

**PROBLEMATIKA REKRUTMEN TENAGA
PENDIDIK DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU
(SDIT) BUNAYYA TAHUN AJARAN 2021/2022**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

SAHARA TUTI

NIM: 1803036009

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sahara Tuli

NIM : 1803036009

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PROBLEMATIKA REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH DASAR ISLAM
TERPADU (SDIT) BUNAYYA TAHUN AJARAN 2021/2022**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang
dirujuk sumbernya.

Semarang, 13 Juni 2022

Pembuat pernyataan



NIM 1803036009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngabeyan Telp. 7601295 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:


Judul : **Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022**
Nama : Sahara Luti
NIM : 1803016009
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan sidang *Manajussyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat di terima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

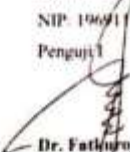
Semarang, 23 Juni 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

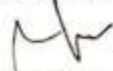

Dr. Abdul Wahid, M.Ag
NIP. 196911141994031003

Penguji I

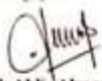

Dr. Fatmuroji, M.Pd
NIP. 197704152007011032




Sekretaris Sidang


Agus Khunaili, M.Ag
NIP. 197602262005011004

Penguji II


Muh Abhis Ahwan, S.Hum., M.IP
NIP. 198507272019031007

Pembimbing


Dr. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP. 19691114 199403 1003

NOTA DINAS

Semarang, 13 Juni 2022

Kepada

Yth, Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo Semarang

Di tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022**

Peneliti : Sahara Tuti

NIM : 1803036009

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk di ajukan dalam sidang munaqosah,

Wassalamualaikum wr.wb

Pembimbing



Dr. Abdul Wahid, M. Ag

NIP. 19691114 199403 1003

ABSTRAK

Judul : Problematika rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022

Penulis : Sahara Tuti

NIM : 1803036009

Penelitian ini membahas tentang problematika rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022. Penelitian ini merupakan wujud kualitatif dengan mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan berupa susunan kata-kata, tertulis gambar dan bukan sebuah angka. Penelitian ini dilakukan di SDIT Bunayya Gayo Lues, Aceh. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data wawancara diperoleh dari ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya, Pengawas Internal Perguruan Bunayya, kepala sekolah SDIT Bunayya, Wakil Kurikulum SDIT Bunayya dan Koordinator Al-Qur'an SDIT Bunayya Gayo Lues.

Data observasi diperoleh melalui observasi secara langsung mengenai kegiatan rekrutmen di SDIT Bunayya Gayo Lues. Data dokumentasi berupa dokumen dengan pengurus Yayasan Nurhayati Sahali, Pengawas Internal Perguruan Bunayya, Kepala Sekolah SDIT Bunayya, Wakil Kurikulum SDIT Bunayya dan Koordinator Al-Qur'an SDIT Bunayya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik sudah berjalan dengan baik. Peneliti menemukan bahwa (1) proses rekrutmen tenaga pendidik secara umum sudah berjalan sesuai dengan teorinya Mathis dan Jackson tentang proses rekrutmen tenaga pendidik. (2) banyak problem yang muncul dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya Gayo Lues.

Kata kunci: *Problematika, Rekrutmen, Tenaga Pendidik*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U1987. Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

| Huruf arab | Nama | Huruf latin | Nama |
|------------|------|-------------------|----------------------------|
| ا | Alif | Tidakdilambangkan | Tidakdilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Ṣa | Ṣ | es (dengan titik diatas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ḥa | Ḥ | ha (dengan titik dibawah) |
| خ | Kha | KH | kadan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Ẓal | Ẓ | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | SY | esdan ye |
| ص | Ṣad | Ṣ | es (dengan titik di bawah) |

| | | | |
|---|--------|---|-----------------------------|
| ض | Dad | Ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | Ṭa | Ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | Ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ‘ | Komaterbalik (diatas) |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | , | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

Bacaan Mad

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong

au = او

ai = اي

iy = اي

MOTTO HIDUP

Berjuang Berkali-Kali. Meraih Ridho Ilahi, Untuk Hidup Satu Kali.

(Sahara Tuti, S.Pd)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak nikmat yang tidak bisa dihitung dengan apapun kepada kita semua. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa sholawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman merababara menuju ke zaman teknologi dan layar kaca seperti yang kita rasakan saat ini, semoga kita bisa mendapatkan syafaatnya Rasulullah di yaumul akhir nanti.

Atas berkat rahmat dan izin Allah SWT yang Maha Kuasa penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022” yang disusun guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Jurusan Pendidikan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan dari orang-orang sekitar baik dukungan secara materi, motivasi serta doa orang-orang baik yang banyak mendoakan setiap prosesnya. Maka penulis menyampaikan ribuan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Prof. Dr. Imam Taufiq, M. Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Dr. KH. Ahmad Ismail, M. Ag., M. Hum.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkuroji, M.Pd dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Agus Khunaifi, M.Pd.
4. Dosen Pembimbing, Dr. Abdul Wahid, M.Ag. yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan perbaikan demi perbaikan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap bapak dan ibu dosen, pegawai dan seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang khususnya dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
6. Ketua Yayasan Nurhayati Sahali, Bunda Nurhayati yang menaungi SDIT Bunayya, kepala sekolah SDIT Bunayya Ibu Saira Tassa, S.Pd, Ibu Hajjah Simbolon, S.Pd, Ibu Rubiah, S.Pd, dan pak Fajri, A. Md yang telah membantu penulis melengkapi data dalam pelaksanaan penelitian.
7. Ineku tercinta Ibu Asnah dan Ama tersayangku Bapak Bedul, yang kusayangi karena Allah, kak Bahagia, abang Salman, abang Nasrul S.Pd, dan kak Mastina serta keluarga tercinta yang selalu mendidik, mendukung, membiayai, menasehati dan tidak hentinya mendoakan, serta kasih sayang dan harapan yang besar kepada penulis sehingga penulis dapat menyele saikan perkuliahan serta skripsi dengan lancar dan tepat waktu.

8. Guru SMA tercinta Karmila Wati, S.Pd.I yang selalu mendukung, memotivasi dan mendoakan walaupun dari kejauhan.
9. Ibu Fitri Suryani, S.Pd dan Ibu Z aimah Hasibuan, S.P yang sampai saat ini selalu mendukung dan mendokan setiap langkah penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Sahabat seperjuangan Srikandi Leuser (Kak Susi Yanti, Anisa, Kartina, dan Patimah) yang sangat membantu, mendukung dan mendoakan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan sangat mudah dan lancar.
11. Sahabat/i khususnya MPI A 2018 yang telah banyak membantu, menemani penulis selama belajar di UIN Walisongo Semarang, dan memberikan semangat serta support terbaiknya dalam penulisan skripsi.
12. Teman-teman pengurus BMC (Bidikmisi Community) angkatan 2018 dan Bidikmisi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
13. Teman satu kamar kost Kaffah Visa Alvionita, S.Pd yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk bisa bergerak lebih cepat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman seperjuangan alumni Ma'had Al-Jami'ah Walisongo Semarang Khairunnajah, S.Psi yang membantu dan mengarahkan penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Santri dan walisantri TPQ Jabo Musara yang sangat mendukung dan mendoakan penulis agar bisa menyelesaikan skripsi secepatnya.
16. Ustadzah Siti Mutmainah, S.Pd yang selalu memberikan semangat dan doa terbaiknya kepada penulis.

17. Teruntuk orang-orang yang sering menanyakan penulis kapan wisuda yang tidak bisa disebutkan satu persatu, karena sudah banyak yang menunggu perpulangan ke kampung halaman.
18. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi sehingga dapat terselesaikan tepat waktu.

Penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada yang dilangit, yaitu Allah SWT dan terima kasih banyak kepada yang dibumi, yaitu manusia makhluk ciptaan terbaik-Nya. Semoga doa yang baik kembali kepada yang mendoakan dan Allah balas dengan sebaik-baik pembalasan baik didunia maupun diakhirat kelak. Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, kelemahan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bisa membangun semangat penulis, dari semua pihak guna memperbaiki dan menyempurnakan karya tulis berikutnya. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat, bagi penulis maupun pembaca.

Semarang, 13 Juni 2022

Penulis



Sahara Tuti

1803036009

DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| NOTA DINAS | iv |
| ABSTRAK | v |
| TRANSLITERASI ARAB-LATIN | vi |
| MOTTO HIDUP | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II : LANDASAN TEORI | 7 |
| A. Kajian Teori..... | 7 |
| B. Kajian Pustaka | 47 |
| C. Kerangka Berpikir | 54 |
| BAB III : METODE PENELITIAN | 56 |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian | 56 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 58 |
| C. Sumber Data | 60 |

| | |
|---|------------|
| D. Fokus Penelitian | 61 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 61 |
| F. Uji Keabsahan Data | 63 |
| G. Teknik Analisis Data | 65 |
| BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN | 67 |
| A. Pembahasan Penelitian | 67 |
| B. Deskripsi Data | 84 |
| C. Analisis Data | 110 |
| D. Keterbatasan Penelitian | 126 |
| BAB V : PENUTUP..... | 127 |
| A. Kesimpulan..... | 127 |
| B. Saran..... | 128 |
| DAFTAR PUSTAKA | 130 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 134 |
| NILAI PEMBIMBING..... | 153 |
| RIWAYAT HIDUP | 154 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Tahapan Rekrutmen | 21 |
| Tabel 2.2 Strategi Rekrutmen | 23 |
| Tabel 2.3 Sumber Rekrutmen | 27 |
| Tabel 2.4 Karakteristik Rekrutmen Internal dan Eksternal | 28 |
| Tabel 2.5 Keuntungan dan Kerugian Rekrutmen Pegawai Internal Versus Eksternal..... | 36 |
| Tabel 2.6 Kerangka Berpikir..... | 54 |
| Tabel 4.1 Jadwal Kegiatan Peserta Didik Kelas Rendah | 77 |
| Tabel 4.2 Jadwal Kegiatan Peserta Didik Kelas Tinggi | 78 |
| Tabel 4.3 Dewan Guru SDIT Bunayya Gayo Lues..... | 79 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran I : Transkrip Wawancara | 134 |
| Lampiran II : Surat Izin Riset | 139 |
| Lampiran II : Surat Keterangan Melakukan Riset | 140 |
| Lampiran IV : Dokumentasi | 141 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 4.1. Gedung Kelas SDIT Bunayya Gayo Lues | 67 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi SDIT Bunayya | 74 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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, kecerdasan serta keterampilan yang diperlukan di masyarakat (UU No 20 Tahun 2003 Pasal 1 dan 3).

Kemajuan suatu bangsa di masa sekarang dan masa yang akan datang sangat ditentukan oleh generasi muda yang akan menjadi penerus bangsa itu sendiri, sehingga pelajaran sangat dibutuhkan.¹ Dalam perkembangannya, istilah pelajaran atau pedagogik berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi orang dewasa. Selanjutnya, pelajaran diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.²

Peserta didik merupakan sentral layanan sekolah yang memiliki cakupan yang sangat luas, yakni membantu proses siswa pada tahap

¹ Muhandi, “*Kontribusi PELAJARAN luar Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia*”, Jurnal PELAJARAN, Vol. XX No. 4, 2004, hlm. 480.

² Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu PELAJARAN*, (Jakarta: Rajawali, 2012), hlm. 1.

pertumbuhan dan perkembangan diri melalui pembelajaran di sekolah.³ Adapun komponen penting pendidikan adalah guru. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 menjelaskan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga profesional yakni tingkat dasar, tingkat menengah, dan juga pendidikan anak pada usia dini di dalam pendidikan janur yang formal sesuai peraturan perundang-undangan. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas baik dan bertanggung jawab maka lembaga pendidikan harus membuat perencanaan yang matang bagaimana kebutuhan tenaga pendidik itu dianggap kebutuhan khusus untuk melengkapi sumber daya manusia (SDM). Bentuk perekrutan SDM yang baik dapat dilihat dari perencanaan program, pelaksanaan, organisasi dan pengawasan.

Rekrutmen dianggap sebagai bagian dari manajemen SDM, maka dari pelaksanaan rekrutmenlah suatu lembaga bisa memperoleh sumber daya yang nantinya bisa ditempatkan pada posisi yang membutuhkan tenaga pendidik baru. Maka pelaksanaan rekrutmen haruslah direncanakan secara sistematis agar hasilnya juga berkualitas. Melihat peran dari guru itu sudah pasti sangat dibutuhkan dari sebab itu diperlukan strategi (penarikan) yang dapat menemukan guru yang bersikap profesional dalam tingkah laku dan kualitasnya. Karena penarikan (rekrutmen) guru ini bisa diartikan pula suatu bentuk kegiatan dan seluruh proses yang digunakan untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki mutu yang dimana sesuai pula dengan

³ RR Aliyyah, dkk, “*Manajemen Kesiswaan pada Sekolah Dasar*“, Jurnal PELAJARAN Sekolah Dasar, Vol. 6 No. 1, 2019, hlm 30

bagaimana hukum yang digunakan ditempat tersebut. Yang dimaksud dalam hal ini untuk sekolah agar bisa mempertimbangkan berdasarkan kepentingan yang nantinya jadi pilihan terbaik karena hal ini disesuaikan dengan jangka waktu yang panjang maupun pendek.⁴ Proses rekrutmen adalah hal yang sangat penting untuk memperoleh hasil yang efektif. Rekrutmen harus disesuaikan dengan kebutuhan sekolah.

Dalam hal ini Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya adalah salah satu sekolah tingkat dasar yang ada di kabupaten Gayo Lues, provinsi Aceh mempunyai keunikan tersendiri dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai kebutuhan lembaga, rekrutmen dilakukan dengan cara yang cukup ketat, dengan berbagai prosedur dilakukan agar bisa mendapatkan calon tenaga pendidik yang mumpuni dan profesional yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Diharapkan keberadaan tenaga pendidik tersebut nantinya dapat menjalankan amanah dengan baik, profesionalitas dalam bekerja dan bisa mendukung meningkatkan citra baik lembaga pendidikan dilingkungan masyarakat.

Berbagai upaya terus dilakukan pengelola lembaga pendidikan agar pelayanan pendidikan tetap bisa dilakukan dengan efektif dan efisien serta dapat memuaskan pelanggan pendidikan dalam hal ini

⁴Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 111.

peserta didik, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitarnya. Sehingga Ketua Yayasan Nurhayati, Kepala SDIT Bunayya, Pengawas internal yayasan, wakil kurikulum dan koordinator Al-Qur'an melakukan rekrutmen tenaga pendidik dengan prosedur terbaik agar proses belajar mengajar di SDIT Bunayya berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga program dan segala kegiatan belajar mengajar di SDIT Bunayya bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

Oleh karena itu dibutuhkan tenaga pendidik yang kompeten untuk menjalankan berbagai amanah yang ada. Calon tenaga pendidik yang akan menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya ditempatkan sesuai dengan tupoksinya masing-masing yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik untuk bisa mengisi kekosongan jabatan yang ada di SDIT Bunayya tahun ajaran 2021/2022. Dalam hal ini peneliti secara langsung maupun secara tidak langsung sudah melihat bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik dan masalah apa saja yang muncul ketika rekrutmen tenaga pendidik itu dilakukan di SDIT Bunayya. Karena peneliti sudah lebih setahun bergabung dengan yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya, mulai dari Februari 2021 hingga 1 Maret 2022 dan peneliti di berikan amanah oleh ketua yayasan untuk menjadi kepala tata usaha di MI Tahfiz Saqu Bunayya yang gedungnya berhadapan dengan SDIT Bunayya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2020/2021".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses rekrutmen di SDIT Bunayya?
2. Problem apa yang muncul dalam rekrutmen di SDIT Bunayya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen di SDIT Bunayya mengetahui masalah apa yang muncul dalam rekrutmen di SDIT Bunayya sehingga kita akan memberikan solusi terhadap problematika rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022 di Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Provinsi Aceh.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan informasi bagi stakeholder tentang problematika rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Bunayya pada tahun ajaran 2020/2021.
- 2) Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengembangan ilmu rekrutmen khususnya dalam lingkup pendidikan islam.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Lembaga Pendidikan

Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan untuk menjadi bahan evaluasi, masukan dan pertimbangan untuk mendayagunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien

dalam mencapai tujuan pendidikan yang maksimal demi kemajuan lembaga pendidikan di masa kini dan di masa yang akan datang.

