi tenaga pendidik, keadaan lapangan kerja yang akan menjadi target sekolah dan prosedur teknis pembukaan rekrutmen tenaga pendidik yang akan dilakukan sekolah. 3 tahap di atas merupakan tahapan yang dilakukan SMA Al Izzah Batu sebelum pembukaan rekrutmen. Hal berbeda dengan sekolah unggulan lainnya yaitu SMP Paratama Unggulan Tangerang Selatan¹⁰³ dan

¹⁰¹ Ayu Istikomah, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Paramarta Unggulan Tangerang Selatan* (Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2014)

¹⁰² Dean Wardana, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Islam Al Falah Kota Bekasi* (Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2019)

¹⁰³ Ayu Istikomah, *Op.Cit*, Hal 49

SMP Islam Al Falah Kota Bekasi¹⁰⁴ tahapan dalam persiapan sebelum pembukaan rekrutmen tenaga pendidik tidak begitu ada rapat teratur hanya saja ada musyawarah besar yang dilakukan setiap sekolah dengan Tim Manajemen Sekolah masing – masing untuk mempersiapkan pembukaan rekrutmen, hal ini menjadikan SMA Al Izzah Batu lebih terorganisir dalam persiapan pembukaan rekrutmen nya.

Perumusan kualifikasi tenaga pendidik yang dibutuhkan, secara umum kualifikasi tenaga pendidik yang ada sesuai dengan Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 bab XI pasal 39 ayat 2 yaitu pendidik merupakan tenaga profesional 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.¹⁰⁵ Secara lebih spesifik SMA Al Izzah BATU untuk Standar Kualifikasi Tenaga pendidik mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2013 tentang standar Nasional pendidikan Bab VI mengenai standar pendidikan dan tenaga pendidikan pasal 28 seperti yang dijelaskan berikut ini :

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

¹⁰⁴ Dea Wardana, *Op.Cit*, Hal 52

¹⁰⁵ Undang – undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Pada pasal 29 ayat 4 berbunyi:

Pendidikan pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat memiliki:

- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1);
- b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan;
- c. Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.¹⁰⁶

Sekolah menerapkan kualifikasi tenaga pendidik dengan mengikut peraturan pemerintah seperti yang disebutkan diatas sehingga calon tenaga pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk menjadi tenaga pendidik minimal lulusan diplomat empat ataupun sarjana, serta latar belakang pendidikan pada saat perguruan tinggi sesuai dengan pelajaran yang akan diampu. Kualifikasi tenaga pendidik yang ditentukan sekolah harus memenuhi kebutuhan sekolah serta standar yang sudah ditetapkan pemerintah. Tentu hal ini membuat sekolah membuat kualifikasi yang mampu memenuhi semua kriteria tersebut. pada umum nya kualifikasi tenaga pendidik disekolah yang pertama dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan sekolah baru ditambah standar kualifikasi peraturan pemerintah. Pada sekolah swasta kualifikasi ini harus sesuai dengan gaji bulanan yang juga akan diberikan kepada tenaga pendidik tersebut. jika kualifikasi dari tenaga pendidik tersebut tinggi dan mampu memberikan kontribusi signifikan pada sekolah, maka sekolah harus mempertahankannya, tentu cara mempertahankannya harus sesuai dengan keinginan dari tenaga pendidik tersebut. pada umum nya tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan tinggi tersebut ketika masuk pada sekolah swasta yang bertaraf internasional juga berharap gaji yang memuaskan. Berbeda jika sekolah tersebut sekolah biasa maka permintaan dari tenaga pendidik juga tidak begitu tinggi, menyesuaikan kemampuan sekolah. pada sekolah yang bertaraf nasional seperti halnya sekolah negeri pada umum nya untuk membuat kualifikasi tenaga pendidik yang tinggi tidak begitu banyak. Karena memang kemampuan sekolah dalam

¹⁰⁶ *Ibid.* Pasal 29 ayat 4.

membayai tenaga pendidik Non PNS itu terbatas. Maka tidak heran sekolah yang mempunyai kualifikasi tenaga pendidik tinggi itu kebanyakan sekolah swasta bertaraf internasional. Sekolah juga memperhatikan pasar tenaga kerja yang ada di sekitarnya untuk memutuskan kualifikasi tenaga pendidik seperti apa yang dicari dan seberapa besar peluang mendapatkan tenaga pendidik tersebut.

Perumusan kualifikasi tenaga pendidik di SMA Al Izzah ini dilakukan bersama tenaga pendidik yang mengajar mata pelajaran yang ditambahkan tenaga pendidik tersebut, sehingga harapan sekolah agar mendapatkan tenaga pendidik yang berkompoten meningkat. Penyesuaian ini dilakukan sekolah agar tenaga pendidik yang diterima nanti benar – benar sesuai dengan keadaan peserta didik disekolah. Pada sekolah unggulan seperti SMP Paratama Unggulan Tangerang Selatan itu tidak melibatkan tenaga pendidik yang mata pelajarannya akan ditambah tenaga pendidik sebagai Tim perumusan standar kualifikasi tenaga pendidik. Perumusan yang dilakukan oleh SMP Paratama Unggulan ini melibatkan Tim manajemen sekolah dan yayasan.¹⁰⁷ Tujuan dari perumusan ini sama untuk mendapatkan standar tenaga pendidik yang berkualitas untuk sekolah. dalam hal ini SMA Al Izzah mempunyai ciri khas tersendiri dalam merumuskan standar kualifikasi tenaga pendidiknya.

B. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Pelaksanaan rekrutmen seperti yang dijelaskan di BAB IV bahwa SMA Al Izzah Kota Batu mengadakan rekrutmen secara rutin diawal tahun ajaran baru atau ketika memang dibutuhkan. Ketika sekolah membutuhkan tenaga pendidik secara cepat ada 2 hal yang dilakukan sekolah yaitu meminta guru yang ada untuk menggantikan mengajar mata pelajaran yang tidak ada guru tersebut atau segera mencari tenaga pendidik baru melalui metode tertutup yaitu meminta secara langsung kepada sekolah lain yang mempunyai tenaga pendidik yang sesuai kriteria dan direkomendasikan dari sekolah lain secara personal kepada waka kurikulum yang bertanggung jawab dalam hal ini, sehingga ketika mendapatkan tenaga pendidik ini

¹⁰⁷ Ayu Istikomah, *Op.Cit*, Hal 52

maka sekolah langsung meminta untuk menjalin kontrak kerja dalam beberapa waktu dengan tenaga pendidik tersebut. Metode tertutup ini menurut Malayu Hasibuan merupakan metode yang penarikannya diinformasikan kepada karyawan atau orang – orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.¹⁰⁸ Metode ini dilakukan sekolah hanya beberapa kali ketika memang sangat mendesak dan tidak ada pilihan lain yang bisa diambil selain metode ini.

Persiapan yang dilakukan sekolah terkait akan diadakannya pembukaan rekrutmen tenaga pendidik baru ini dilakukan jauh – jauh hari. Mulai dari pembentukan TIM rekrutmen yang itu sendiri di isi oleh TIM Manajemen sekolah, sampai waktu akan dimulainya penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru. Ada 8 hal yang disiapkan sekolah terkait persiapan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sesuai dengan panduan diklat yang dibuat Direktorat Tenaga Kependidikan yaitu :

1. Pembentukan Panitia Rekrutmen Guru
2. Pengkajian berbagai undang – undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru.
3. Penetapan persyaratan – persyaratan untuk melamar menjadi tenaga pendidik baru
4. Penetapan prosedur pendaftaran tenaga pendidik baru
5. Penetapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik baru
6. Penyiapan fasilitas yang diberlakukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
7. Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran tenaga pendidik baru
8. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.¹⁰⁹

Persiapan ini dilakukan SMA Al Izzah Kota Batu dengan sebaik mungkin agar hasil dari rekrutmen itu sendiri menghasilkan hasil yang memuaskan.

¹⁰⁸ Malayu Hasibuan *op.cit.*, hal.44

¹⁰⁹ Panduan Diklat, *Op. Cit.*, hal 63.