2) Bagi Peneliti

Dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis tentang segala hal yang berhubungan dengan pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya agar mutunya kedepan semakin lebih baik, efektif dan efisien sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi lebih produktif dalam menjalankan tupoksinya masing-masing.

3) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa informasi dan pengetahuan tentang rekrutmen tenaga pendidik yang baik, dan juga sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti berikutnya.

4) Bagi Pemerintah

Diharapkan dapat mengetahui perkembangan dan kemajuan lembaga pendidikan yang ada disekitarnya guna meningkatkan akreditasi lembaga pendidikan tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses komunikasi yang berasal dua arah. Pelamar-pelamar menginginkan informasi yang valid dan jelas tentang bagaimana rasanya bekerja di dalam organisasi yang bersangkutan. Organisasi-organisasi pastinya sangat menginginkan informasi yang akurat tentang kondisi pelamar-pelamar tersebut jika mereka diterima sebagai pegawai nantinya.⁵

Islam memandang bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik adalah suatu hal yang sangat penting karena proses dan hasilnya nanti akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Selain itu Islam juga mengatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang berkompentensi dalam tujuan yang ingin dicapai. Hal ini sesuai dengan yang ada dalam al-Qur'an surah al-Qasas [28] ayat 26 sebagai berikut:

قالت احدهما يابت استاجره ان خير من استاجرت القوى الامين

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata:

“Wahai! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita),

⁵ Farida Elmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), hlm. 15.

sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan adapat dipercaya”⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwa karyawan yang terima adalah karyawan yang kuat mental dan fisik. Pada masa nabi Muhammad SAW karyawan yang direkrut untuk panglima perang, kekuatan disini adalah merekrut orang yang kuat untuk bisa ikut dalam peperangan, memiliki kekuatan fisik yang tangguh sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai panglima perang dengan maksimal. Pentingnya merekrut karyawan yang amanah juga ditegaskan Rasulullah SAW dalam hadist berikut ini:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة قال كيف إضاعتها يا رسول الله قال إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة

Dari Abu Hurairah radhilyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; bagaimana maksud amanat disia-siakan? Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (HR. Bukhari No. 6015).⁷

⁶Agus Salim Hasanuddin, Al-Qur'an Hafazan Perkata Metode 7 Kotak, (Bandung: Al-Qur'an Al-Qosbah, 2020), hlm. 388.

⁷Yudi Yansyah, *Mimbar Dakwah Sesi 43 : Bila amanah telah disia-siakan*, (Sukabumi, Kemenag, 2020), <https://jabar.kemenag.go.id/portal/read/mimbar-dakwah-sesi-43-bila-amanah-telah-disiasiakan->, di akses tanggal 30 Juni 2022

Hadist di atas mengatakan bahwa pentingnya melakukan rekrutmen karyawan yang dapat dipercaya, yang menggunakan kepercayaan dengan sebaik mungkin, dengan demikian dapat dikatakan karyawan ini bisa menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan baik dan maksimal dan tidak akan mengkhianati kepercayaan yang sudah diamanahkan kepadanya.⁸

وأما اختيار الأستاذ فينبغي أن يختار الأعلم والأوروالأسن كما اختار أبو حنيفة حينئذ حماد بن سليمان بعد التأمل والتفكير.

Dan adapun cara memilih guru atau kyai carilah yang alim, yang bersifat wara', dan yang lebih tua umurnya. Sebagaimana Abu Hanifah memilih kyai Muhammad bin Abi Sulaiman, karena beliau (Hammad) mempunyai kriteria atau sifat-sifat tersebut. Maka Abu Hanifah mengaji ilmu kepadanya.

وقال أبو حنيفة رحمة الله تعالى وجدته شيخا وقورا حليما صبورا.
وقال: ثبت عند حماد بن أبي سليمان فنبت.⁹

Abu Hanifah berkata, “*Beliau adalah seorang guru berakhlak mulia, penyantun, dan penyabar. Aku bertahan mengaji kepadanya hingga aku seperti sekarang itu.*”¹⁰

⁸ Nila Mardiah, “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, (Vol. 1, No. 2, tahun 2016), hlm. 228-229

⁹ Muhammad bin Ahmad Aamuh, “Taklim Muta’alim, (Yaman: Daar Abi Hanifah, 2017), hlm. 66-86

Seorang guru yang mempunyai sifat penyabar, santun, berakhlak mulia dalam mendidik maka akan mempengaruhi output yang dihasilkan di kemudian hari. Sikap tersebut menjadi kunci salah satu kesuksesan terhadap peserta didik di masa yang datang. *“Recruiting teachers for training and employment is an ongoing global challenge that in some settings is reaching crisis levels, although somewhat eased during the current COVID-19 pandemic”*.¹¹ Merekrutmen tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan sudah menjadi tantangan global dalam proses melaksanakan belajar mengajar, sehingga lembaga pendidikan tetap eksis dalam pendidikan global.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata rekrutmen berarti pengerahan. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik perhatian para pelamar untuk ditempatkan bekerja dalam sebuah lembaga pendidikan tertentu.¹² Sedangkan menurut Hadari Nawawi, rekrutmen tenaga pendidik merupakan proses untuk mengumpulkan sebanyak-banyaknya

¹⁰ Syaikh Az-Zarnuji, *Terjemah Ta'lim Muta'alim*, (Surabaya: Mutiara Ilmu, 2009), hlm. 19-20.

¹¹ Robert M. Klassen, Jade V. Rushby, Tracy L. Durksen & Lisa Bardach (2021)

Examining teacher recruitment strategies in England, Journal of Education for Teaching, 47:2,163, DOI: 10.1080/02607476.2021.1876501/<https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1876501>, diakses 14 April 2022

¹² Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003), hlm. 105.

pelamar yang mempunyai kualifikasi dan spesifikasi tertentu kemudian diproses supaya bisa mengisi kekosongan jabatan yang ada didalam sebuah lembaga pendidikan atau organisasi yang membutuhkan. Definisi rekrutmen menurut beberapa ahli, di antaranya:

- a. Menurut Henry Simamora, Rekrutmen (Recruitment) merupakan proses mencari dan menarik perhatian pelamar untuk bisa bekerja dengan penuh semangat dan motivasi kerja yang tinggi dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki guna menutupi kekurangan pawai didalam oraganisasi yang bersangkutan.
- b. Menurut Schermerhorn, Rekrutmen yaitu proses yang dilakukan untuk menarik calon pelamar untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada. Rekrutmen yang dilakukan dengan efektif dan efesien akan memberikan peluang lowongan pekerjaan kepada pelamar yang mempunyai syarat dan ketentuan yang telah ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan.
- c. Menurut Faustino Cardoso Gomes, Rekrutmen adalah suatu proses yang bertujuan untuk mencari dan menemukan calon pelamar yang akan diberikan amanah didalam sebuah organisasi.¹³

Menurut Malayu S.P Hasibuan, rekrutmen adalah suatu hal yang sangat penting diperhatikan dengan baik yang didalamnya

¹³ Farida Elmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), hlm. 15.

membutuhkan tenaga yang bisa dipekerjakan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tertentu. Semakin banyak yang datang melamar maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk memilih calon tenaga pendidik yang tepat untuk diberikan amanah yang sesuai kompetensi yang dimiliki oleh pelamar.

Menurut Dr. Husein Umar, rekrutmen adalah suatu aktivitas untuk mencari sebanyak mungkin pelamar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang mengalami kekosongan jabatan yang ada.¹⁴ Semakin banyak pelamar yang mencalonkan diri sebagai kandidat maka akan semakin terbuka peluang yang besar untuk bisa memilih calon tenaga pendidik yang mempunyai kualifikasi dan spesifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Sirait, rekrutmen yaitu sebuah aktivitas yang direncanakan untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan yang bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada lowongan didalam sebuah organisasi yang tertentu.¹⁵ Sebuah lembaga pendidikan sebaiknya

¹⁴ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Graha, 2008), hlm. 24.

¹⁵ Justin Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006), hlm. 57.

mempunyai perencanaan yang baik ketika hendak mau melakukan rekrutmen tenaga pendidik untuk mengisi lowongan yang ada.

Rekrutmen juga merupakan proses untuk mencari dan menemukan sebanyak-banyaknya pelamar yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, ilmu dan pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi untuk diidentifikasi dalam merencanakan kebutuhan kepegawaian organisasi. Penarikan calon tenaga pendidik bertujuan untuk menyediakan sebanyak-banyaknya calon pelamar gara pimpinan bisa dengan mudah menentukan keputusan pemilihan calon tenaga pendidik yang mempunyai kapasitas yang diperlukan oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan.¹⁶ Sehingga hal yang diharapkan dapat berjalan dengan efektif dan efisien dari sebuah lembaga pendidikan tersebut.

Dari beberapa pengertian yang ada bisa dikatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan mengadakan calon tenaga pendidik yang mempunyai kualitas yang tinggi dan memiliki potensi, yang dapat dilanjutkan ketahap seleksi untuk memilih yang sesuai dengan kebutuhan yang bisa mengisi kekosongan jabatan yang ada dalam organisasi tertentu. Rekrutmen adalah adalah proses mengumpulkan pelamar yang memiliki spesifikasi yang sesuai dengan tujuan dalam sebuah organisasi. Rekrutmen juga dapat

¹⁶ Mathis, Robert, L dan John H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 112.

diartikan pencarian, penemuan, dan penarikan pelamar pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan.¹⁷ Maka perencanaan dan kenyataan pekerjaan saling berkesinambungan dan bisa berjalan sesuai dengan harapan lembaga yang akan menyenangkan para pekerja yang ditugaskan.

Secara istilah sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga pendidik bisa diartikan juga sebagai pekerja, atau karyawan yang mempunyai pekerjaan yang dipekerjakan untuk mencapai sebuah tujuan. Istilah sumber daya manusia sudah banyak digunakan sejak tahun 1970-an, ketika kegiatan perencanaan sumber daya manusia diberbagai perusahaan yang ada didunia.¹⁸

Dalam sebuah lembaga pendidikan khususnya, biasanya seorang karyawan itu berupa guru, staf, TU dan tenaga kependidikan yang lainnya. Itu semua bisa dikatakan sumber daya manusia yang berkontribusi dan ikut andil dalam proses belajar mengajar disekolah untuk mencapai visi misi dan tujuan lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Rekrutmen dapat dilakukan setelah menganalisis jabatan yang diketahui kebutuhan yang sudah direncanakan. Maka, bisa dilakukan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen

¹⁷ Nurul Ulfatin Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), hlm. 50.

¹⁸ Nurul Ulfatin Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), hlm. 2.

(*recruitment*).¹⁹ Biasanya sebuah lembaga pendidikan itu akan menganalisis jabatan apa saja yang kosong sehingga dibutuhkan dilakukan perekrutan karyawan atau tenaga pendidik.

Sesuai dengan kebutuhan lembaga yang sudah dilakukan dengan analisa sebelumnya. Sehingga yang dilakukan tepat pada sasaran yang diperlukan oleh lembaga yang membutuhkan pegawai. Agar segala kekurangan dan segala pekerjaan yang ada dilembaga pendidikan dapat dijalankan dan dikerjakan sesuai dengan ahlinya, yaitu sumber daya manusia yang mempunyai potensi didalamnya.

Melalui aktivitas rekrutmen tenaga pendidik inilah kontak pertama kali diusahakan organisasi atau perusahaan untuk pegawai potensial, banyak individu yang datang untuk mengenal organisasi pada akhirnya nanti memutuskan ingin bekerja dengannya atau tidak. Usaha yang dilakukan dalam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik, organisasi membuat perencanaan sebaik mungkin sehingga akan menghasilkan pelamar atau calon tenaga pendidik baik dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan kata lain, sebuah organisasi harus bersungguh-sungguh dalam melakukan rekrutmen calon tenaga pendidik tidak setengah-setengah. Pegawai berkualitas tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan sehingga mereka tidak melamar untuk menjadi calon tenaga pendidik. Dengan adanya kegiatan rekrutmen

¹⁹ Nurul Ulfatin Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), .hlm. 50.

diharapkan orang-orang yang mempunyai kapasitas dan kualitas yang tinggi mengetahui informasi tentang kesempatan kerja seperti ini, sehingga lembaga pendidikan yang melakukan rekrutmen calon tenaga pendidik sangat perlu untuk menyebarluaskan informasi seluas-luasnya mengenai lowongan yang tersedia sehingga pelamar benar-benar bisa diseleksi yang sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan lembaga pendidikan.²⁰

Dengan demikian, pelamar akan merasa yakin mau melamar pekerjaan di sebuah lembaga atau perusahaan. Karena sudah mempunyai informasi yang cukup jelas tentang peluang pekerjaan yang dibutuhkan. Kepala sekolah atau dinas pendidikan setempat juga bisa menjalin kerja sama dengan universitas yang memiliki fakultas dan jurusan keguruan. Sehingga mahasiswa semakin termotivasi untuk segera menyelesaikan studinya karena merasa sangat dimanfaatkan keberadaan dan potensi yang dia miliki selama menuntut ilmu dibangku perkuliahan. Dan mereka sudah merasa punya tujuan yang jelas mengamalkan ilmu yang di milikinya setelah selesainya dari dunia kampus.

Jika kerja sama antara pemerintah daerah dan manajer sekolah bekerja sama berjalan dengan efektif dan efisien, maka akan sangat mudah mendapatkan data jumlah masukan peserta didik, sehingga

²⁰ Farida Elmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), hlm. 16.

dapat diperkirakan jumlah dan guru dan staf yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan.

Orang-orang dalam organisasi sering berasumsi bahwa ketika suatu pekerjaan lowong, maka perlu diisi lagi, dan dengan diisi itu berarti aktivitas rutin organisasi tidak akan terganggu. Pada kenyataannya lowongan jabatan ini juga memberikan pengaruh untuk memutuskan apakah perlu diadakan rekrutmen pegawai baru ataukah cukup memodifikasi tugas dan menyerahkan kepada internal organisasi agar kerja organisasi tidak terganggu dan semua kegiatan tetap berjalan dengan lancar. Ataukah nanti akhirnya akan dilakukan rekrutmen karyawan baru agar segala kegiatan dan pekerjaan yang ada bisa dikerjakan secara efektif dan efisien. Dan tujuan yang ingin dicapai dapat berjalan lancar.

2. Filosofi Rekrutmen

Menurut Simamora sebagaimana dikutip oleh Farida Elmi bahwa rekrutmen mempunyai sejumlah filosofi yang sangat penting untuk diperhatikan.

- a. Internal dan Eksternal.* Apakah akan dipromosikan sebagian besar yang ada didalam organisasi atau mungkin dari luar organisasi dalam mengisi kekosongan jabatan yang tersedia.
- b. Jangka Pendek atau Jangka Panjang.* Pengangkatan calon tenaga pendidik perlu juga diketahui dari segi apakah dia kana mengisi kekosngan jabatan dalam waktu yang singkat atau waktu yang panjang. Sehingga pelamar yang akan mengisi kekosongan

jabatan mempunyai informasi yang pasti dan akurat dalam kegiatan rekrutmen yang dilakukan. Kemudian apakah lembaga mencari tenaga pendidik yang mempunyai keahlian yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan saat ini.