Sumber rekrutmen juga didapatkan dari sumber eksternal sejauh ini sekolah belum pernah mengambil tenaga pendidik dari internal untuk mengisi kekosongan tenaga pendidik yang keluar kecuali menggantikan sementara atau mengisi pada struktural yang ada. Dalam struktural SMA Al Izzah Kota Batu mengambil SDM dari sekolah sendiri menggunakan metode promosi jabatan, menurut anwar prabu mangkunegara, promosi jabatan itu dimana karyawan mendapatkan kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi biasanya berdasarkan hasil prestasi kerja. Hal ini dilakukan sekolah hanya untuk pengisian struktural.¹¹⁰ Menurut herman sofyandi , sumber rekrutmen eksternal berasal dari sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum bekerja.¹¹¹ Dalam SMA Al Izzah Kota Batu juga sama dengan penjelasan herman sofyandi bahwa sumber eksternal tenaga pendidik yang didapatkan sekolah itu bersumber dari sekolah lain, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum bekerja. Menurut direktorat tenaga kependidikan dirjen peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan sumber eksternal yang didapatkan sekolah juga itu kebanyakan dari walk – ins (pelamar yang datang ke sekolah). pelamar yang secara individu menjadi pelamar dengan datang memasuki kantor kerja sekolah.¹¹² hal ini sama seperti sumber tenaga pendidik yang didapatkan di SMA Al Izzah Kota Batu. Sumber rekrutmen yang dipilih SMA Al Izzah Kota Batu sama dengan beberapa sekolah lain yang unggulan seperti halnya SMP Paratama Unggulan Tangerang Selatan¹¹³ dan SMP Islam Al Falah Kota Bekasi¹¹⁴, Sumber rekrutmen akan disesuaikan dengan SDM Sekolah jika ada diinternal dan memungkinkan maka sekolah akan memilih sumber internal tapi bila dirasa tidak mencukupi maka sekolah akan mengambil dari sumber eksternal.

Metode yang digunakan Sekolah yang dilakukan secara rutin itu menggunakan metode rekrutmen eksternal atau terbuka yaitu ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa maupun

¹¹⁰ Anwar Prabu, *Op.Cit.*, hal 34

¹¹¹ Herman Sofyandi, *Op.Cit.*, hal 104

¹¹² Panduan diklat. *Op.Cit.*, hal 70

¹¹³ Ayu Istikomah, *Op. Cit*, Hal 52

¹¹⁴ Dean Wardana, *Op. Cit*, Hal 55

elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.¹¹⁵ Metode ini dilakukan sekolah secara rutin penyebarannya dilakukan melalui media sosial yang ada yaitu what'supp dan telegram. Penyebaran di fokuskan ke grup – grup yang memang ditujukan buat para pencari kerja atau grup lowongan kerja sehingga pasar tenaga kerja yang diinginkan langsung menuju pasar tenaga kerja yang ada. Selain itu informasi juga disebarakan melalui mulut ke mulut dari SDM ke orang yang dikenal masing – masing. Dalam hal ini TIM Manajemen mewajibkan setiap SDM untuk menyebarkan informasi rekrutmen ini ke setiap grup yang ada di what'supp mereka sehingga informasi akan cepat tersebar. Pemilihan penyebaran informasi melalui 2 aplikasi ini sudah melalui analisis dari TIM Manajemen. Melihat banyak nya pelamar terdahulu mendapatkan informasi lowongan kerja melalui aplikasi what'supp dan telegram dari grup – grup atau sanak saudara. Sehingga penyebaran melalui aplikasi ini dianggap efektif dan efisien untuk mencari tenaga pendidik yang tidak berjumlah banyak dan sesuai keinginan sekolah. sekolah juga pernah melalui media sosial lain seperti Instagram, facebook, web dan lain – lain. Hal ini dilakukan jika memang tenaga pendidik yang dibutuhkan tergolong sangat banyak sehingga pasar tenaga kerja yang harus dimasukipun banyak. Jumlah target tenaga pendidik yang akan direkrut menjadi faktor metode apa yang akan digunakan sekolah. sama seperti SMP Islam Al Falah Kota Bekasi metode terbuka atau eksternal akan dipilih jika sekolah membutuhkan banyak tambahan tenaga pendidik tapi jika sedikit maka sekolah akan memilih metode tertutup. Biasa melalui mulut ke mulut dari SDM SMP Islam Al Falah Kota Bekasi saja yang akan menyebarkan informasi ini.¹¹⁶

Dalam hal ini SMA Al Izzah menggunakan 5 tahap yang sudah mencakup 6 tahap dari 7 tahap teori Ike Kusdyah R di atas. Tahapan – tahapan itu yaitu :

1. Administrasi

Administrasi merupakan tahapan seleksi berkas atau merujuk pada teori Ike Kusdyah R. tahapan ini sama dengan tahapan penyaringan pelamar yaitu melihat

¹¹⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hal 44

¹¹⁶ Dean Wardana, *Op.Cit*, Hal 55

informasi awal pelamar kerja, seperti latar belakang, pengalaman, minat, posisi yang diinginkan serta keahlian khusus. Persyaratan pada administrasi ini termasuk yang menjadi pertimbangan sekolah nantinya, lulus tahap ini atau tidak. Seperti pada umumnya di Indonesia bahwa seleksi administrasi ini harus sebaik mungkin. Mulai dari biodata yang tidak berbelit belit, dikemas dengan sangat menarik, agar menambah nilai dalam penilaian administrasi nantinya. Sekolah juga menilai dari persyaratan administrasi yang di siapkan dengan baik, di lihat dari format biodata nya sampai dengan cover dan penulisan yang dilakukan pelamar tersebut. Di SMA Al Izzah BATU ada beberapa hal yang ditambahkan sebagai bentuk persyaratan administrasi seperti ijazah terakhir, sertifikat pengalaman kerja dalam bidangnya dan seterusnya yang itu menunjukkan kualifikasi calon tenaga pendidik tersebut. Hal ini benar – benar perlu diperhatikan pelamar. Dalam penilaian administrasi ini semakin banyak pengalaman yang tertulis di biodata atau Curriculum Vitae itu akan menambah nilai menjadi semakin bagus dalam penilaian persyaratan administrasi ini.

2. Tes Tulis

Tes ini hanya terbatas pada tes pengetahuan umum dan akademik sesuai bidang yang pelamar inginkan. Berbeda dengan teori Ike Kusdyah R. yang menyebutkan ada 6 tes yaitu tes pengetahuan, tes kecerdasan, tes kepribadian, tes psikologis, dan tes kemampuan komputer. Maka dalam tahapan ini hanya tes pengetahuan yang masuk dalam teori Ike Kusdyah R.¹¹⁷ tes ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan diatas kertas dari calon tenaga pendidik tersebut. Tes yang dilakukan di SMA Al Izzah BATU awalnya ada test tulis (sesuai bidangnya). Tes psikologi, microteaching dan interview, tapi setelah di evaluasi kembali sekolah akhirnya memutuskan untuk menghilangkan test psikologi dan untuk tes tulis hanya seputar bidang yang akan di ampu oleh calon tenaga pendidik tersebut. Untuk test psikologi yang menjadi catatan bahwa ada pelamar yang test nya bagus tetapi secara dilapangan tidak memberikan efek yang positif kepada kualitas dari tenaga pendidik tersebut. Tenaga pendidik yang di test psikologi nta bagus tetap juga ada yang

¹¹⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia , manajemen Pendidikan. *op. cit.*, Hal 63.

melakukan pelanggaran norma – norma mengajar, sehingga hal ini di pelajari secara komprehensif oleh sekolah sehingga disimpulkan bahwa test psikologi tidak memberikan efek signifikan kepada kualitas dari calon tenaga pendidik yang diseleksi melalui tahap ini. Sekolah juga pernah menemukan calon tenaga pendidik yang test psikologis nya tidak begitu bagus tapi kualitas dalam mengajar bagus bahkan karakter nya sangat mencerminkan seorang guru, maka dalam hal ini sekolah lebih menekankan untuk test psikologis dihapuskan dan di lakukan upgrading kepada setiap tenaga pendidik baru untuk meningkatkan kepribadian dari tenaga pendidik tersebut agar memberi efek baik kepada kualitas mengajar tenaga pendidik tersebut. Untuk test tulis sekolah membatasi hanya sesuai bidang yang akan diajarkan oleh calon tenaga pendidik tersebut. Perubahan ini menurut sekolah lebih objektif, karena memang tenaga pendidik tersebut yang diperlukan hanya keilmuan pada bidang yang akan di ajarkan. Untuk pengetahuan umum ataupun semacam nya hal itu akan dinilai dari hasil interview nya. Dimana sekolah akan menanyakan hal – hal yang bersifat pengetahuan kepada calon tenaga pendidik tersebut. Hal ini tentu mengurangi porsi penilaian yang akan diberikan sekolah kepada calon tenaga pendidik tersebut. Penilaian akan difokuskan kepada kemampuan murni bidang keilmuan yang akan diajarkan calon tenaga pendidik tersebut. Terkecuali pengetahuan keagamaan, dimana sekolah memang menetapkan standar khusus untuk hal ini, mengingat bahwa sekolah memakai sistem islamic boarding school sehingga tenaga pendidik nya dituntut untuk memiliki pengetahuan keislaman yang standar menurut sekolah. hal ini juga dilakukan untuk menyaring paham – paham yang tidak sesuai dengan sekolah dan paham – paham yang dilarang oleh konstitusi negara.

3. Microteaching

Tes ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pelamar dalam hal mengajar dikelas secara langsung. Sehingga terlihat kemampuan nyata nya dilapangan secara jelas. Dimana memang hal ini yang penting untuk melihat mutu pengajaran yang dimiliki pelamar tersebut. tes ini pada umum nya sangat lah penting bagi profesi guru dimana memang, tenaga pendidik lapangan nya adalah belajar

mengajar. Maka sudah seharusnya tenaga pendidik tersebut pandai dalam mengajar siswa pada umumnya. Microteaching ini tidak hanya sebatas bagaimana tenaga pendidik mampu menyampaikan materi dengan baik dan benar tetapi bagaimana materi yang disampaikan tenaga pendidik ini mampu dicerna peserta didik dengan efektif dan efisien. Sehingga penilaian dalam test microteaching ini tidak hanya sebatas cara menyampaikan materi saja tapi dilihat dari berbagai aspek seperti teknik pengelolaan kelas, dimana tenaga pendidik harus mampu mengelola kelas dengan baik sehingga kelas menjadi nyaman untuk belajar. Hal ini bisa dilihat dari bagaimana tenaga pendidik memberikan peraturan kepada peserta didik atau cara berdiri tenaga pendidik tersebut, bisa juga dengan mengatur letak sarana dan prasarana yang ada dikelas sehingga membuat nyaman ketika dikelas. Teknik menghadapi peserta didik yang berbagai macam tipe juga perlu untuk dilihat. Ketika tenaga pendidik mengajar tenaga pendidik yang aktif berlebih bagaimana respon tenaga pendidik tersebut atau menghadapi siswa yang pasif bagaimana juga respon dari tenaga pendidik tersebut, paling penting bagaimana tenaga pendidik tersebut mampu mengatasi siswa yang ribut dikelas ketika ada guru, atau siswa yang tidak paham dengan apa yang disampaikan guru di kelas, hal ini menjadi penilain dari test microteaching yang diadakan sekolah. peserta didik yang diajari juga ditanya oleh Tim Penilai, bagaimana tanggapan mereka dengan cara mengajar dari calon tenaga pendidik tersebut, tapi dalam hal ini Tim Penilai tidak menjadikan penilaian ini sebagai penilain yang besar porsi nya, ini hanya dimaksudkan untuk mengetahui sudut pandang sekilas dari peserta didik tersebut. SMA Al Izzah BATU benar – benar menilai dengan spesifik calon tenaga pendidik yang akan mengajar disekolah nya dengan berbagai penilaian dari teknik mengajar sampai teknik pengelolaan kelas dari calon tenaga pendidik tersebut.

4. Interview

Tahapan ini dilakukan untuk memperkuat komitmen dari pelamar itu sendiri biasanya yang lolos ke dalam tahap ini berarti sudah lolos tahap tes tulis sehingga interview dilakukan untuk memperjelas tujuan serta melihat loyalitas dari pelamar tersebut terhadap organisasi. Interview juga dilakukan dengan tujuan memperoleh

informasi lebih lanjut dari pelamar yang hal ini biasanya terkait dengan keputusan yang akan diambil oleh TIM Manajemen Sekolah nantinya. Pertanyaan – pertanyaan yang pada umumnya ditanyakan kepada pelamar merupakan pertanyaan yang mengarah pada loyalitas calon tenaga pendidik tersebut, tapi tidak semua sekolah hanya bertanya sebatas itu. Interview juga bisa menjadi aspek penilaian berikutnya. Penilaian akan berorientasi pada pengalaman, pengetahuan, cara bicara dan juga jawaban dari setiap pertanyaan yang diberikan kepada calon tenaga pendidik tersebut. calon tenaga pendidik yang sudah berpengalaman sesuai dengan yang dicari sekolah akan menjelaskan dengan baik setiap jawaban yang diberikan. Hal ini tentu memberikan kemudahan kepada TIM Penilai untuk menambah penilaian tentang kemampuan dari calon tenaga pendidik tersebut. selain dari pengalaman, interview juga bisa melihat seperti apa pengetahuan yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik, baik pengetahuan umum maupun pengetahuan agama, sehingga nanti ketika didapati bahwa tenaga pendidik tersebut mempunyai skill pada bidang lain maka sekolah akan bisa memberikan tambahan jam khusus kepada tenaga pendidik tersebut untuk mengajarkan skill yang calon tenaga pendidik tersebut miliki, tentu dengan melihat apakah skill ini diperlukan sekolah untuk peserta didiknya.

5. Pengambilan Keputusan Manajemen

Untuk tahapan ini sekolah melakukannya secara tertutup dimana SMA Al Izzah mengikut sertakan guru mata pelajaran untuk memberikan informasi mengenai calon – calon tenaga pendidik yang melamar, dimulai dari penilaian secara akademik sampai microteaching dan hasil interview nya. Sehingga akan menghasilkan keputusan yang dikumpulkan dari berbagai pihak yang akan diputuskan oleh TIM Manajemen Sekolah terkait siapa saja yang akan diterima sekolah. pengambilan keputusan letaknya pada tahap akhir ditujukan untuk menjadi penentu apakah calon tenaga pendidik tersebut layak diterima menjadi tenaga pendidik sekolah tersebut. dalam pengambilan keputusan diperlukan objektivitas sehingga dapat menghasilkan penilaian yang tepat pada calon tenaga pendidik tersebut. penentuan dari siapa saja yang akan menjadi penilai dan pengambil keputusan dalam

hal ini begitu diperhatikan oleh sekolah, karena pengambilan keputusan harus bersih dari nepotisme dan kolusi serta kepentingan – kepentingan lain yang bersifat subjektif dari setiap pengurus sekolah yang ikut dalam penilaian maupun pengambilan keputusan untuk calon tenaga pendidik tersebut.

Tahapan – tahapan proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang dilakukan di SMA Al Izzah BATU menurut data yang disampaikan di bab IV bahwa tahapan ini sudah teruji mempermudah sekolah mendapatkan tenaga pendidik sesuai kualifikasi yang di inginkan sekolah. walaupun memang ada beberapa tahapan yang tidak terapkan di SMA Al Izzah BATU ini yaitu test psikologi dan test kesehatan fisik. Untuk test psikologi 2 tahun sebelumnya SMA Al Izzah BATU sempat menerapkan test ini tapi tidak begitu memberikan hasil yang signifikan, bahkan sekolah pernah menemukan pelamar yang test psikologi nya bagus tapi dalam kepribadian nya disekolah tetap tidak sebgus test psikologis atau bahkan berperilaku buruk di sekolah. sehingga hal ini membuat sekolah mengurangi beberapa test pada seleksi agar efektifitas dan objektifitas seleksi terjaga dengan baik. Pada sekolah unggulan seperti SMP Paratama Unggulan Tangerang Selatan¹¹⁸ dan SMP Islam Al Falah Kota Bekasi¹¹⁹ yang membedakan dalam tahap pelaksanaan rekrutmen ini tidak adanya interview sebelum diterima dan pada SMP Paratama Unggulan Tangerang Selatan adanya test psikotes. semua tahapan dimulai dari administrasi sampai microteaching sama dengan SMA Al Izzah Batu.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Rekrutmen Tenaga Pendidik

Ada beberapa faktor pendukung pada rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Al Izzah BATU diantara nya :

1. Nama lembaga yang sudah besar dan unggul

Hal ini mempermudah promosi sekolah sehingga meningkatkan kepercayaan serta menjadi daya tarik pelamar kerja secara tidak langsung. Menurut Sondang P. siagian merupakan faktor pendukung yang masuk kategori faktor eksternal atau