- c. Berusaha melihat tipe calon tenaga pendidik yang memiliki bakat yang dapat menghasilkan kejayaan lembaga pendidikan di dalam manajemen, dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, karyawan atau tenaga pendidik yang mempunyai perencanaan yang panjang untuk sebuah kemajuan lembaga pendidikan dimasa depan.
- d. *Komitmen Organisasi*. Keseriusan yang dibangun organisasi untuk mencari dan mengangkat berbagai tipe tertentu yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik. Bukan hanya sekedar melakukan rekrutmen dan mengisi kekosongan jabatan.
- e. *Persoalan etis*. Persoalan etis disini adalah perihal keadilan dan kejujuran pada proses rekrutmen. Karena sejatinya rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang menetapkan kejujuran dan keadilan dalam pelaksanaannya. Bukan rekrutmen yang mian belakang alias melakukan sogokan supaya diterima sebagai calon tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan.

3. Tujuan Rekrutmen

Menurut Rivai dan Sagala, 2011 yang dikutip oleh Nurul Ulfatin Teguh Triwiyanto rekrutmen bertujuan untuk menerima sebanyak-banyaknya pelamar yang sesuai dengan kualifikasi kebutuhan sebuah organisasi khususnya organisasi pendidikan, yang

diterima dari berbagai sumber daya manusia supaya memungkinkan akan terpilihnya calon tenaga pendidik yang mempunyai kualifikasi tertinggi dari yang terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi pendidikan tersebut. Dan Simamora, 2001 mengatakan yang dikutip oleh Nurul afiyatin teguh Triwiyanto kegiatan rekrutmen tenaga pendidik memisahkan pelamar yang tidak tepat dari pelamar yang akan diupayakan untuk dipanggil kembali di tahap berikutnya. Tujuan utama rekrutmen tenaga pendidik adalah untuk menemukan pelamar yang berkualitas tinggi yang akan tetap bersama organisasi dalam mencapai tujuan dan visi misi yang telah direncanakan oleh sebuah lembaga pendidikan.

Ada beberapa tujuan dalam melakukan rekrutmen. Menurut Henry Simamora proses rekrutmen tenaga pendidik memiliki beberapa yaitu:

- a. Untuk mengumpulkan banyak pelamar pekerjaan sehingga lembaga pendidikan akan melakukan pemilihan terhadap calon-calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditentukan.
- b. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goal*) adalah penghasilan tenaga pendidik-tenaga pendidik yang mempunyai kinerja yang baik dan dapat menciptakan citra baik lembaga pendidikan di masyarakat sehingga tenaga pendidik yang demikian akan tetap bersama lembaga pendidikan sampai jangka waktu yang lama akan tetap dipertahankan.

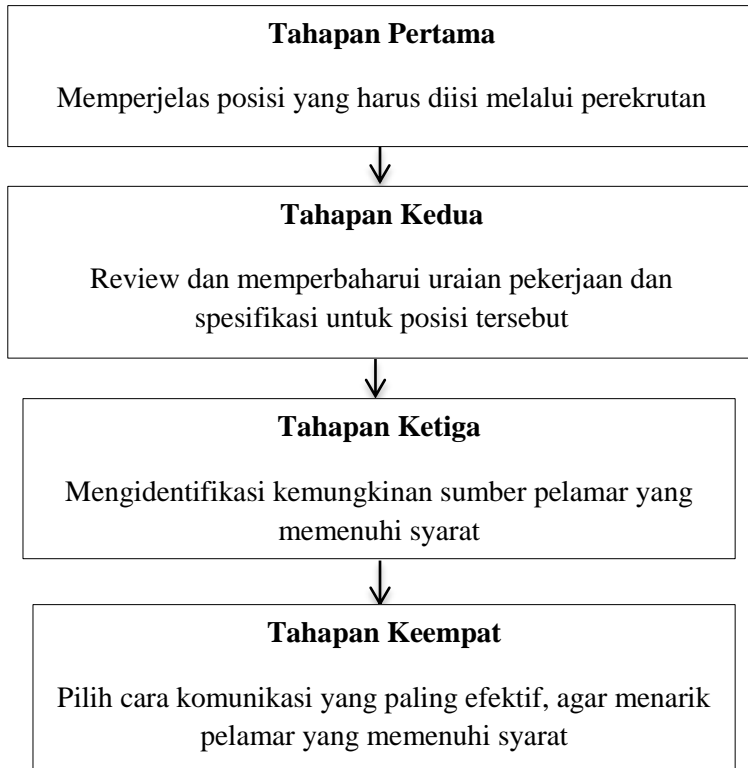
- c. Usaha yang dilakukan dalam perekrutan tenaga pendidikan hendaknya mempunyai dampak positif yang lebih untuk menciptakan citra pendidikan yang baik di mata masyarakat dan dimata para calon tenaga pendidik yang melamar untuk menjadi tenaga pendidik. Sehingga hal tersebut akan semakin meyakinkan calon pelamar akan mendapatkan kenyamanan dan ketenangan ketika akan diterima untuk menjadi tenaga pendidik di lembaga pendidikan tersebut.
- d. Kemudian sekalipun calon tenaga pendidik tersebut tidak diterima menjadi tenaga pendidik, setidaknya dia mengetahui dan mendapatkan kesan yang positif terhadap lembaga pendidikan tempat dia pernah melamar menjadi calon tenaga pendidik. Dan dia akan mengatakan kepada lingkungan sekitarnya bahwa lembaga pendidikan tersebut memiliki banyak kesan yang positif didalamnya.²¹

Dapat kita simpulkan bahwa tujuan diadakannya rekrutmen itu sendiri adalah untuk mengumpulkan para pelamar sebanyak-banyak agar bisa menemukan pegawai yang tepat untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada. Yaitu berupa pegawai yang memenuhi syarat dan ketentuan yang telah diberlakukan oleh lembaga pendidikan. Dan hasilnya bisa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan lowongan seperti yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan.

²¹ Farida Elmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), hlm. 16.

4. Tahapan Rekrutmen

Tabel 2.1 Empat tahapan rekrutmen pegawai yang dilakukan secara tradisional



Organisasi harus menemukan cara untuk membangun pemahaman bahwa organisasinya merupakan tempat yang baik untuk bekerja. Namun, penerapan SDM berbasis dunia maya tersebut, perlu

dikelola dengan profesional, yang melibatkan para profesional dibidangnya.²²

Menurut Sutarman dan Asih (2016:151) yang dikutip oleh Musyayyadah tahapan rekrutmen tenaga pendidik sebagai berikut:

- a. Melakukan pemetaan tenaga pendidik (guru),
- b. Membuka pendaftaran calon tenaga pendidik (guru),
- c. Menyisihkan calon tenaga pendidik yang terbaik(guru),
- d. Menerima calon tenaga pendidik yang terbaik (guru), dan
- e. Mengisi lowongan yang sudah ditetapkan (guru).²³

Dari beberapa tahapan rekrutmen calon tenaga pendidik diatas yang paling mendukung terjadinya rekrutmen itu adalah ketika adanya kekosongan jabatan yang harus diisi, menentukan spesifikasi, memilih pelamar yang memenuhi syarat dan lain sebagainya. Dengan canggihnya teknologi yang ada saat ini akan semakin memudahkan para pelamar untuk mendapat informasi rekrutmen melalui media sosial. Sehingga pelamar tidak perlu datang ke tempat perekrutan. Mereka cukup datang ketika akan melamar dan sudah dinyatakan diterima dilembaga pendidikan tersebut.

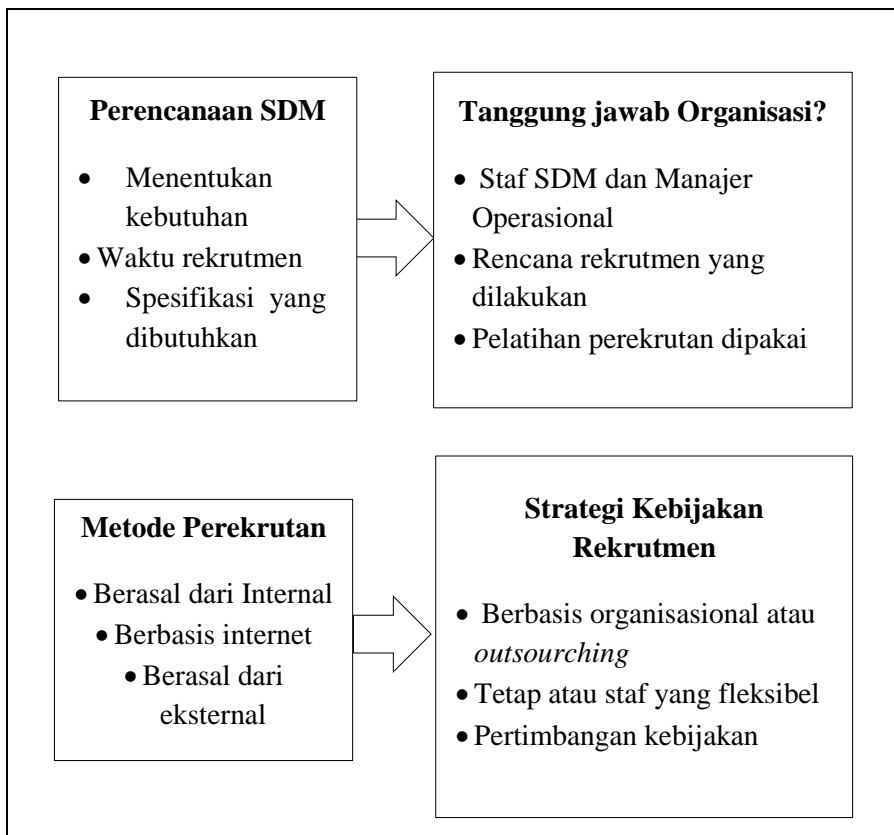
²²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 126-127.

²³Musyayyadah, “*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di TK Bina Anaprasa Nuris Kecamatan Sumpersari Kabupaten Jember*”, Skripsi (Jember: Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember, 2020), hlm. 22.https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/101501/MUSYAYYA%20-%20160210205031_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

5. Strategi Rekrutmen

Menurut Mathis dan Jackson (2003), strategi rekrutmen SDM terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2.2. Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia



Sumber: Mathis dan Jackson (2003)

Tabel diatas menunjukkan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut.

- a. Perencanaan SDM. Dalam perencanaan SDM ini harus dijawab pertanyaan:
 - 1) Menentukan kebutuhan tenaga pendidik
 - 2) Waktu rekrutmen tenaga pendidik
 - 3) Spesifikasi yang dibutuhkan lembaga pendidikan
- b. Tanggung Jawab Organisasi. Setelah rencana SDM sudah ditetapkan organisasi akan menindaklanjutinya dengan memperhatikan tanggung jawab dalam memilih terkait
 - 1) Staf SDM dan manajer operasional
 - 2) Gambaran perekrutan yang akan dilakukan, dan
 - 3) Pelatihan perekrut yang digunakan.
- c. Strategi kebijakan rekrutmen. Strategi yang diperhatikan antara lain
 - 1) Apakah berbasis organisasional atau *outsourshing*?
 - 2) Apakah yang dicari pegawai model tetap atau staf yang fleksibel?
 - 3) Apakah pertimbangan kebijakan yang akan diberikan kepada mereka?
 - 4) Pemilihan sumber perekrutan
- d. Metode Rekrutmen. Dalam hal ini, akan ditentukan metode rekrutmen yang dilakukan.
 - 1) Apakah berbasis internal, artinya rekrutmen dilakukan dengan mempromosikan pegawai yang ada di dalam organisasi?

- 2) Apakah berbasis pada website di internet yang berarti memanfaatkan teknologi internet untuk memperoleh pegawai yang dibutuhkan?
- 3) Apakah berbasis eksternal yang berarti perekrutan dilakukan dengan sumber dari luar organisasi?

Perlu diseimbangkan dengan kegiatan yang diinginkan dengan kebutuhan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan analisis pekerjaan dan arahan pimpinan organisasi yang membutuhkan itulah para rekruter akan mengidentifikasi lowongan pekerjaan, kemudian mempelajari berbagai persyaratan dengan mencermati analisis pekerjaan khususnya ketentuan tentang uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Dalam proses ini, perekrut dari sebuah lembaga pendidikan akan menggunakan berbagai cara untuk bisa memperoleh apa yang mereka inginkan.

6. Sumber Rekrutmen

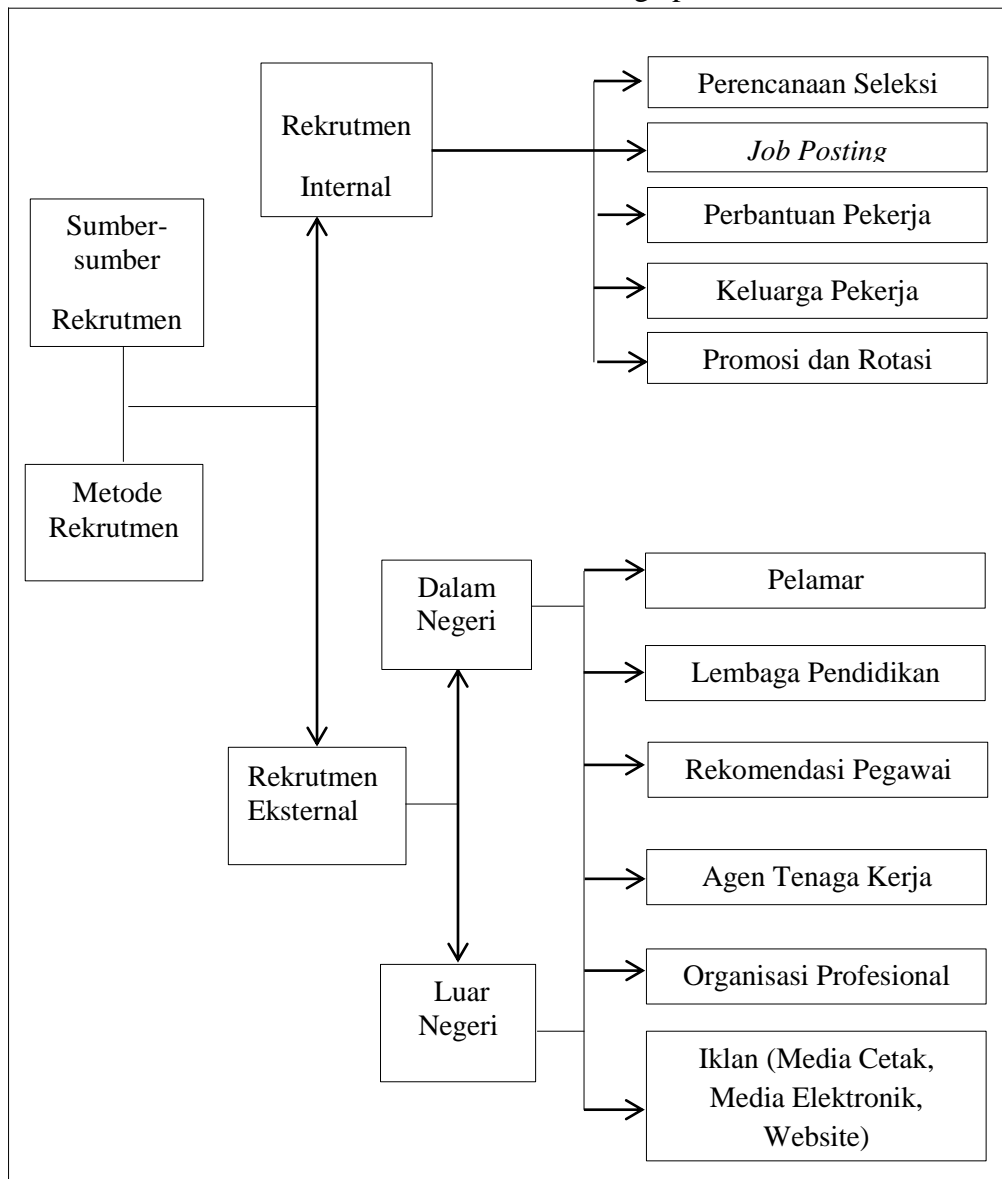
Dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di dalam sebuah lembaga pendidikan terdapat beberapa sumber utama yang dibutuhkan untuk bisa digunakan yaitu rekrutmen yang berasal dari sumber internal dan rekrutmen yang berasal dari sumber eksternal. Rekrutmen yang berasal dari internal berhubungan dengan tenaga pendidik-tenaga pendidik yang sudah ada, sehingga akan ada promosi jabatan tertentu yang dibuka lowongan pekerjaan. Sedangkan rekrutmen tenaga pendidik yang berasal dari eksternal adalah calon tenaga pendidik yang dari luar lembaga pendidikan.