¹¹⁸ Ayu Istikomah, *Op. Cit*, Hal 54

¹¹⁹ Dean Wardana, *Op.Cit*, Hal 54

lingkungan¹²⁰ dimana sekolah memberikan citra yang bagus pada masyarakat umum di sekitar sekolah, daerah maupun nasional. Sehingga dalam hal ini sekolah sudah mempromosikan namanya ke para pelamar bahwa SMA Al Izzah ini merupakan sekolah yang unggul serta merupakan pilihan tepat bagi pelamar untuk menjadi pendidik yang berkarir secara profesional. Nama sekolah yang sudah besar dan unggul akan mempermudah banyak hal tidak hanya rekrutmen tenaga pendidik dan seleksi nya tetapi juga peningkatan peserta didik baru juga akan ikut meningkat seiring dengan semakin meningkatnya nama dan kualitas dari sekolah tersebut. SMA Al Izzah BATU merupakan sekolah yang sudah berdiri dan mempunyai banyak prestasi. Bisa dilihat dari banyak nya alumni yang sudah melanjutkan studi ke universitas – univertitas unggulan pada tingkatan nasional maupun internasional. Sehingga nama sekolah menjadi besar dan unggul. Didukung dengan kualitas alumni yang memang sangat mampu bersaing secara nasional maupun internasional di universitas – universitas yang mereka pilih untuk melanjutkan jenjang pendidikan nya. Siswa yang masih menjadi peserta didik di SMA Al Izzah BATU juga begitu banyak yang berpretasi sampai banyak yang ikut dalam perlombaan pada tingkat nasional maupun internasional. Sehingga untuk nama sekolah pada daerah khusus nya Batu dan Jawa Timur sudah menjadi terkenal dan besar.

2. Tim Profesional

SDM SMA Al Izzah BATU sendiri mempunyai semboyan yaitu “Kalo bisa selesai hari ini kenapa menunggu besok” hal ini menjadi tradisi yang disampaikan kepada setiap SDM yang ada, lama maupun baru. sehingga menumbuhkan suasana sosial yang kompetitif. Dimana setiap SDM berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya secara individu maupun kelompok dengan cepat. Tentu dalam hal ini tidak ketinggalan kualitas dari setiap pekerjaan SDM harus lah bagus minimal sama dengan standar yang biasa diterapkan di sekolah. hal ini menurut Sondang P. Siagian merupakan faktor pendukung dari organisasi¹²¹ yang mempunyai SDM

¹²⁰ Sondang. P. Siagian, *op.cit.*, hal 105

¹²¹ Sondang. P. Siagian, *op.cit.*, hal 105

unggul. SDM yang ada di SMA Al Izzah BATU memang didapati dari hasil rekrutmen yang ketat serta memang yang dipilih adalah yang kualitas nya tinggi terlihat dari hasil kerja yang di peroleh sekolah selama ini. Tidak sedikit juga SDM sekolah yang ada juga sudah sangat berpengalaman dibidangnya. Ada SDM yang sudah punya pengalaman membangun sekolah dari awal, mulai dari pembentukan visi, misi sekolah sampai dana yang diperlukan serta dicari melalui apa dan kemana itu SDM tersebut sudah mempunyai pengalaman dalam hal ini. Hal ini juga tidak terlepas dari pelatihan atau upgrading SDM yang selalu dilakukan sekolah dan yayasan dengan rutin. Pelatihan – pelatihan ini atau upgrading ini tidak hanya yang bersifat akademik ada juga yang bersifat sosial , yang bertujuan untuk membangun kebersamaan di sekolah. sehingga setiap SDM bisa merasakan bahwa sekolah itu rumah mereka. Hal ini jika sudah tertanam dalam diri SDM akan memberikan efek positif besar untuk kemajuan sekolah. karena setiap SDM yang mempunyai ini akan menimbulkan semangat lebih untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan SDM tersebut. hal ini tentu sangat diperlukan sekolah.

3. Relasi yang banyak.

SMA Al Izzah sudah berdiri sejak tahun 1996. Hal ini menunjukkan bahwa SMA Al Izzah bukanlah SMA yang baru sehingga banyak alumni serta para wali siswa maupun stick holder atau orang yang pernah berhubungan dengan sekolah yang menjalin koneksi yang baik dengan sekolah, sehingga terbentuklah relasi yang banyak. Dimana hal ini membantu mudahnya informasi seperti pembukuan rekrutmen tenaga pendidik baru dapat tersebar luas dengan cepat. Hal ini juga terbantu dengan kebiasaan para pencari kerja yang biasa nya mendapatkan informasi pekerjaan dari alumni sekolah tersebut, tenaga pendidik yang ada atau sanak saudara yang menjadi wali anak nya yang sekolah di SMA Al Izzah BATU. Kebiasaan para pencari kerja yang memanfaatkan sanak – saudara, ataupun tetangga sebagai sumber informasi untuk mencari kerja merupakan salah satu

faktor pendukung¹²²sekolah untuk memperluas koneksi kepada setiap target pasar tenaga kerja baik secara individu maupun kelompok. Target secara individu sekolah biasanya menargetkan dari informasi – informasi yang disebar SDM secara pribadi baik ke kerabat dekat maupun teman dekat. Informasi juga bisa disebar SDM melalui grup – grup yang ada pada setiap media sosial yang dimiliki oleh SDM tersebut. tentu pasar tenaga kerja ini target nya online dan belum diketahui kualitas nya. Untuk pasar tenaga kerja yang memang ditarget langsung didapatkan dengan cepat pelamar yang berkualitas maka sekolah bisa langsung ke lembaga – lembaga pelatihan untuk menyebar informasi pembukaan rekrutmen tenaga pendidik tersebut. SMA Al Izzah BATU pernah melakukan hal ini dimana sekolah menyebarkan informasi nya melalui brosur – brosur yang dicetak lalu disebar ke lembaga – lembaga yang ditargetkan mempunyai output SDM unggul seperti universitas atau lembaga balai pelatihan sumber daya manusia.

4. Solidaritas sekolah yang tinggi.

Solidaritas sekolah merupakan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan atau lembaga, jika solidaritas ini rendah maka sedikit juga pelamar yang tertarik, begitu juga sebaliknya.¹²³ Solidaritas SMA Al Izzah BATU dalam hal ini terlihat tinggi dari banyaknya pegawai yang dipekerjakan di bagian Kerumah tanggaan asrama SMA Al Izzah BATU yang pegawai itu dari warga sekitar, sehingga menimbulkan kemanfaatan kepada warga sekitar dan tentu hal ini membuat warga percaya kepada sekolah. hal ini menjadikan solidaritas sekolah meningkat di kalangan warga sekitar. Solidaritas sekolah atau perusahaan merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh sebuah lembaga, dimana memang penilaian lembaga akan juga dinilai oleh orang – orang yang ada disekitar lembaga tersebut. hal ini akan berefek besar kepada sekolah di sisi pendukung ataupun penghambat rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Jika memang sekolah mempunyai solidaritas tinggi kepada warga sekitar maka akan memberikan efek positif terhadap nama sekolah yang besar begitu juga sebaliknya kalau sekolah

¹²² Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, Hal 105

¹²³ Fatah syukur, *Op. Cit.*, Hal 73.

solidaritasya rendah maka akan memberikan nama yang negatif kepada sekolah dari penilaian warga sekitar.

Faktor pendukung di SMA Al Izzah Kota Batu berperan pada hal – hal inti terutama Tim Profesional dan juga faktor – faktor pendukung lainnya sehingga mempermudah sekolah dalam pembukaan rekrutmen. Faktor pendukung ini juga termasuk dalam keunggulan rekrutmen yang dilakukan di SMA Al Izzah Kota Batu dibanding sekolah lain. Ada beberapa sekolah yang terkendala oleh SDM yang tidak profesional. Dimana prosedural rekrutmen yang harusnya dilakukan bertahap pada seluruh calon tenaga pendidik hanya dilakukan pada beberapa calon tenaga pendidik tersebut, tetapi tetap diterima. Hal ini menjadikan keunggulan yang dimiliki sekolah lebih objektif dalam menjalankan pembukaan rekrutmen ini.