Tabel dibawah menyatakan bahwa dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik perlu memperhatikan dua model utama, yaitu sumber-sumber tenaga pendidik dan cara rekrutmen tenaga pendidik rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang dapat memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Dengan demikian, proses rekrutmen tenaga pendidik hendaknya benar-benar memperhatikan sumber calon tenaga pendidik yang dapat dijadikan kandidat yang dapat dicalonkan, yang berasal dari internal maupun eksternal lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan yang sering melakukan rekrutmen tenaga pendidik yang bersumber dari internal akan sangat cenderung menghabiskan banyak biaya untuk pelatihan dan peningkatan kapasitas guru dan menyediakan berbagai bentuk tunjangan pelengkap serta dana pensiun yang dapat mempertahankan mereka agar tetap berada dalam lingkungan organisasi (Simamora, 2021).

Keputusan rekrutmen tenaga pendidik yang berasal dari eksternal lembaga pendidikan menyebabkan dana yang lebih besar dalam melakukan rekrutmen tenaga baru. Kalau dibandingkan dengan rekrutmen tenaga pendidik yang berasal dari sumber internal. Rekrutmen eksternal harus menawarkan kompensasi agar menarik minat para calon tenaga pendidik yang sudah mempunyai pengalaman di organisasi lain tempatnya bekerjanya.

Tabel 2.3. Sumber rekrutmen tenaga pendidik



Sumber: veithzal, Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). Hlm. 152.

Selisih antara keputusan rekrutmen tenaga pendidikan dari sumber internal dan sumber dari eksternal tentunya sebuah organisasi mempunyai kebijakan tersendiri dalam menentukan keputusan mau memilih dari sumber internal maupun sumber eksternal. Dengan demikian, keputusan tersebut mengarahkan pada beberapa pertimbangan yang mendasar dalam mencari calon tenaga pendidik dimasa yang akan datang. Baik itu mau mempromosikan jabatan yang ada didalam atau mencari calon yang berasal dari luar lembaga pendidikan. Hal itu dapat dilihat beberapa kekurangan dan kelebihan seperti yang ada di dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.4. Karakteristik Rekrutmen Internal dan Ekternal

| No | Jenis Rekrutmen | Karakteristik |
|-----------|------------------------|---|
| 1. | Internal | <ul style="list-style-type: none">• Memberikn semangat kerja yang lebih besar dengan kinerja yang lebih baik,• Memberikan kesempatan naik jabatan bagi tenaga pendidik yang ada,• Meningkatkan moral kerja pegawai dan citra lembaga pendidikan,• Memberikan kesempatan yang baik, |

| | | |
|----|-----------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan cara berfikir dengan bergagasan yang sempit, • Menimbulkan perselisihan diantara tenaga pendidik • Membutuhkan manajemen pengembangan dan peningkatan kapasitas yang lebih baik. |
| 2. | Eksternal | <ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan ide, gagasan dan wawasan baru, • Memberikan perubahan yang baru dalam lembaga pendidikan yang baru • Mengurangi perselisihan didalam lembaga pendidikan • Akan ada penyesuaian-penyesuaian baru dalam beradaptasi dengan lembaga pendidikan barunya • Mengurangi dana insentif tenaga pendidik yang ada bisa promosi jabatan, dan • Tidak ada informasi yang tersedia mengenai individu untuk penyesuaian diri dengan organisasi baru. |

a. Sumber Internal

Sumber calon tenaga pendidik yang berasal dari internal dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yaitu tenaga pendidik yang sudah bergabung didalam lembaga pendidikan yang bersangkutan yang akan diberikan jabatan baru atau promosi jabatan, berpindah tugas atau mendapatkan perputaran tugas serta mantan tenaga pendidik yang bisa dikaryakan dan dipanggil sebagai tenaga pendidik (Priansa, 2014). Cara yang digunakan adalah membuat pemberitahuan pengumuman rekrutmen tenaga pendidik, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja pegawai (*personel records*), penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pemerinkatan dari kegiatan penilaian, melakukan pengecekan daftar senioritas, dan melihat daftar yang dibuat menurut keterampilan dan sistem informasi sistem SDM organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat *job posting* dan daftar keterampilan (*skill inventories*).

Pada saat terdapat kekosongan jabatan yang pertama diperhatikan organisasi adalah dari dalam organisasi sendiri (Simamora, 2001). Melalui kebijakan rekrutmen internal, diberikan kesempatan kepada pegawai dari dalam untuk mengisi jabatan yang lowong tersebut. Selain itu, kebijakan perekrutan internal organisasi memberikan kesempatan pertama untuk mengisi jabatan yang lowong. Berbagai pegawai yang ada saat ini merupakan sumber rekrutmen yang sangat efektif. Hal ini disebabkan pegawai yang ada pada saat ini untuk mengetahui

berbagai harapan organisasi tentang kinerja yang ditentukan. Keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berbagai pekerjaan, dan sikap yang diperlukan bagi keanggotaan yang organisasional.

Kebijakan rekrutmen internal memiliki beberapa kelebihan (Priansa, 2014). Kelebihan tersebut antara lain.

- 1) *Kenaikan gaji dan status karier.* Umumnya, sebagian pegawai mengharapkan adanya kenaikan gaji dan status karier mereka. Kebijakan ini dapat meningkatkan moral kerja pegawai.
- 2) *Mengurangi risiko kekeliruan seleksi dan penempatan.* Manajemen organisasi dapat menilai keahlian, pengetahuan, dan keistimewaan dari kalangan pegawainya yang ada saat ini secara lebih akurat daripada diadakan wawancara terhadap pelamar. Risiko terjadinya kekeliruan seleksi dan penempatan dapat dikurangi.
- 3) *Rekrutmen dan seleksi lebih sederhana.* Masalah rekrutmen dan seleksi dapat disederhanakan karena yang direkrut dari luar hanyalah pekerja *entry level* dan persyaratan pekerjaan ini relatif sederhana.
- 4) *Pengalaman.* Individu yang ditarik dari dalam (internal) tentunya lebih mengenal organisasi dan pegawainya. Dengan cara ini, biaya penarikan dari dalam akan lebih murah daripada apabila organisasi harus melakukan rekrutmen dari sumber eksternal. Di sini pegawai telah menguasai seluk beluk

organisasi dan organisasi tidak perlu lagi melakukan investasi lebih jauh dalam mengorientasikan pegawai terhadap ekspektasi dan standar organisasi.

- 5) *Pelatihan dan sosialisasi.* Masa pelatihan dan sosialisasi lebih singkat disebabkan lowongan yang ada diisi secara internal. Pegawai-pegawai yang ada sekarang semakin sedikit belajar tentang organisasi dan prosedurnya dibandingkan seorang pendatang baru.

Disamping bermanfaat kebijakan rekrutmen internal juga memiliki beberapa kelemahan sebagai berikut.

- 1) *Memicu pertikaian.* Pada saat para pegawai mengetahui semua calon yang akan mengisi kekosongan terbit rasa benci terhadap siapa saja yang akan dipromosikan, masalah ini tidak begitu kentara manakala orang luar yang menduduki posisi tersebut.
- 2) *Kebutuhan pegawai yang baru.* Tidak ada organisasi yang suatu saat tidak akan memanfaatkan injeksi “darah biru”, bagaimana juga organisasi memerlukan beragam keahlian baru, ide baru, metode baru, dan itu semuanya dibawa masuk oleh orang-orang dari luar organisasi, yang dampaknya akan membuka wawasan baru terhadap profitabilitas.
- 3) *Peniruan terhadap pegawai terdahulu.* Biasanya, ada kemungkinan pegawai dari dalam tidak lebih dari sekadar peniru atasannya sehingga tidak satu pun gagasan baru yang dapat ditransformasikan. Ketika dipromosikan ke posisi yang

lebih tinggi dan berpengaruh mereka cenderung sekedar mengulangi praktik yang sudah usang.

- 4) *Perubahan teknologi*. Perubahan teknologi yang sedemikian kencang menyebabkan organisasi tidak mungkin mengembangkan semua bakat dari dalam secara cepat guna mengikuti perubahan itu.
- 5) *Efek riak*. Apabila sebuah lowongan di isi secara internal, lowongan kedua akan muncul yang akan menduduki posisi yang ditinggalkan oleh individu yang mengisi kekosongan pekerjaan tadi. Lagi pula, apabila kekosongan yang kedua ini juga diisi secara internal maka kekosongan lain bakal terjadi lagi. Perpindahan pegawai ini di sebut efek riak (*ripple effect*).
- 6) *Pencapaian tujuan affirmative action*. Pencapaian tujuan *affirmative action* biasanya diraih hanya melalui perekrutan eksternal yang egresif. Kebijakan ini menciptakan pola pikir yang sempit ketika kebijakan promosi yang kuat dalam juga membutuhkan program pengembangan manajemen yang kuat dalam upaya mempersiapkan kandidat manajerial untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar.

b. Sumber Eksternal

Sumber eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan pegawai dari luar organisasi yang memiliki bobot suatu kualifikasi tertentu (Priansa, 2014). Sumber yang dapat dilakukan adalah dengan program refeal pegawai, yaitu iklan secara lisan, *walk in applicant*, dimana sejumlah pelamar mencalonkan diri

dengan mendatangi langsung bagian rekrutmen di organisasi tersebut; melalui biro pegawai, melalui organisasi lain; melalui biro bantuan pegawai temporal; melalui asosiasi dan serikat dagang; dan sekolah tertentu. Selain itu, metode yang dapat digunakan adalah melalui iklan radio dan televisi, iklan di koran dan jurnal perdagangan, *computerized service listings*, akuisisi dan merger, *open house*, rekrutmen berdasarkan kontak, *contingent workforce recruiting* (perekrutan pegawai sementara). Selain melalui metode yang disebutkan di atas, Siagian (2008) juga menambahkan berbagai sumber metode, yaitu melalui organisasi pencari pegawai profesional (*outsourcing*), organisasi profesi, dan balai latihan kerja milik pemerintah.

Artinya, pada situasi tingkat putaran yang tinggi dimana prestasi kerja memburuk dan perlu adanya perubahan strategi, pegawai dari luar organisasi menjadi pilihan yang lebih baik. Pegawai dari luar mempunyai pengalaman untuk menerapkan strategi baru dan tidak bertahan (*defensif*) terhadap kelemahan yang ada sebelumnya, dan kalangan pegawai kemungkinan besar akan lebih antusias manakala pegawai dari luar ditarik masuk.

Kebijakan rekrutmen eksternal memiliki beberapa kelebihan (Priansa, 2014). Kelebihan tersebut antara lain.

- 1) *Ide dan wawasan baru*. Orang-orang yang direkrut dari luar membawa beragam ide dan wawasan baru ke dalam organisasi. Selain itu, mereka juga mampu mengadakan

perubahan di dalam organisasi tanpa harus menyenangkan kelompok kepentingan.

- 2) *Mengurangi pertikaian*. Rekrutmen pelamar dari luar untuk lapisan menengah dan yang di atasnya akan mengurangi pertikaian di antara kalangan pegawai karena perebutan promosi, tatkala pertikaian kian tajam, organisasi mulai banyak merekrut dari sumber eksternal guna meredakan perselisihan internal.
- 3) *Perubahan hierarki organisasional*. Artinya, rekrutmen sumber eksternal tidak banyak mengubah hirarki organisasional yang ada sekarang.

Sementara itu, kebijakan rekrutmen eksternal juga mempunyai beberapa kelemahan.

- 1) *Risiko*. Organisasi menanggung risiko dalam mengangkat seseorang dari luar organisasi karena kecakapan dan kompetensi orang itu tidak dinilai dari tangan pertama.
- 2) *Beban biaya*. Organisasi menanggung beban biaya kesempatan karena kehilangan waktu yang terjadi ketika orang tersebut diorientasikan pada pekerjaan yang baru.
- 3) *Kesempatan promosi*. Seandainya pengangkatan pegawai baru dari luar sering terjadi, para pegawai yang ada dapat menjadi tidak puas karena mereka tidak mendapatkan kesempatan promosi.

- 4) *Ketiadaan informasi*. Tidak ada informasi yang tersedia mengenai kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru.

Untuk itu, kelebihan dan kelemahan dua sumber rekrutmen SDM yang diuraikan diatas, dapat disarikan seperti tabel berikut.

Tabel 2.5. Keuntungan Dan Kerugian Rekrutmen Pegawai Internal Versus Eksternal

| Sumber Pegawai | Keuntungan | Kerugian |
|----------------|--|--|
| Internal | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan motivasi dan komitmen yang lebih besar untuk kinerja yang lebih baik. 2. Memberikan kesempatan promosi yang lebih besar bagi pegawai 3. Meningkatkan moral kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terjadi subjektivitas dalam perekrutan. 2. Pegawai yang tidak terpilih merasa kalah dan kemungkinan demotivasi. 3. Tidak punya wawasan yang baru. 4. Terjadi efek riak |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>pegawai dan loyalitas organisasional.</p> <p>1.</p> <p>4. Memberikan kesempatan yang lebih baik untuk menilai kemampuannya.</p> <p>5. Memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang lebih baik.</p> <p>6. Kinerja dan motivasi sudah diketahui.</p> <p>7. Tidak membutuhkan sosialisasi</p> | <p>bagi pekerja yang sudah ada</p> <p>5. Menciptakan pola pikir dan gagasan yang sempit.</p> <p>6. Menimbulkan perselisihan politis dan tekanan untuk bersaing</p> <p>7. Menimbulkan program pengembangan manajemen yang lebih baik.</p> |
|--|--|--|

| | | |
|-----------|---|---|
| | <p>lagi</p> <p>8. Cepat diperoleh, dan biaya relatif lebih murah.</p> <p>9. Pegawai merasakan kenaikan karier dan kompensasi.</p> <p>10. Kekeliruan rekrutmen dan penempatan dapat berkurang, karena pengalaman calon sudah jelas terbukti.</p> | |
| Eksternal | 1. Memberikan ide dan pandangan baru | 1. Waktu yang hilang karena adanya penyesuaian- |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>2. Memungkinkan pegawai untuk melakukan perubahan tanpa berkepentingan</p> <p>3. Tidak banyak mengubah hirarki organisasional yang ada sekarang</p> <p>4. Dapat mengurangi pertikaian di internal</p> <p>5. Dapat memperluas aset pengetahuan organisasi</p> | <p>penyesuaian.</p> <p>2. Menghancurkan insentif pegawai yang ada untuk berjuang meraih promosi.</p> <p>3. Tidak ada informasi yang tersedia mengenai individu untuk menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru.</p> <p>4. Calon belum dikenal, dan beresiko karena belum tau kinerjanya.</p> <p>5. Perlu sosialisasi dan pelatihan tertentu.</p> <p>6. Butuh waktu lama untuk</p> |
|--|---|---|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>memperoleh, dan biaya relatif akan lebih mahal.</p> <p>7. Membutuhkan waktu penyesuaian diri dalam organisasi.</p> |
|--|--|---|

Sumber: Diolah dari berbagai sumber kepustakaan yang dirujuk

7. Hambatan Rekrutmen

Kendala yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrutan, serta lingkungan eksternal. Menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutmen.

- a. *Karakteristik Organisasional*. Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Sebagai contoh, organisasi yang menekankan pada pengambilan keputusan secara tersentralisasi lebih siap menerima keputusan manajer seputar aktivitas rekrutmen dan pemilihan kelompok pelamar.
- b. *Citra Organisasi*. Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu. Artinya, citra organisasi hendaknya dipertimbangkan pula sebagai kendala yang

potensial. Apabila citra organisasi yang diperoleh buruk, kemungkinan untuk memikat banyak pelamar akan berkurang.

c. *Kebijakan Organisasional*. Hal yang dimaksud dengan kebijakan di sini hal ini adalah aturan dasar yang bersifat umum dengan memberikan kerangka dasar sebagai acuan dalam mengambil keputusan bagi organisasi. Informasi analisis jabatan dan perencanaan kepegawaian mengarahkan perekrutan dalam mengambil keputusan mengenai sumber dan saluran rekrutmen yang tepat, serta mengevaluasi proses rekrutmen. Kebijakan rekrutmen organisasi juga mengarahkan perekrut dalam membuat keputusan penarikan. Berbagai macam kebijakan yang dapat mempengaruhi perekrutan sebagai berikut.

1) *Kebijakan promosi internal*. Kebijakan promosi internal dimaksudkan untuk menawarkan kesempatan pertama atas lowongan kerja kepada pegawai internal saat ini yang ada. Kebijakan untuk lebih mengutamakan promosi dari internal akan dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat komitmen organisasi pegawai karena mereka lebih diperhatikan. Sebaliknya apabila selalu mengandalkan dari eksternal maka demotivasi yang terjadi bagi pegawai.

2) *Kebijakan kompensasi*. Organisasi bersama dengan departemen SDM biasanya menetapkan kisaran gaji untuk pekerjaan yang berbeda guna memastikan gaji dan upah adil. Biasanya, perekrut tidak mempunyai otoritas untuk melebihi kisaran gaji yang sudah dipatok sebelumnya, paling hanya

bermain di angka interval yang ditentukan organisasi. Misalnya, apabila ditentukan kompensasi organisasi bagi seorang lulusan sarjana adalah Rp. 6.000.000,00 sampai dengan 10.000.000,00. Untuk itu, perekrut yang ditunjuk harus dapat menekan kompensasi sampai dengan Rp 6.000.000,00 dan paling besar adalah Rp 10.000.000,00.

- 3) *Kebijakan status kepegawaian.* Beberapa organisasi menganut kebijakan pengangkatan pegawai paruh waktu dan pegawai sementara. Bahkan dewasa ini banyak menggunakan pegawai kontrak atau *outsourcing*. Sebenarnya kebijakan *outsourcing* tidak disukai oleh calon pelawar, mengingat tidak ada kepastian pengangkatannya sebagai pegawai tetap. Meskipun demikian, bagi sebagian kecil khususnya bagi calon yang mempunyai kualifikasi yang 'langka' justru yang diinginkan adalah kondisi seperti ini karena mereka mempunyai daya tawar yang tinggi dan dapat meminta penyesuaian kontrak sesuai dengan keinginan mereka.
- 4) *Kebijakan pengangkatan internasional.* Kebijakan bisa saja menghendaki lowongan kerja asing harus diisi oleh pegawai lokal. Meskipun demikian, penggunaan pegawai lokal akan mengurangi biaya rekolasi bagi pegawai asing, mengurangi kemungkinan nasionalisasi organisasi, dan seandainya manajemen puncak dipegang oleh staf lokal sehingga akan meredam tudingan eksploitasi ekonomi. Akan tetapi, dengan adanya pasar tenaga internasional (MEA) membuat

perpindahan tenaga kerja dari suatu negara ke negara lain semakin kuat dan tak bisa dibendung.

- d. *Rencana Strategik dan Rencana SDM*. Rencana strategik (*strategic plans*) menunjukkan arah organisasi dan menetapkan jenis tugas, serta pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana SDM menguraikan pekerjaan mana yang harus diisi dengan merekrut secara eksternal dan secara internal. Sebagaimana telah dijelaskan diatas, penentuan internal versus eksternal memiliki kekuatan dan kelemahan tersendiri. Sebaliknya, diperhatikan kondisi organisasi ketika perekrutan dilaksanakan. Apabila kondisi organisasi dalam keadaan normal dan memiliki SDM yang variatif sebaiknya mengutamakan internal. Sebaliknya, apabila dalam kondisi banyak konflik dan saling curiga maka eksternal yang lebih diprioritaskan. Menurut Widodo (2014) rekrutmen internal dan eksternal sama-sama memiliki keuntungan dan kerugian tersendiri. Meskipun terlihat bahwa keuntungan rekrutmen internal cenderung lebih besar dibandingkan dengan rekrutmen eksternal.
- e. *Kebiasaan Perekrut*. Kesuksesan perekrut di masa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan. Artinya kebiasaan dapat menghilangkan keputusan yang memerlukan waktu dengan jawaban yang sama. Meskipun demikian, kebiasaan dapat pula meneruskan kesalahan di masa lalu atau menghindari alternatif yang lebih efektif.

- f. *Kondisi eksternal.* Kondisi pasar pegawai merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan. Batasan-batasan dari pemerintah dan serikat pekerja juga mempengaruhi rekrutmen. Contohnya, upah minimum regional (UMR), anti diskriminasi dan larangan mempekerjakan anak-anak dibawah umur. Lingkungan perekonomian sangat berpengaruh dan perlu dicermati dalam perencanaan SDM. Artinya, sikap sosial terhadap jenis lapangan kerja tertentu dapat pula mempengaruhi penawaran pegawai.
- g. *Daya tarik pekerjaan.* Seandainya posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit. Setiap pekerjaan yang dianggap membosankan, berbahaya, menimbulkan kegelisahan, bergaji rendah atau tidak memiliki potensi promosi jarang yang mampu memikat banyak pelamar.
- h. *Persyaratan pekerjaan.* Organisasi menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe pegawai yang sedang dicari. Pelamar mempunyai kemampuan dan minat yang ditawarkan, serta mencari pekerjaan yang memenuhi pengharapannya. Kecocokan terjadi manakala ada kaitan yang memadai dari dua pengharapan ini (organisasi dan pelamar). Proses rekrutmen biasanya

membutuhkan beberapa modifikasi dan kompromi di kedua belah pihak.²⁴

Sehingga banyak perekrut itu mengundurkan diri ditengah jalan karena mengetahui gaji yang didapatkan di instansi tempatnya melamarnya sangat minim, tidak sebanding dengan kinerja yang dilakukan. Informasi di dapatkan pelamar dari orang yang sudah berpengalaman menjadi karyawan di instansi tersebut. Akhirnya menyebabkan rekrutmen terkendala karena banyak faktor yang ada disana baik yang berasal dari internal organisasi maupun dari eksternal organisasi, sehingga perekrut mengagalkan dirinya sendiri untuk menjadi calon guru di SDIT Bunayya, tanpa diketahui penyebabnya mengundurkan diri dengan pasti.

8. Evaluasi Rekrutmen

Salah satu hal terpenting dalam proses rekrutmen adalah evaluasi. Evaluasi adalah cara utama untuk menemukan apakah upaya-upaya tersebut efektif dalam aspek waktu dan uang yang dikeluarkan. Menurut Mathis dan Jakson (2001); Priansa (2014), terdapat hal umum yang dapat dievaluasi.

- a. *Jumlah pelamar.* Karena tujuan program perekrutan yang baik adalah menghasilkan jumlah pelamar yang besar maka kuantitas adalah hal yang amaliah untuk memulai evaluasi, yang nantinya

²⁴ Lijan Poltak Sinambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja,*” Skripsi (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 120-125.

muncul pertanyaan: apakah cukup untuk mengisi lowongan pekerjaan?

- b. *Tujuan yang ingin dicapai.* Program perekrutan adalah aktivitas kunci yang digunakan untuk mencapai tujuan merekrut individu-individu dari kelas yang diproteksi. Hal ini khususnya relevan ketika sebuah organisasi benar-benar ingin mencapai tujuan seperti itu. Apakah perekrutan menghasilkan para pelamar yang berkualifikasi dengan sebuah campuran yang tepat dari individu-individu dari kelas yang diproteksi.
- c. *Kualitas pelamar.* Di samping kuantitas, harus dinyatakan pula apakah kualifikasi dari kumpulan pelamar adalah cukup untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia? Apakah pelamar memenuhi spesifikasi pekerjaan dan dapatkan mereka melakukan pekerjaan tersebut?
- d. *Biaya setiap pelamar yang direkrut.* Biaya bervariasi bergantung pada jabatan yang akan diisi, tetapi mengetahui berapa biaya untuk mengisi sebuah jabatan yang kosong memberikan perspektif tentang tingkat perputaran pegawai (*turnover*) dan gaji. Biaya besaran dalam perekrutan adalah biaya yang memiliki staf perekrut. Apakah biaya untuk merekrut para pegawai dari berbagai sumber itu mahal?

- e. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan kosong²⁵. Lama waktunya yang diperlukan untuk mengisi jabatan kosong adalah cara lain untuk mengevaluasi untuk upaya-upaya perekrut. Apakah lowongan pekerjaan cepat diisi oleh para calon yang berkualifikasi sehingga pekerjaan dan produktifitas organisasi tidak tertunda oleh kekosongan jabatan.

B. Kajian Pustaka

Penelitian tentang pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik di sekolah secara umum sudah pernah diteliti sebelumnya. Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu pendidikan. Salah satunya, ada beberapa rujukan dari penelitian skripsi terhadulu yaitu:

1. Diana Dwi Anggraini, dalam skripsinya yang berjudul *Manajemen Rekrutmen Tenaga pendidik di madrasah tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis*, Tahun 2020 Universitas Islam Negeri Sumatra Utara²⁶.

Skripsi ini membahas tentang perencanaan rekrutmen terhadap mutu pendidikan, pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan pengawasan dalam

²⁵Lijan Poltak Sinambela, *manajemen sumber daya manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 138-140.

²⁶Diana Dwi Anggraini, "*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis*," *Skripsi* (Medan: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, 2020), hlm. 18.

melakukan rekrutmen. Persamaan penelitiannya yaitu adanya kesamaan dalam fokus rekrutmen penelitian. Adapun perbedaannya yaitu pada judul dan lokasi, rumusan masalah dan lokasi penelitian.

2. Roma Pratama Efendi, dalam skripsinya yang berjudul *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Di Sekolah Alam Raya Mahara Jambi Kabupaten Muaro Jambi*, Tahun 2019 Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.²⁷

Skripsi ini menjelaskan tentang siapa itu pendidik dan bagaimana cara merekrut, strategi dalam merekrut, faktor penghambat dan pendukung rekrutmen tenaga pendidik agar kualitas pendidikan di sebuah lembaga pendidikan semakin berkualitas di masa yang akan datang. Persamaannya yaitu fokus penelitiannya terletak pada rekrutmen tenaga pendidik dan juga pendekatan penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu fokus penelitian, judul dan lokasi penelitian.

3. Nur Barokah, di dalam skripsinya yang berjudul *Efektivitas Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Ilmu Terpadu (SDIT)*

²⁷Roma Pratama Efendi, “*Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Di Sekolah Alam Raya Mahara Jambi Kabupaten Muaro Jambi*,” *Skripsi* (Jambi: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2019), hlm. 23.

Alam Harapan Ummat, Tahun 2016 Insitut Agama Islam Negeri Purwokerto.²⁸

Skripsi ini membahas tentang bagaimana efektivitas rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga. Persamaannya terletak pada rekrutmen. Adapun perbedaannya terletak pada tujuan, dan langkah-langkah dalam menjalankan proses rekrutmen tenaga pendidik, serta lokasi penelitian.

4. Putri Amalia, skripsinya yang berjudul tentang *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Muttaqien Parung Bogor*, pada Tahun 2010 Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.²⁹

Skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana pelaksanaan strategi perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang ditetapkan di SDIT Darul Muttaqien Bogor untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Persamaannya terletak pada topik rekrutmen. Sedangkan yang membedakannya adalah

²⁸ Nur Barokah, “*Efektivitas Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Ilmu Terpadu (SDIT) Alam Harapan Ummat*,” *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2016), hlm. 17.

²⁹ Putri Amalia, “*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Muttaqien Parung Bogor*,” *Skripsi* (Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, 2010), hlm. 16.

metode penelitiannya yang menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan empiris serta lokasi penelitiannya.

5. Zulfatma Wirza, dalam skripsinya yang berjudul *Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu*, pada tahun 2019 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.³⁰

Skripsi ini membahas tentang rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan faktor yang mempengaruhi dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu. Persamaannya terletak pada rekrutmen. Sedangkan perbedaannya pada waktu dan lokasi penelitian serta faktor yang mempengaruhi seleksi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu.

6. Nanang Kurniawan, dalam skripsinya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP TamanSiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*, Tahun 2019 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.³¹

³⁰Zulfatma Wirza, "*Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu*," Skripsi (Riau: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2019), hlm. 11.

³¹ Nanang Kurniawan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP TamanSiswa Teluk Betung Kota*

Skripsi fokusnya meneliti tentang perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, penampilan dan penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, keselamatan kerja, pengembangan karir, dan pelayanan berkelanjutan/pensiun. Persamaannya yaitu sama-sama ada tentang rekrutmennya. Sedangkan perbedaannya penelitian ini lebih mengerucut kepada rekrutmennya saja serta berbeda lokasi dan waktu penelitiannya.

7. Hari Irawan, dalam skripsinya yang berjudul *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di kecamatan kalaena, Kabupaten Luwu Timur (Studi pada SDN 156 kalaena)*, Pada tahun 2021 Universitas Muhammadiyah Makassar.³²

Skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana penerapan sumber daya manusia yang berkompetensi. Persamaannya yaitu sama-sama mempunyai keterkaitan tentang sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik. Adapaun perbedaannya yaitu penelitiannya terkait prosedur rekrutmen tenaga pendidiknya.

8. Yulida Agustina, dalam skripsinya yang berjudul *Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh*

Bandar Lampung,” Skripsi (Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, 2019), hlm. 14.

³² Hari Irawan, “*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di kecamatan kalaena, Kabupaten Luwu Timur (Studi pada SDN 156 kalaena)*,” Skripsi (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021), hlm. 9

Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, tahun 2019 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.³³

Skripsi ini membahas tentang persiapan rekrutmen tenaga pendidik, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi pelamar. Persamaannya terletak pada rekrutmennya dan perbedaannya yaitu seleksi pelamarnya.

9. Nuraini, dalam skripsinya yang berjudul *Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi*, tahun 2021 Universitas Islam Negeri Sulthan Saifuddin Jambi.³⁴

Skripsi ini memfokuskan penelitiannya tentang pengelolaan rekrutmen, dan penempatan guru meliputi kegiatan pelaksanaan yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin kota Jambi. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang tenaga pendidik. Adapun perbedaannya pada fokus penelitian waktu dan tempat penelitian.

³³Yulida Agustina, "*Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamu*," Skripsi (Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, 2019), hlm. 24.

³⁴Nuraini, "*Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi*," Skripsi (Jambi: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Saifuddin, 2021), hlm. 16.

10. Sulistriani Sari, dalam skripsinya yang berjudul *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang*, tahun 2019 Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.³⁵

Skripsi ini membahas tentang bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Persamaannya yaitu sama-sama tentang tenaga pendidik. Adapun perbedaannya yaitu tenaga kependidikan, lokasi dan waktu penelitian.