Adapun faktor penghambat yang dirasakan SMA Al Izzah Kota Batu dalam menjalani proses rekrutmen dan seleksi ini tidak begitu berarti walaupun ada beberapa kendala yang pernah dihadapi sekolah dalam menjalani proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Beberapa faktor penghambat tersebut yaitu :

1. Jumlah Pelamar kebanyakan perempuan

Pelamar dalam setiap rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di sekolah pada umumnya menerima laki – laki atau perempuan. Hanya saja yang menyesuaikan mata pelajaran apa yang memang dikuasai oleh pelamar tersebut. Dalam hal ini SMA Al Izzah ada perbedaan kebijakan terkait pelamar yang berbasis gender, perempuan atau laki – laki. Kebijakan ini berupa batasan tenaga pendidik dalam mengajar siswanya yaitu tenaga pendidik perempuan hanya diizinkan mengajar pada kelas siswi perempuan sedangkan tenaga pendidik laki – laki diizinkan mengajar pada kelas siswa laki – laki maupun perempuan. Hal ini menyesuaikan kultur dari sekolah sendiri. SMA Al Izzah merupakan sekolah yang berbasis Islamic Boarding School dimana memang ada batasan ataran laki – laki dan perempuan dalam sistem ini, sehingga sekolah mengeluarkan kebijakan tersebut. Terkhusus tenaga pendidik

olahraga misal nya itu tetap pada gender masing – masing. Kalo tenaga pendidik laki -laki maka mengajar pada kelas siswa laki – laki seperti itu juga tenaga pendidik perempuan mengajar pada kelas siswi perempuan untuk bidag olahraga.

2. Pelamar Kurang berkompeten secara menyeluruh

SMA Al Izzah BATU sudah banyak melaksanakan Pembukaan rekrutmen tenaga pendidik baik dalam jumlah kecil maupun besar, dalam jangka waktu sebentar maupun lama. Hal ini menjadikan sekolah sudah berpengalaman dalam menseleksi calon tenaga pendidik yang melamar di SMA Al Izzah BATU. Salah satu hal yang cukup menjadi penghambat dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yaitu cukup banyak nya tenaga pendidik yang kurang berkompeten secara menyeluruh. Ada calon tenaga pendidik yang mempunyai nilai bagus dalam test tulis nya tapi untuk hal *microteacing* nya tidak begitu menguasai. Hal ini menjadikan penilaian bersifat setengah atau kurang menyeluruh. Atau kebalikan nya test tulis nya tidak bagus tapi *microteaching* nya sangat menguasai, kasus seperti ini biasa nya sekolah akan lebih mempertimbangkan lebih jauh jika memang calon tenaga pendidik tersebut memang sangat dibutuhkan. Biasa nya akan dilaksanakan proses *upgreading* kelimuan pada calon tenaga pendidik pada tipe ini. Selain 2 hal tersebut ada juga tenaga pendidik yang dalam 2 aspek diatas sudah terpenuhi tapi dalam hal berpakaian ataupun karakter seorang guru yang seharusnya dimiliki oleh calon tenaga pendidik itu tidak terpenuhi dalam hal ini, pelamar tersebut menggunakan pakaian yang kurang rapi, hijabnya tidak layak nya seorang tenaga pendidik, dan seterusnya. Hal ini tentu menjadi penghambat dalam proses seleksi pada pembukaan rekrutmen yang di adakan sekolah. SMA Al Izzah BATU memang dalam hal kualifikasi tenaga pendidik mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI mengenai standar pendidikan dan tenaga kependidikan pasal 28¹²⁴ yaitu kompetensi tenaga pendidik harus mempunyai kompetensi akademik, pedagogik, kepribadian serta

¹²⁴ Redaksi Sinar, *Op.cit.*, Hal 81

profesionalitas yang bagus, baru bisa diterima sebagai tenaga pendidik di SMA Al Izzah BATU.

3. Mulai banyak nya sekolah yang bertaraf Internasional

Persaingan sekolah mulai meningkat merupakan hal umum yang jangankan ke depannya akan terjadi jika sekolah terus naik level pada tiap tahun nya. Sekolah perlu adanya pesaing sebagai bentuk pecutan sebagaik sekolah untuk bersaing secara positif sehingga sekolah mampu mencapai performa terbaik pada pendidikan nya. Tapi tidak diungkiri bahwan hal ini merupakan faktor penghambat untuk sekolah mendapatkan SDM yang unggul. Karena pelamar akan memilah lebih banyak sekolah untuk akhir nya dipilih sebagai sekolah yang layak untuk menjadi tempat mereka berkarir atau mengabdikan. Hal ini sesuai dengan teori malayu hasibuan bahwa ini adalah faktor penghambat eksternal dimana mulai banyak nya muncul persaingan sehingga pelamar menjadi sedikit. ¹²⁵ penting bagi sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan SDM nya agar mampu menarik SDM yang berkualitas lainnya. Didukung dengan penyebaran Informasi rekrutmen yang luas sehingga informasi dapat diperoleh pelamar dengan cepat.

Faktor Penghambat yang dirasakan SMA Al Izzah Kota Batu ternyata tidak hanya dialami oleh SMA Al Izzah Kota Batu, ada beberapa sekolah lain yang kendala ataupun faktor penghambat rekrutmen nya sama dengan yang dialami SMA Al Izzah Kota Batu, walaupun tidak semua faktor penghambat nya sama. Seperti SMP Islam Al Falah yang sudah terakreditasi A jadi sama unggul nya dengan SMA Al Izzah Kota Batu, di sekolah ini ada faktor penghambat yang sama yaitu :

- (1) Pelamar yang tidak sesuai kebutuhan sekolah. hal ini sama dengan pelamar yang tidak berkompeten seperti faktor penghambat di SMA Al Izzah Kota Batu. Ada nya pelamar yang hanya datang tanpa melihat kebutuhan sekolahg serta kompetensi yang diinginkan sekolah menjadikan ini hambatan dalam sekolah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten dan profesional.

¹²⁵ Malayu Hasibuan, *Op. Cit.*, Hal 32.

(2) Mayoritas pelamar adalah kaum wanita. Berbeda dengan SMA Al Izzah Batu yang menjadi kendala karena adanya sistem khusus di sekolah, pelamar wanita ini menjadi hambatan di SMP Islam Al Falah karena kebanyakan sudah berkeluarga dan pada akhirnya sering bolos karena harus mengurus keluarganya terutama jika ada anggota keluarga tenaga pendidik wanita tersebut sakit.¹²⁶

Faktor penghambat yang alami sekolah-sekolah ini tidak bisa dianggap hal yang sepele karena ini mencerminkan bagaimana kualitas SDM calon tenaga pendidik yang ada di pasar tenaga kerja pada saat ini. Rendahnya kualitas calon tenaga pendidik tersebut pun mencerminkan bagaimana sekolah atau universitas menghasilkan calon tenaga pendidik tersebut, artinya kualitas mutu pendidikan pada universitas atau sekolah yang menghasilkan calon tenaga pendidik ini masih belum mampu menghasilkan calon tenaga pendidik yang berkualitas.

¹²⁶ Dean Wardana, *Op. Cit*, Hal 64 - 66

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di SMA Al Izzah BATU dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perencanaan Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang dilakukan SMA Al Izzah BATU dimulai dari analisis kebutuhan tenaga pendidik, rapat rutin persiapan pembukaan rekrutmen dan perumusan kualifikasi target tenaga pendidik yang diinginkan sekolah. penjelasan spesifik seperti berikut ini :
 - a) Analisis kebutuhan : disesuaikan dari arahan yayasan ataupun rencana kerja tahunan. Dalam rencana kerja tahunan yang memerlukan penambahan kelas ataupun siswa sehingga berhimpas ke kebutuhan tenaga pendidik. Analisis juga dilihat dari aspek urgensi kebutuhan sekolah dalam jangka waktu berapa lama, segera, secepat mungkin atau untuk tahun ajaran baru. sekolah juga melihat kebutuhan tenaga pendidik dari berapa tenaga pendidik yang keluar dan mendapat posisi struktural di sekolah sehingga jam mengajar nya berkurang dan perlu tambahan tenaga pendidik baru. rapat rutin persiapan pembukaan rekrutmen dilakukan minimal satu bulan sebelum pembukaan rekrutmen atau tiga minggu sebelum pembukaan.
 - b) Rapat rutin pra pembukaan rekrutmen : dilakukan tiga kali pertemuan, pertemuan pertama membahas analisis kebutuhan serta waktu dilaksanakannya pembukaan rekrutmen, pertemuan kedua membahas kualifikasi tenaga pendidik seperti apa yang akan dicari, dan pertemuan ketiga finising atau mengecek kembali analisis kebutuhan tenaga pendidik serta kualifikasi tenaga pendidik yang dibutuhkan dan persiapan pembukaan rekrutmen tenaga pendidik baru.
 - c) Perumusan Kualifikasi tenaga pendidik baru : dirumuskan bersama tenaga pendidik sekolah yang merupakan guru mata pelajaran yang dibutuhkan tambahan tenaga pendidik lagi. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan kualifikasi

tenaga pendidik yang tepat sasaran sesuai kebutuhan sekolah dan keadaan lapangan yang dirasakan para tenaga pendidik yang mengajar langsung di kelas.

2. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sebagai berikut :
 - a) Pelaksanaan rekrutmen dilakukan pada setiap awal tahun ajaran baru, pelaksanaan pada awal tahun ajaran baru ini dilakukan rutin hampir setiap tahun tergantung kebutuhan tenaga pendidik.
 - b) Pelaksanaan rekrutmen ini dilakukan secara terbuka menggunakan metode eksternal dimana metode diharapkan dapat menjangkau lebih area tenaga pendidik yang ditargetkan sekolah.
 - c) Pelaksanaan rekrutmen dilakukan selama 1 – 2 bulan pada setiap tahun ajaran baru. dimulai dari pendaftaran, test tulis, microteaching dan interview semua ini dilakukan 1 – 2 bulan waktu yang dibutuhkan sekolah untuk melaksanakannya. Persiapan secara teknis dilakukan 3 minggu sebelum pembukaan rekrutmen diadakan. Proses seleksi pada saat pelaksanaan rekrutmen dilakukan dengan detail mulai dari persyaratan administrasi, penilaian tes tulis, microteaching dan interview.
 - d) Tim rekrutmen dan tim penilai terdiri dari SDM SMA Al Izzah BATU. Tim rekrutmen di isi oleh TIM Manajemen Sekolah yaitu Kepala Sekolah, Waka kurikulum, Waka Kesiswaan dan Waka Humas dan Tim Penilai terdiri dari Tim rekrutmen sesuai bidang mata pelajaran masing – masing dan guru mata pelajaran yang mata pelajarannya membutuhkan tambahan tenaga pendidik. Pembentukan tim ini dilakukan bersamaan dengan rapat pertama persiapan pembukaan rekrutmen tenaga pendidik yang 3 – 2 minggu sebelum dibuka nya rekrutmen tenaga pendidik baru.
3. Faktor Pendukung dan Penghambat rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, dalam menjalani rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik selama ini, sekolah tidak mendapatkan penghambat berarti kebanyakan yang dirasakan sekolah adalah faktor pendukung yang ada, untuk faktor penghambat hanya ada sedikit.
 - a) Faktor pendukung sekolah diantara lain : nama sekolah yang sudah besar dan unggul, Tim yang Profesional, Relasi yang banyak dan Solidaritas yang tinggi.

- b) Faktor penghambatnya hanya dua yaitu pelamar yang kebanyakan perempuan dan kurang kompeten nya pelamar secara menyeluruh.

Faktor pendukung sekolah secara keseluruhan saling berkaitan, dimana semua itu dipengaruhi oleh SMA Al Izzah yang sudah lama berdiri dan taraf sekolah yang memang sudah internasional. Sedangkan penghambatnya merupakan hal – hal kecil yang memang sulit untuk diprediksi serta memang ada aturan khusus sekolah yang berefek kepada seleksi calon tenaga pendidik.

B. Saran

Sehubung dengan hasil kesimpulan diatas, maka sebagai saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi sekolah
 - a) Memperhatikan dengan benar – benar tentang rekrutmen tenaga pendidik karena awal dari mutu pendidikan yang baik berawal dari SDM yang berkompeten serta profesional. Jika SDM yang ada rendah kualitas nya maka akan berefek panjang kepada mutu pendidikan di sekolah terutama tenaga pendidik yang akan bersentuhan langsung dengan peserta didik. Bibit yang kurang berkualitas akan sulit untuk di tumbuhkan menjadi buah yang berkualitas. Hal ini lah yang menjadikan rekrutmen penting untuk diperhatikan sekolah.
 - b) Pada perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sekolah harus mempertahankan analisis yang sudah dilakukan karena sudah efektif dan efisien ditambah lebih baik jika bisa melibatkan balai pelatihan diklat ataupun lembaga riset untuk menganalisis lebih jauh kebutuhan serta kondisi pelamar atau calon tenaga pendidik yang ada pada tahun tersebut.
 - c) Pada proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam waktu pelaksanaan sudah ideal tapi jika dipercepat lagi lebih bagus. Untuk sumber rekrutmen, sekolah bisa membentuk job fair khusus sekolah dimana ini akan menarik pelamar yang profesional pada bidangnya. Sekolah bisa juga ikut job fair yang sudah dilakukan pada umumnya.

- d) Pada faktor pendukung dan penghambat rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Faktor pendukung bisa dikembangkan kembali sehingga memunculkan faktor pendukung baru, misalnya tim yang profesional bisa dikembangkan membuat buku atau makalah pelatihan tentang bagaimana membuat sebuah program sukses secara profesional, sehingga menambah branding nama sekolah. serta untuk faktor penghambat yang ada seperti kebanyakan pelamar adalah perempuan, penyebaran informasi bisa dilakukan langsung dilakukan ke universitas yang berbasis pesantren seperti universitas darusalam gontor karena informasi akan menyebar pada gender yang sama sesuai lokasi iklan di tempel atau informasi disebarakan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis, & Nurhayati . B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2004)
- Muhammad Fadhil, *Meningkatkan Mutu Pendidikan, Lhoksumawe* (Paper presented at Seminar Lokakarya Pendidikan MIPA se-Indonesia, Mataram, 2003)
- Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 4 Tentang Guru dan Dosen.
- Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan* (Yogyakarta Gosyen Publishing, 2016)
- Undang – undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentag Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 5
- Moh, Kasiram. *Metodelogi Penelitian*. Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2010
- Supiana, *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tangerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis*, (Badan Litbang dan Diklat Depag RI, 2008)
- Nur, Indah Sari Muslim, *strategi rekrutmen dan seleksi peserta didik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA IT Darul Istiqomah kab maros dan SMA IT Al Fityan Kab Gowa*, Tugas Akhir Tesis Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2019
- Maksum, *Kepemimpinan Transformasional Spritual Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan , Studi Multi Kasusdi SD Negeri Sukabumi 10 Probolinggo dan MI Muhammadiyah 1 Probolinggo*, Tugas Akhir Tesis Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2016
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Imam Bukhori, Shohih Bukhori, Juz I, (Bairut; Daar Aal Kutub, 2008)
- Dedi Mulyasana *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012)
- Iban Sofyan, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)
- Sedermayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: PT. Reflika Aditama, 2014)
- H. Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012)

Nanang Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, (Bandung: remaja rosadakarya, 2016)

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)

Crown Dirgantoro, *Manajemen*, (Jakarta : PT Grasindo, 2004), Cet-2

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (BPFE, Yogyakarta, 1992)

Tuti Andiani, *Manajemen SDM dalam pendidikan* (Pekanbaru : Educationmattermost Publishing, 2014)

Ibrahim Bafadhal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2008)

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung : Alfabet, 2011)

Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013)

Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2013)

Redaksi sinar, *peraturan pemerintah no. 32 tahun 2013*, (jakarta, sinar grafika, 2013), cet. 1

Maisah, *Manajemen Pendidikan*, (Ciputat, Referensi, 2013)

Futisni Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CV. Andi, 2003)

Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (jakarta:direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008)

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

- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta: Rajagrafindo persada, 2015)
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008)
- Ibrahim Bfadhhal, *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2008)
- Fatah syukur, *manajemen sumber daya manusia pendidikan*, (semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012)
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007)
- Piet A. Sahetian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000)
- Towsend dan Butterworth, *Your Child's Sholl*, (Walker Books, 1995)
- Edward Sallis. *Total Quality Mangement In Education*, (Jogjakarta: Irsicod, 2010)
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2003), Cet. 3.
- Engkoswara dan Aaan komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA,CV . 2010)
- Hamid, Abdul, (2020, 9 Oktober) *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*, diakses dari <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>.
- Mukhtar, M.PD. *metode praktis penelitian Deskriptif Kualitatif*. (jakarta:GP Press Group 2013)
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : ALFABETA , 2012)
- Malayu Hasibuan Sp, *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2012)
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. (Jakarta: UIP., 1992)
- Djihad Hisyam, dan Suyatno, "*Refleksi dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia Memasuki Milenium III*", (Yogyakarta : Adi Citra Karya Nusa Yogyakarta, 2000)

LAMPIRAN 1

Transkrip Wawancara

Transkrip wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Al Izzah Batu :

Fokus wawancara : Proses Perencanaan, Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Serta Faktor Pendukung Dan Penghambat Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Yang Dilakukan Di SMA Al Izzah.

Informan : Adnan Ya'kub, S,Pd, M.M

Hari tanggal : 25 Maret 2022

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Al Izzah kan terkenal dengan SDM nya yang bagus ustadz ya. saya dengar – dengar dari teman – teman saya kalo mau melamar disini filternya ketat. Standar nya tinggi. Nah untuk waktu pelaksanaan rekrutmen nya itu kapan ustadz ya? Apa ada periode tertentu atau memang ketika butuh saja?	Iya itu, menjelang tahun ajaran baru, ya bulan – bulan ini. Maret, april.
2.	Itu berapa lama ustadz waktu diadakan nya rekrutmen tersebut?	Biasanya kurang lebih 2 bulan mas
3.	untuk Perumusan rerutmen dan seleksi nya itu gimana ustadz?	Iya, itu dari kuriulum mas, memetakan kebutuhan guru, penambahan kelas, kuota, kemudian guru – guru yang sudah keluar itu di analisis kemudian ditentukan kurang nya berapa.
4.	Untuk persiapan nya ustadz itu disiapkan berapa lama ustadz ya sebelum pembukaan rekrutmen?	Kurang lebih 2 bulan itu, jauh – jauh hari.
5.	Untuk Tim Rekrutmen terdiri dari siapa aja ustadz ya?	Semua dilibatkan, kesiswaan, kurikulum, kepala sekolah, kan tergantung gurunya, guru yang diperlukan seperti apa kalo yang dibutuhkan guru matematika maka guru matematika yang sudah ada dilibatkan dalam kegiatan rekrutmen ini bersama kurikulum dan kepala sekolah. tergantung tenaga pendidik mata pelajaran apa yang dicari mas.

6.	Buat kualifikasi tenaga pendidik yang diterima sekolah itu seperti apa ust?	Nantikan itu dinilai oleh tim penilai melalui tes tulis, microteaching dan penilaian mas ya.
7.	Metode rekrutmen yang diterapkan sekolah itu seperti apa ustadz ya? Apa ada metode sendiri atau khusus seperti itu	Ya itu tadi mas ya, melalui test tulis, microteaching dan interview. Tidak ada kerjasama dengan sekolah lain atau lembaga lain untuk mendapatkan pelamar yang diinginkan. Metode secara umumnya kami gunakan metode eksternal. Semua yang kami rekrut dari luar sekolah tidak ada yang melalui internal.
8	Sistem penyebaran informasi nya biasanya melalui apa ustadz ya?	Biasanya melalui grup – grup Whatsapp atau telegram mas, ke kampus – kampus seperti Universitas Negeri Malang, Universitas Brawijaya, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, atau ke grup – grup lowongan kerja mas.
9.	Apakah ada strategi khusus untuk penyebaran Informasi nya ustadz?	Biasanya hanya lewat one by one mas ya, melalui WA atau Telegram dari SDM – SDM yang ada. pesan – pesan ke grup lowongan kerja atau lewat email juga mas.
10.	Jumlah pelamar yang datang atau diterima itu biasanya kira – kira berapa ustadz ya? Setiap membuka rekrutmen	Itu tergantung kebutuhan mas ya, kalo dikit yang kami butuhkan paling hanya 5 – 8 orang yang diterima, yang datang pun tidak jauh dari jumlah yang diterima.
11.	Untuk faktor penghambat nya ustadz selama melakukan rekrutmen ini adakah ust? Dan apa saja ustadz kalo ada?	Sejauh ini, nggk ada mas ya. Lancar – lancar saja. Paling ya kalo belum dapat, diadakan rekrutmen lagi atau waktu nya di tambah. Itu saja sih mas.
12	Untuk faktor pendukung nya apa saja ustadz ya?	Nama sekolah yang sudah besar, bisa dimasukkan sebagai faktor pendukung nya mas ya. Ditambah relasi – relasi yang banyak, dibantu juga sama teman – teman kita yang mau membagikan ke kontak – kontak yang mereka punya. Dan kondisi pasar tenaga kerja juga mas ya. Banyak lulusan – lulusan yang memang mau menjadi guru.

Transkrip wawancara dengan Waka kurikulum :

Informan : Hamim Nurham, S.Pd

Hari/tanggal : 7 April 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara merumuskan perencanaan yang dilakukan sekolah untuk pembukaan rekrutmen ini ustadz ya?	Pertaama kami lakukan analisis kebutuhan guru untuk tahun ajaran baru. proses perekrutan itu dilaksanakan menjelang tahun ajaran baru. kami analisis guru diniyah berapa, guru eksak berapa, setelah kami dapat jumlah guru yang mau kami rekrut. Kami tentukan kualifikasi baik dari pendidikan maupun gender, karena disini kan dipisahkan mas ya antara laki – laki dan perempuan di sesuaikan dengan kebutuhan. Setelah itu penyebaran Informasi.
2.	Terus, siapa saja ustadz yang ikut dalam perencanaan tersebut?	Tim Manajemen, Tim Manajemen itu mencakup kepala sekolah, waka kurikulum waka kesiswaan dan Humas serta guru mata pelajaran sesuai kebutuhan guru mata pelajaran yang dicari nanti. Guru mata pelajaran ini dalam perencanaan ikut dalam merumuskan kualifikasi tenaga pendidik.
3.	Untuk biasanya ustadz waktu yang dibutuhkan untuk merumuskan perencanaan itu berapa lama ustadz ya?	1 sampai 2 minggu. 1 sampai 2 minggu itu sudah semua mas ya dari kualifikasi sampai teknis program nya nanti.
4.	Rapat perumusannya dilakukan berapa kali ustadz ya?	Biasanya 3 kali mas ya, yang terakhir itu finishing. Yang pertama kami melakukan analisis, analisis yang dilakukan hanya oleh TIM Manajemen, yang kedua kami libatkan guru mata pelajaran untuk menentukan kualifikasi guru yang dicari serta tugas tambahannya nanti seperti apa.
4.	Untuk standar kualifikasi yang dibuat sekolah itu mengacu kemana ustadz ya?	Secara umum sama seperti sekolah lain mas ya, hanya saja kami lebih menekankan linieritas keilmuan dari calon tenaga pendidik tersebut.
5.	Apakah pernah mendapatkan tenaga pendidik transferan gitu ustadz dari lembaga lain?	Dulu pernah, kami mendapatkan guru yang diperbantukan disini, guru dari SMA 2 Batu, untuk membantu mengajar mata pelajaran seperti geografi, ppkn, prakarya. Karena dulu jumlah guru kelas sosial kami itu sedikit sehingga kami butuh tambahan guru. waktu itu untuk mencari guru untuk mata pelajaran

		tersebut dengan kontak part time itu sulit. Sehingga kami melakukan langkah ini.
6.	Berapa lama pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang biasa nya di lakukan sekolah ustadz?	Oke, untuk ini biasa nya dari pembukaan sampai pengumuman diterima atau tidak nya itu, 2 minggu sampai 1 bulan
7.	Untuk prosedur teknis rekrutmen nya seperti apa ustadz ya?	Yang pertama pelamar mengirimkan lamarannya melalui surat lamaran lewat online ataupun offline. Setelah itu mengirim semua persyaratan administrasi. Setelah itu diundang untuk melaksanakan test tulis dan microteaching. Untuk tes tulis disesuaikan dengan bidang keilmuan pelamar serta mata pelajaran yang mau pelamar ambil sesuai latar belakang pendidikan nya. Setelah itu yang lulusan kami lanjutkan tahap interview.
8.	Metode penyebaran Informasi rekrutmen seperti apa yang dilakukan sekolah?	2 tahun terakhir ini, kami bagikan lewat, WA dan Telegram mas ya, IG juga. Kebanyakan kami meminta teman – teman untuk membuat status atau story di media sosial nya masing – masing. Biasa nya kami share di grup lowongan kerja atau grup – grup universitas.
9.	Apa saja faktor pendukung dan penghambat selama sekolah melakukan pembukaan rekrutmen ini ustadz?	Untuk faktor pendukung itu kerjasama TIM mas ya, kami punya slogan “kalo bisa di selesaikan hari ini ya di selesaikan hari ini, jangan besok”. Kalo faktor penghambat dari organisasi itu nggak ada mas ya, biasa nya faktor penghambat itu dari eksternal mas ya. Seperti sulit nya mencari pelamar yang kompetensi nya bagus, artinya ada pelamar yang bagus nilai tes nya tapi tidak pandai dalam mengajar, biasanya guru eksak yang kami kesulitan mencari nya, seperti matematika dan fisika. Karen tidak hanya butuh keilmuan tapi cara mengajar yang memang memudahkan siswa untuk paham materi yang disampaikan terutama eksak.