11. Kamarudin, dalam skripsinya yang berjudul *Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar*, tahun 2012 Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau Pekanbaru.³⁶

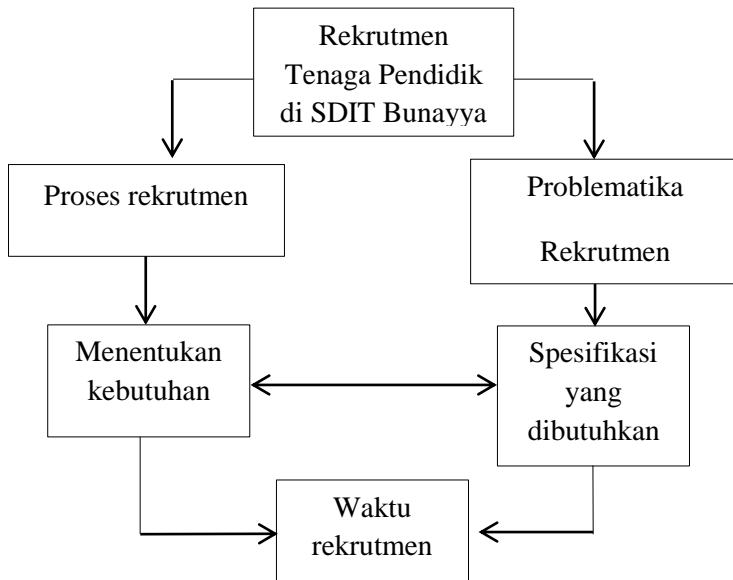
Skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana bagaimana pelaksanaan rekrutmen, tingkat efektifitas pelaksanaan rekrutmen

³⁵ Sulistriani Sari, "*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang*", *Skripsi* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2019), hlm. 33.

³⁶ Kamarudin, "*Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar*," *Skripsi* (Riau: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2012), hlm. 9.

guru, dan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan rekrutmen di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik atau guru. Adapun perbedaannya terletak pada fokus penelitian, lokasi dan waktu dalam pelaksanaan penelitian.

C. Kerangka Berpikir



Tabel 2.6. Kerangka berpikir penelitian

Kerangka berpikir diatas disusun berdasarkan teori Mathis dan Jackson (2003) yang sudah dimodifikasi. Rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan disekolah harus memenuhi kebutuhan sekolah, melihat kondisi sekolah setiap tahunnya pasti ada guru yang resign sehingga

perlu dilakukannya rekrutmen setiap tahunnya agar kegiatan disekolah dapat berjalan efektif dan efisien dan tujuan sekolah dapat berjalan lancar.

Proses rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya menggunakan sistem rekomendasi yang sangat kuat. Pengadaan SDM melalui sistem rekomendasi menjadi sangat penting. di satu sisi sistem tersebut mempermudah mendapatkan SDM yang dibutuhkan. Namun di sisi yang lain sangat kecil kemungkinan pelamar tanpa rekomendasi akan diterima untuk menjadi tenaga pendidik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kualitatif. Menurut Strauss dan Corbin, penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.³⁷ Analisis data yang digunakan penulis adalah deskriptif kualitatif, yaitu teknik analisa data dengan menuturkan, menafsirkan, serta mengklasifikasikan dan membandingkan fenomena-fenomena.³⁸

Metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode *interpretive* karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.

Metode penelitian kualitatif sering juga disebut sebagai penelitian naturalistik karena penelitian yang dilakukan kondisinya alamiah (*natural setting*); dan juga disebut penelitian antropologi karena penelitian ini banyak digunakan dalam bidang antropologi; dikatakan

³⁷ Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pelajaran*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 44.

³⁸ Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Surasin, 1998), hlm. 104.

sebagai penelitian kualitatif karena data yang dikumpulkan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk memperdalam dan memperjelas data sehingga data tersebut dapat mengandung makna. Makna yang dimaksud adalah data yang sesungguhnya, data yang sudah pasti menjadi bernilai dibalik data yang mudah tampak keberadaannya. Dengan demikian, dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan kepada makna. Generalisasi dalam penelitian ini disebut *transferability*.

Menurut Sugiyono mengatakan bahwa:

Metode penelitian kualitatif yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive san snowbaal*, teknik pengumpulan data trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*.³⁹

Penelitian kualitatif ini menemukan pola yang bersifat interaktif dan menggambarkan realitas yang lebih kompleks. Yang berfungsi untuk mempertajam fokus penelitian sebelumnya. Pada bagian ini harus dijelaskan jenis penelitian dan alasan penggunaannya yang didasarkan pada pertanyaan penelitian di lapangan. Pada bagian ini perlu juga dijelaskan pula pendekatan penelitian yang digunakan sebagai cara pandang untuk mendukung penelitian.

³⁹Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 13-15.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Profil singkat SDIT Bunayya Gayo Lues

SDIT Bunayya merupakan salah satu sekolah dasar swasta boarding school yang berdiri pada tahun 2010 yang berlokasi di Jalan Cinta Maju Kampung Jawa Kecamatan Blangkejeren Kabupaten Gayo Lues, Provinsi Aceh. Sejak tahun 2011 hingga sekarang berlokasi didusun Raklung, Kampung Gele, Kecamatan Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Provinsi Aceh merupakan tanah milik Yayasan Nurhayati Sahali.

Keberadaan SDIT Bunayya cukup berpengaruh di Gayo Lues dan menjadi contoh bagi pendidikan tingkat dasar di Gayo Lues. Sekolah ini mempunyai keunggulan tahfiz qur'an. Sekolah dimulai pada pukul 07.10 – 13.00 WIB khusus kelas rendah yaitu kelas I sampai kelas III, sedangkan 07.10 – 16.00 jadwal khusus untuk kelas tinggi yaitu kelas IV sampai dengan kelas VI atau lebih tepatnya setelah melaksanakan sholat asar berjamaah di masjid SDIT Bunayya.

Tenaga pendidik di SDIT Bunayya mempunyai beberapa kriteria. Diantaranya guru sebagai wali kelas, guru mata pelajaran umum dan guru Al-Qur'an. Guru Al-Qur'an jam mengajarnya mulai pukul 08.00 – 12.30 WIB, guru mata pelajaran mengajar kondisional sesuai dengan jadwalnya yang telah di atur oleh sekolah, sedangkan guru wali kelas sesuai dengan amanah yaitu jadwal kelas tinggi atau sebagai kelas rendah.

2. Alasan akademik pemilihan tempat/lokasi penelitian

Pemilihan lokasi atau *site selection* berkenaan dengan penentuan unit, bagian, kelompok, dan tempat dimana orang-orang terlibat di dalam kegiatan atau peristiwa yang ingin diteliti.⁴⁰ Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan dan alasan adanya keunggulan dan keunikan serta kesesuaian judul penelitian. Dan juga sekolah tersebut di kategorikan sangat mahal di kalangan masyarakat biasa, tetapi memiliki banyak peminat, mungkin di sebabkan karena lokasi yang strategis dan pelayanannya yang sangat memuaskan pelanggan pendidikan, kemudian mereka mempunyai keunikan cara tersendiri dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik, dan beberapa tenaga pendidik di SDIT Bunayya lulusan SMA.

SDIT bunayya terletak di dusun Raktunung Desa Gele Kecamatan Blangkejeren Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Adapun penelitian dilakukan pada tanggal 15 Maret sampai dengan 28 Mei 2022. Sedangkan alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena SDIT Bunayya ini memiliki manajemen yang baik terutama dalam manajemen rekrutmen dan evaluasi yang dilaksanakan setiap pekannya, dan memiliki keunikan tersendiri dari sekolah yang lainnya. Kemudian SDIT Bunayya merupakan sekolah pertama di tingkat dasar yang mempunyai kurikulum pelajaran tahfiz pada tahun

⁴⁰ Lexy J. Meloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), hlm. 65.

2010 lalu. Sehingga saat ini semakin banyak sekolah swasta lainnya di Gayo Lues yang menggunakan program unggulan tahfiz al-Qur'an tersebut.

C. Sumber Data

Sumber data merupakan tempat awal pengamatan yang akan diteliti. Data-data ini bisa dilihat melalui perpustakaan atau informan. Adapun dua golongan yang akan diteliti yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu observasi, dokumentasi dan wawancara dengan narasumber yang meliputi ketua yayasan Nurhayati Sahali, pengawas internal yayasan, kepala SDIT Bunayya, wakil kurikulum, koordinator Qur'an dan kepala tata usaha SDIT Bunayya untuk bisa mendapatkan informasi sebanyak-banyak. Supaya menghasilkan penelitian yang maksimal terkait dengan hal-hal yang berhubungan dengan rekrutmen tenaga pendidik.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang mendukung data primer berupa fakta sosial. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku dan jurnal juga kejadian secara langsung yang dilihat, diamati dan disaksikan oleh penulis yang berhubungan dengan problematika rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya tahun ajaran 2021/2022 di Gayo Lues, Aceh. Sehingga hal itu semakin meyakinkan dan memantapkan alasan bagi penulis untuk meneliti tentang rekrutmen tenaga pendidik.

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan obyek khusus dalam penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Pada bagian ini dijelaskan jenis data yang dibutuhkan itu diperoleh dari sumber data yang tepat agar data yang diperoleh memiliki tingkat kebenaran yang tinggi dan valid. Dalam penelitian ini sumber data yang diambil ada yang dari sumber data primer dan data sekunder. Fokus penelitian kualitatif ini terletak pada proses rekrutmen tenaga pendidik dan problem yang muncul dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya Gayo Lues sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis teknik pengumpulan data

a. Observasi

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikhologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan terhadap fakta yang ada di lapangan.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam bila responden yang diamati tidak terlalu besar sehingga data yang dibutuhkan dan diperlukan segera didapatkan

oleh peneliti.⁴¹ Dalam hal ini peneliti secara langsung melihat bagaimana proses rekrutmen dan problem apa saja yang muncul dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Karena peneliti mendapatkan amanah menjadi kepala tata usaha di MIT SaQu Bunayya yang berdekatan dengan SDIT Bunayya.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.⁴² Sehingga mendapatkan data yang benar-benar valid.

c. Dokumentasi

Berikut pengertian dokumentasi menurut para ahli:

1) Sulistyono Basuki (1996: 11) mendefinisikan dokumentasi di Indonesia, adalah pekerjaan mengumpulkan, menyusun, dan

⁴¹ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (*Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*), (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 203.

⁴² Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (*Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*), (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 194

mengelola dokumen-dokumen literer yang mencatat semua aktivitas manusia dan yang dianggap berguna untuk dijadikan bahan keterangan dan penerangan mengenai berbagai soal.

- 2) Paul Marie Ghislain Otlet dalam International Economic Conference 1905, menjabarkan pengertian dokumentasi adalah kegiatan khusus yang berupa pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penemuan kembali serta penyebaran dokumen.
- 3) Nurhadi Magetsari dkk menyebutkan pengertian dokumentasi adalah bahan yang termasuk dalam jenis, bentuk, dan sifat apapun tempat informasi direkam, rekaman yang ditulis atau dipahat, yang menyampaikan informasi berupa fakta.⁴³

Dokumentasi bukan berupa foto saja tetapi banyak data jenis lain yang bisa dikatakan sebagai bukti dokumentas. Dijelaskan menurut KBBI, definisi dokumentasi adalah proses pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi di bidang pengetahuan; pemberian atau pengumpulan bukti dari keterangan seperti gambar, kutipan, guntingan koran, dan bahan referensi lain.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, teknik triangulasi dimanfaatkan untuk pengecekan keabsahan sebuah data yang diperoleh dari hasil wawancara

⁴³ Muryanto, “Berita Nasional”, 2020

<https://sambiroto.ngawikab.id/2020/11/dokumentasi-pengertian-dan-reduksi-pemaknaannya-kini/#:~:text=Menurut%20KBBI%2C%20definisi%20dokumentasi%20adalah,koran%2C%20dan%20bahan%20referensi%20lain>, diakses 15 April 2022

antara informasi kunci dan bandingkan dengan hasil wawancara dengan informan lainnya, setelah itu digabungkan dengan studi dokumentasi yang saling berhubungan dengan penelitian serta hasil pengamatan yang telah dilakukan di lapangan sehingga dapat dipastikan bahwa kemurnian dan keabsahan data terjamin.

Sugiyono mengatakan bahwa triangulasi dapat digunakan sebagai kombinasi berbagai macam metode untuk mengkaji fenomena yang saling berkaitan mulai dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda.⁴⁴ Sugiyono menjelaskan bahwa triangulasi meliputi tiga hal, yaitu:

1. Triangulasi metode, teknik yang dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Membandingkan hasil informasi yang didapat seperti (wawancara, observasi, dan dokumentasi) dari berbagai subjek penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti.
2. Triangulasi sumber data, teknik yang dilakukan dengan cara menggali kebenaran informasi tertentu melalui sumber daya dan informan. Membandingkan hasil informasi yang di dapat dari subjek penelitian yaitu ketua yayasan, pengawas internal perguruan Bunayya, kepala sekolah, wakil kurikulum, koordinator Al-Qur'an dan kepala tata usaha SDIT Bunayya.
3. Triangulasi waktu, teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data yang valid. Dengan cara menggali data di waktu yang berbeda.

⁴⁴Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 193.

Dalam pengecekan keabsahan data bisa dilaksanakan dengan pengujian observasi, wawancara atau dengan metode lain atau dengan kondisi yang berbeda. Apabila hasil pengujian mendapatkan data yang berbeda maka peneliti dapat melakukan pengujian secara berulang hingga memperoleh data yang akurat. Untuk menguji keabsahan data yang pasti dan akurat. Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi waktu yaitu dengan pihak yang bersangkutan, observasi dan dokumentasi dan wawancara dengan beberapa pihak yang mempunyai kebijakan di SDIT Bunayya Gayo Lues.

G. Teknik Analisis Data

Penjelasan pada bagian ini adalah jenis analisis data dan alasan penggunaannya dalam melakukan penelitian dilapangan. Data penelitian kualitatif tidak berupa angka tetapi berupa fakta yang dinyatakan dengan kalimat sebagai sebuah nilai atau kualitas. Teknik analisis data yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah analisis data Huberman. Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan cara integratif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jauh. Analisis data kualitatif Huberman terdapat tiga tahap diantaranya sebagai berikut:⁴⁵

⁴⁵ Ahmad Rijali, “Analisis Data Kualitatif [Qualitative Data Analysis]”, Alhadharah: *Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 81, <http://jurnalilmudakwa.com>

1. Tahap *reduction* (reduksi data)

Pada tahap ini peneliti melakukan pemeriksaan terhadap jawaban-jawaban dari responden dalam hasil wawancara, hasil observasi dan data dokumentasi. Pada tahap *reduction* ini peneliti menyederhanakan kata-kata dan membuang data yang tidak perlu sehingga menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam menarik kesimpulan.

2. Tahap *display* (menggalar data)

Dalam mendiskripsikan data peneliti memberikan makna terhadap data yang disajikan tersebut. Adapun metode yang peneliti gunakan dalam pemberitahuan makna terhadap data-data yang berupa jawaban yang diperoleh tersebut adalah dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan data sesuai dengan fenomena yang terjadi.

3. Penarikan kesimpulan

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam melakukan penarikan kesimpulan, yang dilakukan peneliti adalah mengumpulkan data, mencermati dan mengembangkan pola pikir yang didapat dari data hasil observasi dan wawancara yang kemudian dianalisis secara teliti, cermat dan akurat. Sehingga dalam penarikan kesimpulan dari hasil penelitian ini menjawab semua rumusan masalah mengenai terkait problematika rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Islam Terpadu Bunayya (SDIT) Bunayya tahun ajaran 2021/2022.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Penelitian

Pada bagian ini dipaparkan dua hasil penelitian yang mencakup proses rekrutmen tenaga pendidik dan problematika yang muncul ketika dilakukan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya.

1. Sejarah singkat SDIT Bunayya Gayo Lues



Gambar 4.1. Gedung Kelas SDIT Bunayya

Awal berdirinya SDIT Bunayya Blangkejeren Gayo Lues pertama kali kepala sekolah diambil dari sekolah negeri, Bapak Siswandi, S.Pd yang pada saat itu sebagai guru SMA di SMA Negeri Seribu Bukit. Sekolah ini operasional sepenuhnya merupakan sumbangan dari anggota DPR satu-satunya perempuan di Gayo Lues

yaitu Bunda Nurhayati. Sedangkan uang SPP yang diberikan oleh 5 orang anak dengan bervariasi ini digunakan untuk belanja snack dan operasional administrasi sekolah. Kalau gaji sepenuhnya dari subsidi anggota DPR tersebut.