Transkrip wawancara dengan Waka Kesiswaan :

Informan : M. Syaifuddin, M.Pd.i

Hari/Tanggal : 7 April 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang biasa dilakukan sekolah ustadz?	Kepala sekolah pada bulan februari biasanya sudah sounding ke kami terkait rekrutmen ini. Karena Al Izzah ini kan swasta mas ya, jadi perencanaan yang kami buat murni sesuai kebutuhan sekolah. seperti tahun ini ada penambahan kelas, otomatis kami perlu penambahan guru. Biasa nya itu dari januari februari kepala sekolah sudah memetakan kebutuhan berapa pengajar yang dibutuhkan, bersama kurikulum.
2.	Untuk kesiswaan peran nya lebih kemana dalam perencanaan nya ustadz ya?	Kami peran nya sebagai, TIM Penimbang, saya masuk 2, sebagai tim penimbang secara umum dan penimbang diniyah. Karena posisi saya juga sebaga guru diniyah ketika dikelas.
3.	Untuk penyebaran informasi rekrutmen yang dilakukan sekolan selama in itu seperti apa ustadz ya?	Kami biasanya melalui grup – grup media sosial yang dimiliki teman – teman SDM kami, kalo misal ada yang masuk grup himpunan mahasiswa begitu, itu menjadi target kami atau grup – grup bimbel yang teman – teman kamu masuk di dalamnya. Karena sasaran kami salah satu nya adalah yang sudah berpengalaman di bidangnya.
4.	Untuk tahap – tahap seleksi nya seperti apa ustadz ya?	Diawal kami lakukan seleksi berkas mas ya atau administrasi, setelah itu tes tulis, microteaching dan terakhir interview. Nah setelah interview itu kami biasa nya langsung menjalin akad atau kontrak mas, jika memang pelamar tersebut diterima begitu.
5	Untuk tupoksi masing – masing pada Tim rekrutmen ini seperti apa ustadz ya?	Tugas utama pada rekrutmen sebenar nya ada pada kepala sekolah dan waka kurikulum. Kalo di Al Izzah kami punya Tim Sukses kelas dua belas, bisa jadi pengajar yang kami rekrut langsung mengajar di kelas dua belas, sesuai keputusan kepala sekolah. kalo untuk kesiswaan lebih masuk ke Tim Penimbang.
6.	Faktor pendukung dan penghambat selama mengadakan rekrutmen dan	Karena Al Izzah kan termasuk sekolah yang berprestasi mas ya, Alhamdulillah, kami

	seleksi tenaga pendidik ini apa aja ustadz ya?	mendapatkan urutan ke 173 se provinsi dari 20.000 sekolah sehingga yang mendaftar ke sini juga berfikir mas ya untuk mempersiapkan sebaik mungkin, ditambah banyak peminat nya. Untuk penghambat nya mungkin calon tenaga pendidik yang jiwa keislaman nya kurang, kami menemui calon tenaga pendidik tersebut, karena sekolah kami kan sekolah berbasis pesantren mas ya, maka kami memerlukan SDM kamui mempunyai pengetahuan keislaman yang memadai.
--	--	---

Transkrip wawancara dengan Waka Kesiswaan :

Informan : Budi Utomo, M.Pd

Hari/Tanggal : 11 April 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana sekolah membuat perencanaan pembukaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik selama ini ustadz?	Kami lihat dulu diawal untuk tahun ajaran baru nanti, kami akan menerima berapa sisiwa. Nah nanti setelah itu barukan akan terpetakan berapa jumlah SDM yang kami butuhkan, baik itu di diniyah, putra, putri atau kantor. Setelah itu baru kami siapakan informasi – informasi dari direksi untuk disebarkan oleh tim IT sekolah atau SDM sekolah. pembahasan biasanya TIM Manajemen sekolah memabahas nya di rapat direksi pekanan, sekaligus laporan ke yayasan,
2.	Bagaimana kebijakan sekolah terkait tenaga pendidik baru ustadz?	Untuk tenaga pendidik baru nanti akan ada pembekalan selama 2 minggu sampai 1 bulan. Atau umumnya semacam orientasi seperti itu. Salah satu kebijakan unik yang kami pakai untuk tenaga pendidik baru, merupakan pengajuan secara mandiri kontrak dari Tenaga pendidik yang mau kontrak tetap sebagai pengajar sana setelah 1 tahun mengajar di SMA Al Izzah tanpa harus menunggu rekomendasi sekolah. syarat nya hafalan juz 30 dan karya secara akademik sesuai bidang keilmuan tenaga pendidik.
3.	untuk waktu pelaksanaan rekrutmen dan seleksi nya bagaimana ustadz ya?	Kami memang punya pembukaan rutin tahunan mas ya, tapi ini balik lagi sesuai kebutuhan. Kalo memang ada guru yang mendadak mengundurkan diri dari sekolah maka sekolah bisa segera mencari penggantinya, ketika itu memang sangat dibutuhkan sekolah karena tidak ada guru yang dapat menggantikan tenaga pendidik tersebut.
4.	Cara menyebarkan informasi pembukaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang di lakukan sekolah?	Untuk itu biasanya kami melalui Whatsapp dan Telegram mas ya, karena kan itu bisa menjangkau lebih luas selain IG dan media sosial lain seperti ke bibik, paman, ponakan, sepupu, temen, dan kerabat – kerabat yang jauh begitu mas. kami juga pernah mengunjungi sekolah – sekolah untuk menyebarkan Informasi pembukaan

		rekrutmen tersebut dengan cara offline langsung ke sekolah. cara ini cukup efektif untuk selama ini.
5.	Apa saja faktor pendukung dan penghambat selama sekolah mengadakan pembukaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik?	Kalo penghambat, kami kan untuk tenaga pengajar putri tidak bisa mengajar putra, tapi tenaga pendidik putra bisa mengajar di putri sesuai kebutuhan. Hal ini yang cukup menghambat sekolah mendapatkn SDM yang diinginkan, kebanyakan pelamar adalah perempuan. Dan untuk yang mendukung itu, jaringan, banyak nya relasi yang sekolah punya akhir nya memudahkan sekolah untuk meyebarkan informasi pembukaan rekrutmen tersebut.

LAMPIRAN 2

Sertifikat Bebas Plagiasi

	KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN PUSAT PENELITIAN DAN ACADEMIC WRITING
<hr/>  <hr/>	
<h2 style="font-family: cursive;">Sertifikat Bebas Plagiasi</h2>	
Nomor: 4481/Un.03.1/PP.00.9/09/2021	
diberikan kepada:	
Nama NIM Program Studi Judul Karya Tulis	: M Ridwan Vaspintra : 16170011 : S-1 Manajemen Pendidikan Islam : Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Al Izzah Batu
<p>Naskah Skripsi/Tesis sudah memenuhi kriteria anti plagiasi yang ditetapkan oleh Pusat Penelitian dan Academic Writing, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.</p>	
	 Malang, 19 Mei 2022 Kepala,  Enny Afwadzi

LAMPIRAN 2

Dokumentasi

Gerbang Sekolah



Gedung SMA AL Izzah



Ruang Kepala Sekolah



Wawancara Kepala Sekolah



Ruang UKS Sekolah



Wawancara Waka Kurikulum



Wawancara Waka Kesiswaan



Waka Humas



BIODATA MAHASISWA

Nama : M Ridwan Vaspintra
Nim : 16170011
Tempat Tanggal lahir : Karang Endah, 05 April 1997
Fak./Jur./Prog. Studi : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen
Pendidikan Islam
Tahun Masuk : 2016
Alamat Rumah : Jln Palembang – Prabumulih, Rt 10, Desa Karang Endah, Kec.
Gelumbang, Kab. Muara Enim. Prov. Sumatera Selatan
No.Tlp Rumah/HP : 0851565749010
Alamat Email : Maravas54@gmail.com

Malang, 16 mei 2022

Mahasiswa,

M Ridwan Vaspintra