Pada tahun kedua, alhamdulillah SDIT itu bisa pindah ke kampung Gele dusun Raktunung dan mendapat 2 unit di ruang kelas baru, dari aspirasi anggota dewan di DPR Aceh provinsinya anggota DPR provinsi atau disebut juga dengan anggota DPR Aceh yaitu dari ustad Mahyarudin, S.Pd dari partai PKS. Guru kelas pada saat itu ada dua orang yaitu dari alumni sekolah tinggi keguruan swasta di Jakarta Ibu Fitriani, S.Pd dan Ibu Mariana, S.Pd untuk guru Qur'an alumni dari Jakarta yang bernama ustad Syahril. SDIT Bunayya berdiri pada tahun 2010 pada bulan Juli tahun pelajaran 2010/2011.

Awal pendirian sekolah ini bertempat di aula atau ruang bermain anak di rumah Bunda Nurhayati yang berada di kampung Jawa murid berjumlah 12 orang 7 orang subsidi 5 berbayar. SDIT Bunayya sejak awal mengintegrasikan kurikulum Al-Qur'an dengan kurikulum nasional. Al-Qur'an adalah program unggulan baik itu tahsin maupun tahfidz. Di awal berdirinya alumni pertama ditargetkan 2 juz Al-Qur'an. Alhamdulillah tercapai dengan baik meskipun tidak 100%, pada tahun kedua dan ketiga jumlah yang mampu menghafal restoran Al-Qur'an mencapai hampir 100%.

Sehingga pada tahun ke-4 kami memberanikan diri untuk mencapai target 3 juz. Pendirian sekolah ini, berlatar belakang dari

melihat bahwa belum adanya Sekolah Islam Terpadu di Blangkejeren Gayo Lues, yang kurikulumnya mengacu kepada kurikulum JSIT atau jaringan Sekolah Islam Terpadu yang pusatnya berada di Jakarta. Program tahfiz unggulan inilah yang menjadi animo masyarakat kepada SDIT Bunayya ini agak berlebih.

Namun seiring dengan berjalannya waktu dengan berdirinya sekolah-sekolah swasta yang lain juga di mana mereka juga menjadikan program unggulannya Al-Qur'an sehingga saat ini ada banyak pilihan saat ini untuk sekolah swasta di tingkat sekolah dasar. Untuk saat ini selain program Al-Qur'an yang menjadi unggulan kita, juga tambah dengan sains. Jadi ada dua unggulan Al-Qur'an dan sains. Selanjutnya berturut-turut setiap tahun ada bantuan baik dari APBK maupun dari aspirasi anggota dewan hingga akhirnya SDIT Bunayya berdiri megah seperti saat ini dan insya Allah merupakan salah satu Sekolah Dasar Islam Terpadu pilihan masyarakat di kabupaten Gayo Lues.⁴⁶

Ibu Seri Jemat, M.Pd juga menguatkan bahwa kepala sekolah di SDIT Bunayya sudah beberapa kali ganti kepala sekolah dari tahun ke tahun. Yang pertama kepala sekolah SDIT Bunayya yaitu Bapak Siswandi, S.Pd yang menjabat dari tahun 2010 sampai tahun 2011. Kedua, Bapak Wahid Fadli Purba, S.Pd menjabat dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2012. Ketiga, Ibuk Seri Jemat, M.Pd

⁴⁶Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

menjabat dari tahun 2012 sampai pada tahun 2012-2017. Kemudian, keempat yaitu Ibu Saira Tassa, S.Pd menjabat dari tahun 2017 hingga sekarang tahun 2022.⁴⁷

SDIT Bunayya merupakan salah satu sekolah dasar swasta boarding school yang berdiri pada tahun 2010 yang berlokasi di Jalan Cinta Maju Kampung Jawa Kecamatan Blangkejeren Kabupaten Gayo Lues, Provinsi Aceh. Sejak tahun 2011 hingga sekarang berlokasi didusun Raktunung, Kampung Gele, Kecamatan Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Provinsi Aceh merupakan tanah milik Yayasan Nurhayati Sahali.

Tenaga pendidik di SDIT Bunayya mempunyai beberapa kriteria. Diantaranya guru sebagai wali kelas, guru sebagai pengajar mata pelajaran umum, guru Al-Qur'an dan ditambah dengan guru yang melatih kegiatan ekstrakurikuler. Guru Al-Qur'an jam mengajarnya mulai pukul 08.00 – 12.30 WIB, guru mata pelajaran mengajar kondisional sesuai dengan jadwalnya yang telah di atur oleh sekolah, guru wali kelas sesuai dengan amanah yaitu jadwal kelas tinggi atau sebagai kelas rendah. Sedangkan guru ekstrakurikuler di hari jumat sore dan hari sabtu. Sedangkan semua guru (Al-Qur'an, mata pelajaran, guru kelas) SDIT Bunayya di hari sabtu jadwalnya peningkatan kapasitas diri baik itu belajar tahsin, komputer, dan lain sebagainya.

⁴⁷Wawancara dengan Ibu seri Jemat, M.Pd Pengawas Internal Perguruan Bunayya Gayo Lues, Senin 30 Mei 2022 pukul 09.00 WIB

2. Kurikulum SDIT Bunayya

a. Kurikulum Nasional

Kurikulum merupakan kurikulum K13 yang digantikan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia. Dimana pelajaran yang dulunya bahasa Indonesia, PPKN, IPA sudah digabung menjadi satu mata pelajaran yaitu tematik. Sehingga buku paket yang dimiliki peserta didik dari beberapa mata pelajaran digabungkan hanya menjadi satu buku saja.

b. Tahfiz Al-Qur'an

Selain kurikulum nasional, SDIT Bunayya menciptakan kurikulum unggulan tersendiri. Yaitu hafalan Qur'an. Biasanya setiap santri mempunyai target hafalan setiap harinya yang dinamakan ziyadah atau menambah hafalan. Setiap hari santri harus mengulang hafalannya atau sering disebut dengan muroja'ah. Bagi santri yang cepat mencapai target akan diadakan kegiatan tasmi' Al-Qur'an dengan tujuan menguji kekuatan (mutqin) hafalannya dihadapan teman-temannya yaitu dilapangan SDIT Bunayya. Kegiatan tersebut bertujuan untuk melatih mental peserta didik untuk bisa tampil didepan publik dimasa yang datang dan guru dapat melakukan evaluasi hasil belajar dari program unggulan tahfiz Al-Qur'an. Dan tasmi' akan diadakan juga untuk peserta didik yang akan lulus dari SDIT Bunayya. Kegiatan itu merupakan tasmi' terakhir terhadap capaian mereka selama sekolah di SDIT Bunayya.

c. Ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler diadakan setiap hari jumat sore dan sabtu pagi hingga siang hari. Adapun kegiatan ekstrakurikuler yang ada di SDIT Bunayya yaitu:

- 1) Mujawwad
- 2) Bola kaki
- 3) Berenang
- 4) Memasak
- 5) Badminton
- 6) Komputer
- 7) Bahasa arab
- 8) Bahasa inggris
- 9) Dokter cilik
- 10) Beladiri

3. Visi, Misi, Budaya dan Fasilitas SDIT Bunayya

a. Visi

Menjadi Sekolah Dasar Unggulan dalam mewujudkan GENERASI EMAS yang Berilmu, Beriman, dan Berbudi.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan Pembelajaran sesuai dengan Kurikulum Nasional
- 2) Menyelenggarakan Pendidikan Dasar yang memadukan Aspek-Aspek dalam rangka membentuk kepribadian Islam yang diimplementasikan dalam Kehidupan sehari-hari.

- 3) Menerapkan Program Hafal Al-Qur'an secara rutin sejak dini dengan metode tepat dan Menyenangkan.
 - 4) Menerapkan pelayanan yang Baik serta menjalin Komunikasi yang intensif dengan Orang Tua Siswa.
 - 5) Mewujudkan Sekolah yang memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM) SIT.
 - 6) Membentuk lulusan yang Beraqidah lurus dan Berakhlak Al-Qur'an.
 - 7) Membangun dan Memperluas hubungan dengan Masyarakat.⁴⁸
- c. Budaya Sekolah
- 1) Budaya 5S
 - 2) Budaya bersih dan sehat
 - 3) Budaya membaca
 - 4) Budaya riset
 - 5) Budaya disiplin
- d. Fasilitas
- 1) Ruang kelas yang nyaman
 - 2) Masjid 2 lantai
 - 3) MCK dan tempat wudhu terpisah
 - 4) Halaman yang luas
 - 5) Perpustakaan kelas
 - 6) Loker pribadi
 - 7) Snack halal dan sehat.⁴⁹

⁴⁸Dokumentasi profil Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Gayo Lues tahun ajaran 2021/2022

4. Struktur Organisasi SDIT Bunayya Gayo Lues

Struktur Organisasi SDIT Bunayya Gayo Lues sebagai berikut.⁵⁰



Gambar 4.2. Struktur SDIT Bunayya Gayo Lues

Dari struktur organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa semua kegiatan di sekolah di koordinir oleh kepala sekolah Ibu Saira Tassa, S.Pd sebagai penanggung jawab sekolah dalam pelaksanaan semua program atau kegiatan yang ada di SDIT Bunayya, baik itu belajar mengajar di kelas kurikulum K13, Al-Qur'an maupun ekstrakurikuler. Kemudian untuk pembagian tugas beberapa SDM yang ada di SDIT Bunayya adalah sebagai berikut.

⁴⁹Dokumentasi brosur Sekolah Dasar Islam Terpadu Bunayya Gayo Lues, pada tanggal 21 Mei 2022 pukul 07:52 WIB

⁵⁰Dokumentasi profil Sekolah Dasar Islam Terpadu Bunayya Gayo Lues, foto diambil pada tanggal 21 Mei 2022 pukul 07:52 WIB

a. Penanggung Jawab

Penanggung jawab merupakan kepala sekolah SDIT Bunayya. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar terhadap pelaksanaan belajar mengajar di sekolah.

b. Wakil Kurikulum

Pengadaan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah, menyusun laporan kegiatan kesiswaan, melaksanakan pemilihan calon siswa yang yang berhak menerima beasiswa dari pemerintah daerah kabupaten Gayo Lues.

c. Wakil Sarana dan Prasarana

Wakil sarana dan prasarana mempunyai tugas menginventarisasi barang, pemeliharaan sarana dan prasarana barang, mendayagunakan sarana dan prasarana pendidikan penunjang kegiatan belajar mengajar dan mengelola alat-alat penunjang pembelajaran.

d. Koordinator Al-Qur'an

Koordinator Al-Qur'am bertanggung jawab membina dan mengawasi kinerja seluruh guru Al-Qur'an, merencanakan target hafalan, memfasilitasi pembinaan guru Al-Qur'an dan memimpin rapat evaluasi capaian hafalan peserta didik yang dilaksanakan

setiap pekannya agar program unggulan di SDIT Bunayya yaitu tahfiz Al-Qur'an mutunya tetap terjaga.

e. Kepala Tata Usaha (KTU)

Kepala Tata Usaha bertanggung jawab mengurus data siswa dan guru, membuat jadwal kegiatan belajar mengajar, membuat absen kehadiran guru dan siswa, membuat jurnal belajar mengajar di kelas.

f. Wali Kelas

Wali kelas mempunyai tugas untuk membina kepribadian dan budi pekerti siswa dikelasnya, membantu pengembangan kecerdasan siswa dikelasnya, dan membantu pengembangan kepemimpinan siswa dikelasnya.

g. Guru

Guru bertugas sesuai bidang studi yang diampunya. Seperti mata pelajaran pendidikan agama islam, Al-Qur'an, bahasa arab, bahasa inggris dan penjaskes.

5. Kondisi SDIT Bunayya Gayo Lues

a. Peserta didik

Jumlah seluruh peserta didik Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Gayo Lues tahun ajaran 2021/2022 sebanyak

244 siswa.⁵¹ Mereka biasanya maksimal pukul 07.25 WIB sudah berada disekolah dan siap-siap melaksanakan sholat dhuha. Kegiatan pagi hari senin biasanya upacara bendera diikuti oleh seluruh siswa SDIT Bunayya dan hari selasa sampai hari jum'at sholat dhuha ke masjid untuk kelas tinggi dan sholat dhuha di kelas untuk kelas rendah. Sedangkan untuk kelas tinggi sholat dhuha di masjid.

Tabel 4.1 Jadwal Kegiatan Peserta didik Kelas Rendah SDIT Bunayya

| | |
|---------------|------------------------------|
| 07.25-08.00 | Upacara Bendera |
| 08.00 - 08.30 | Matematika |
| 08.30-09.00 | Matematika |
| 09.00-09.30 | Al-Qur'an |
| 09.30-10.00 | Al-Qur'an |
| 10.00 - 10.20 | <i>Istirahat</i> |
| 10.20 . 10.55 | Bahasa Arab |
| 10.55 - 11.30 | Bahasa Arab |
| 11.30 - 12.05 | SKI |
| 12.05 - 12.40 | SKI |
| 12.40 - 13.50 | Sholat zuhur dan makan siang |
| 13.50 - 14.20 | SKI |
| 14.20-14.40 | SKI |
| 14.40-15.00 | Pulang |

⁵¹Wawancara dengan Pak Fajri Canto, A.Md, selaku Ketua Tata Usaha SDIT Bunayya, tanggal 21 Mei 2022

Tabel 4.2 Jadwal Kegiatan Peserta didik Kelas Rendah SDIT Bunayya

| | |
|---------------|--|
| 07.25-.08.00 | Upacara/sholat dhuha/muroja'ah pagi |
| 08.00 - 08.30 | Al-Qur'an |
| 08.30-09.00 | Al-Qur'an |
| 09.00-09.30 | Al-Qur'an |
| 09.30 - 10.00 | Al-Qur'an |
| 10.00 - 10.20 | <i>Istirahat</i> |
| 10.20 . 10.55 | Tematik |
| 10.55 - 11.30 | Tematik |
| 11.30 - 12.05 | PAI |
| 12.05 - 12.40 | PAI |
| 12.40 - 13.50 | Makan Siang dan Sholat |
| 13.50 - 14.20 | Tematik |
| 14.20 - 14.40 | Tematik |
| 14.40 - 15.00 | Tematik |
| 15.00 – 15.20 | Tematik |
| 15.20 – 15.30 | Refleksi |
| 15.30 – 15.40 | Bersih-bersih |
| 15.40 – 16.00 | Sholat Asar berjama'ah |
| 16.00 – 16.10 | Pulang |

b. Pendidik dan tenaga kependidikan

SDIT Bunayya Gayo Lues memiliki 31 pegawai. Mulai dari kepala sekolah sebagai penanggungjawab, wakil kurikulum, koordinator Al-Qur'an, kepala tata usaha, wali kelas, guru mata pelajaran sampai kepada cleaning servis. Dari 31 tenaga pendidik dan tenaga pendidikan itulah yang mendukung terciptanya manajemen yang baik, terciptanya proses pendidikan yang berjalan efektif dan efisien di SDIT Bunayya tahun ajaran 2021/2022. Ditambah dengan kemampuan para guru Al-Qur'an yang berkompeten mempermudah pencapaian hafalan dan tujuan yang diinginkan.

Berikut daftar nama dewan guru SDIT Bunayya Gayo Lues.⁵²

Tabel 4.3. Dewan Guru SDIT Bunayya Gayo Lues

| No. | Nama | Tugas Pokok/Tambahan |
|------------|-------------------|--|
| 1. | Saira Tassa, S.Pd | Kepala sekolah dan penanggung jawab semua kegiatan sekolah |
| 2. | Rubiah, S.Pd.I | Wakil Kurikulum Mengatur |

⁵²Dokumentasi profil Sekolah Dasar Islam Terpadu Bunayya Gayo Lues, foto diambil pada tanggal 21 Mei 2022

| | | |
|-----|---------------------------------------|--|
| | | kurikulum sekolah |
| 3. | Hajjah Simbolon, S.Pd | Koordinator Al- Qur'an Mengelola proses belajar mengajar Al-Qur'an |
| 4. | Fajri Canto, A.Md | Kepala Tata Usaha Mengelola data siswa dan guru |
| 5. | Finie Amma Suandiny Hasri, S.Pd | Wali kelas Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |
| 6. | Siti Julaiha, S.Pd | Wali kelas Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |
| 7. | Rina Handayani, S.Pd | Wali kelas Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |
| 8. | Rima Melati, S.Pd | Wali kelas Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |
| 9. | Surayani, S.Pd | Wali kelas Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |
| 10. | Santi Kayani, S.Pd | Wali kelas |

| | | |
|-----|------------------------|---|
| | | Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |
| 11. | Agustina, S.Pd | Wali kelas Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |
| 12. | Tiara Rinanda, S.Pd | Guru pendamping Membantu tugas wali kelas dikelasnya |
| 13. | Erlisa, S.Pd | Wali kelas Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |
| 14. | Tirta Wahyuni, S.Pd | Wali kelas Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |
| 15. | Rohana, S.Th.I | Wali kelas Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |
| 16. | Juniarti, S.Pd | Guru Pendamping Membantu wali kelas mengelola kelasnya |
| 17. | Lia Yunita, S.Pd | Wali kelas Bertanggung Jawab mengelola kelasnya |

| | | |
|-----|------------------------------|---|
| 18. | Khairatunnisa, S.Pd | Guru Pendamping Membantu wali kelas mengelola kelasnya |
| 19. | Siti Patimah, S.Pd | Guru Mata Pelajaran Bahasa Arab dan Bahasa Inggris |
| 20. | Aminah Cendra Kasih, S.Pd | Guru Mata pelajaran Matematika |
| 21. | Ardiansyah, S.Pd | Guru mata pelajaran Penjaskes |
| 22. | Sariana, S.Pd | Guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam |
| 23. | Aula Dewi, SE.I | Guru Al-Qur'an |
| 24. | Ferianto, S.Pd | Guru Al-Qur'an |
| 25. | Fitri Liana, S.Pd | Guru Al-Qur'an |
| 26. | Muhammad Eko Sunarso | Guru Al-Qur'an |
| 27. | Rabuyan | Guru Al-Qur'an |
| 28. | Selena, S.Pd | Guru Al-Qur'an |

| | | |
|-----|---------------------------------|-----------------|
| 29. | Karlina Dewi | Guru Al-Qur'an |
| 30. | Muzantiani Zaskia A. | Guru Al-Qur'an |
| 31. | Afra Reza Syahputra Chaniago | Cleaning Servis |

Dengan melihat tabel diatas, guru-guru di SDIT Bunayya sudah mencukupi untuk tahun ajaran 2021/2022. Mereka semua sudah mempunyai tugasnya masing-masing. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berjumlah 31 sumber daya manusia. Satu sebagai kepala sekolah, satu wakil kurikulum, satu sebagai koordinator Al-Qur'an, satu sebagai kepala tata usaha, sembilan wali kelas, lima guru pendamping, empat guru mata pelajaran umum, delapan guru Al-Qur'an dan satu customer servis.⁵³ Para guru-guru tersebut diseleksi sesuai dengan kompetensinya, baik dari lulusan universitas, sekolah tinggi, perguruan tinggi negeri dan swasta maupun dari berbagai pondok pesantren yang ada di Indonesia. Dan Yayasan Nurhayati Sahali bekerja sama dengan beberapa pondok pesantren di Indonesia. Mereka semua diseleksi dengan ketat sesuai dengan syarat dan ketentuan yang ditetapkan di SDIT Bunayya, agar guru yang ada di SDIT Bunayya benar-benar kompeten di bidangnya masing-masing sesuai dengan tupoksinya.

⁵³Dokumen dikirim oleh Bapak Fajri Canto, A.Md sebagai kepala tata usaha SDIT Bunayya Gayo Lues

B. Deskripsi Data

Hasil penelitian ini mendeskripsikan tentang Problematika rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya tahun ajaran 2021/2022. Pada temuan penelitian ini, akan disajikan oleh peneliti dengan hasil yang telah diperoleh melalui metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Adapun data yang diperoleh sesuai dengan fokus penelitian skripsi, berupa proses dan problematika yang muncul dari kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya tahun ajaran 2021/2022.

1. Proses Rekrutmen tenaga Pendidik di SDIT Bunayya Gayo Lues

Kesuksesan sebuah lembaga pendidikan dalam menjalankan segala aktivitas belajar mengajar ditentukan oleh beberapa faktor pendukung didalamnya. Salah satu faktornya yaitu adanya guru yang mengajar, yang merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan kegiatan di sebuah lembaga pendidikan. Karena guru atau tenaga pendidik merupakan unsur terpenting dalam pelaksanaan kegiatan di lembaga pendidikan. Peneliti akan mendeskripsikan hasil dari temuan tentang Problematika rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya tahun ajaran 2021/2022 berupa proses dan problematikanya.

Tanpa perencanaan yang baik, pelaksanaan suatu kegiatan rekrutmen akan mengalami kesulitan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perlu perencanaan

yang matang sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik sehingga akan mengarahkan pada pencapaian tujuan yang akan dilakukan selanjutnya. Dengan demikian, diharapkan proses dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dapat berjalan efektif dan efisien. Adapun proses yang dilakukan dalam proses perencanaan sebagai berikut:

a. Menentukan kebutuhan

Aktivitas dasar yang paling utama dalam perencanaan adalah menentukan kebutuhan. Dalam perencanaan melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik yang pertama kita harus menentukan berapa tenaga pendidik yang dibutuhkan. Ketika dalam sebuah organisasi dalam hal ini khususnya organisasi atau lembaga pendidikan jika terjadi kekosongan jabatan yang disebabkan oleh pegawai pensiun, mengundurkan diri, primosi jabatan yang lebih tinggi, penambahan kegiatan, atau alasan lainnya maka otomatis jabatan tersebut harus diisi oleh pegawai baru.

Pegawai baru yang dimaksud dapat berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Jika dilakukan rekrutmen internal, maka perlu dianalisis lebih lanjut kondisi pegawai yang sudah ada untuk melakukan mutasi atau promosi jabatan baru. Jika rekrutmen harus dilakukan dari eksternal, maka program rekrutmen harus disiapkan secara sistematis. Penjelasan rekrutmen internal dan eksternal di SDIT Bunayya sebagai berikut:

1) Rekrutmen internal

Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen internal jika dominan dilakukan maka akan berdampak kurang baik. Rekrutmen internal meliputi pegawai yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan pegawai yang bisa dikaryakan dan dipanggil pegawai (Priansa, 2014).

Sebagaimana penelitian yang dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa panitia dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya dalam melakukan rekrutman sangat mendahulukan rekrutmen internal atau biasanya rekrutmen dengan cara jalur rekomendasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bunda Nurhayati Sahali mengungkapkan bahwa “Proses rekrutmen itu biasanya dilakukan dari mulut ke mulut. Artinya semua guru itu dimintai untuk mencari siapa yang mereka kenal”.⁵⁴

Dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik sebuah lembaga pendidikan harus menentukan berapa tenaga pendidik yang dibutuhkan yaitu merencanakan dengan efektif dan efisien sehingga dapat menghemat pengeluaran untuk gaji tenaga pendidik yang dikeluarkan oleh lembaga setiap bulannya. Tujuan dilakukannya perencanaan adalah untuk

⁵⁴Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

memetakan kebutuhan tenaga pendidik di tahun ajaran baru, biasanya hal ini dilakukan jauh-jauh hari sebelum menghadapi tahun ajaran baru di bulan juli setiap tahunnya. Kemudian Bunda Nurhayati menguatkan lagi, dengan menyatakan “Jadi yang pertama pemetaan, yang kedua kalau ada penambahan baru direkrut sesuai dengan kebutuhan”.⁵⁵

Dan beliau menambahkan lagi:

Jadi sosialisasi rekrutmen atau pengumuman rekrutmen itu dua dia. Satu lewat guru-guru atau internal kita satu lewat media sosial. Setelah itu baru mereka membuat lamaran. Lamaran diproses oleh kepala sekolah, karena kita belum ada HRD, dengan persyaratan dan ketentuan yang sudah ditentukan. Wawancara, kemudian tes baca Qur’an oleh koordinator Qu’an, wawancara akhir dan penentuan gaji dengan yayasan. Pelamar akan bertemu dan berjumpa dengan ketua yayasan untuk menentukan dan membuta kesepakatan berapa gaji yang akan berhak diterima setiap bulannya. Di kemudian hari akan ada kenaikan gaji sesuai dengan amanah yang diberikan dan baiknya kinerjanya melaksanakan amanah yang diberikan.⁵⁶

Kemudian pertanyaan yang sama juga ditanyakan kepada Ibu Seri Jemat, M.Pd lebih menjelaskan rekrutmen guru Qur’an metode internal, beliau menjelaskan:

Dalam rangka merekrut guru Qur’an yayasan melakukan kerjasama dengan beberapa lembaga hafiz di Indonesia dan menyiapkan guru hafiz dengan mengirim tugas belajar

⁵⁵Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

⁵⁶Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

anak lulus SMA keluar daerah. Setiap guru yang akan direkrut menjadi guru Qur'an akan diwawancarai oleh kepala sekolah dan pengawas sebagaimana guru yang lain pada umumnya. Namun, guru Qur'an ditambah dengan tes baca Qur'an yang akan diuji oleh koordinator Qur'an. Setiap guru Qur'an yang akan diterima wajib mendapatkan rekomendasi kelayakan dari koordinator Qur'an.⁵⁷

Peneliti menyimpulkan rekrutmen yang dilakukan melalui rekomendasi mempunyai peluang yang besar untuk diterima menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Diantara rekomendasi yang diusulkan baik itu berasal dari yayasan ataupun dari kepala sekolah, maka akan dilakukan musyawarah anatar pimpinan rekomendasi mana yang lebih layak diterima untuk menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya.

2) Rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal merupakan sumber untuk bisa mendapatkan pegawai dari luar organisasi yang memiliki bobot suatu organisasi tertentu (Priansa, 2014). Jika di SDIT Bunayya hal ini mungkin lebih dikenal dengan istilah pelamar yang melamar tanpa rekomendasi atau tanpa perantara orang yang ada di dalam organisasi. Yang hanya kemungkinan kecil akan diterima, kecuali syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan sudah sangat memenuhi apa yang dibutuhkan.

⁵⁷Wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd selaku pengawas di Yayasan Nurhayati Sahali melalui WhatsApp pada tanggal 17 Mei 2022 pukul 09.48 WIB

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ketua yayasan yang menyatakan bahwa: “Publik itu kita justru terakhir, kita lebih percaya rekomendasi yang dari mulut ke mulut itu. Karena sudah lebih kenal ya seperti itu. Setelah itu di publik atau setelah sosialisasi rekrutmen istilahnya” .⁵⁸

Namun, hal itu hanyalah masalah kebijakan yang dilaksanakan di sebuah lembaga pendidikan swasta. Dimana lembaga pendidikan swasta itu bebas mau melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik yang seperti apa kriterianya, karena mereka mempunyai kebijakan tersendiri dan tidak ada yang bisa melarangnya. Sudah menjadi resiko lembaga pendidikan itu sendiri ketika memutuskan pilihan mau merekrut dari internal maupun eksternal. Yang pasti segala keputusan yang sudah ditetapkan akan mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Sebuah lembaga pendidikan sudah benar-benar siap untuk menerima resiko maupun kekurangan dan kelebihan setelah menetapkan keputusan yang disepakati.

b. Waktu rekrutmen

Setelah menentukan pemetaan berapa kebutuhan rekrutmen, selanjutnya ditentukan juga waktu dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Biasanya rekrutmen yang dilakukan di SDIT Bunayya pada

⁵⁸Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

saat menjelang tahun ajaran baru atau karena ada guru yang resign secara tiba-tiba sehingga dalam waktu dekat harus mencari penggantinya agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan seperti biasanya.

Hasil wawancara dengan Bunda Nurhayati mengatakan:

Waktu yang tepat dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik kita melihat kondisi real yang ada kapan dibutuhkannya tenaga pendidik itu. Biasanya untuk tahun ajaran baru itu dilakukan analisis apakah tenaga pendidik dalam hal ini guru cukup atau tidak untuk menjalankan proses belajar mengajar di setiap kelas. Karena kalau kelas bertambah otomatis gurunya tidak mencukupi, atau ada guru yang cuti karena hamil atau melahirkan karena kebanyakan tenaga pendidik di SDIT Bunayya itu perempuan, kemudian ada yang mutasi, promosi, rotasi maupun resign dan lain sebagainya. Sehingga harus dilakukan rekrutmen tenaga pendidik untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada.⁵⁹

Kemudian pendapat Bunda Nurhayati di dukung oleh wawancara dari Ibu Saira Tassa, S.Pd, beliau menyatakan bahwa:

Rekrutmen di SDIT Bunayya biasanya dilakukan sebelum mulai tahun ajaran baru. Karena kontrak kita minimal satu tahun. Jadi setiap tahun kalau ada diawal tahun ajaran itu

⁵⁹Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

guru ada yang mau resign atau pindah keluar kota, nanti kita akan buka lowongan sebelum tahun ajaran baru.⁶⁰

Hal serupa yang disampaikan dari hasil wawancara dengan Ibu Seri Jemat M.Pd beliau mengatakan:

Waktu rekrutmen tenaga pendidik di SDIT rekrutmen terbagi menjadi 2 yaitu; *pertama* rekrutmen dilakukan secara terjadwal dilaksanakan sekali setiap tahun yaitu setiap bulan mau memasuki tahun ajaran baru, rekrutmen dilakukan dalam rangka memenuhi kekurangan SDM untuk tahun ajaran baru, *kedua* rekrutmen secara insidental dilakukan disaat ada guru yang keluar/cuti ditengah perjalanan tahun ajaran.⁶¹

Kemudian hasil wawancara dengan wakil kurikulum Ibu Rubiah, S.Pd.I juga menambahkan:

Rekrutmen dilakukan setiap tahun sekali pada tahun ajaran baru, dengan catatan jika ada guru yang keluar akan dilaksanakan rekrutmen. Namun, jika gurunya tidak ada yang keluar tetap dilaksanakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kapasitas guru.⁶²

Hasil penelitian wawancara dari lima narasumber menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan di SDIT Bunayya biasanya dilakukan ketika menjelang tahun ajaran baru setiap tahunnya jika ada guru yang resign dengan alasan

⁶⁰Wawancara bersama Ibu Saira Tassa, S.Pd selaku kepala sekolah SDIT Bunayya, 15 April 2022 di telepon WhatsApp

⁶¹Wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd selaku pengawas di Yayasan Nurhayati Sahali melalui WhatsApp pada tanggal 17 Mei 2022 pukul 09.48 WIB

⁶²Wawancara dengan Ibu Rubiah, S.Pd.I sebagai wakil kurikulum di SDIT Bunayya Gayo Lues tahun ajaran 2021/2022, Sabtu 28 Mei 2022

tertentu akan dilakukan rekrutmen. Kemudian jika ada guru yang tiba-tiba keluar ditengah tahun ajaran maka akan dilakukan rekrutmen insidental sehingga pembelajaran tetap berjalan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd selaku pengawas di perguruan bunayya, beliau menyampaikan:

Rekrutmen yang dilakukan karena memasuki tahun ajaran baru atau insidental, pasti keduanya mempunyai tujuan tersendiri.

Pertama, Untuk mengatasi kekurangan sumber daya manusia agar proses pembelajaran tidak terkendala. *Kedua*, Menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan SDIT Bunayya dari berbagai sumber sehingga memungkinkan terjaringnya calon tenaga pendidik dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. *Ketiga*, Menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama SDIT Bunayya dalam jangka panjang. *Keempat*, Memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga SDIT Bunayya mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon tenaga pendidik yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. *Kelima*, Citra positif organisasi haruslah menanjak dan semakin bernilai positif di masyarakat walaupun pelamar gagal menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya.⁶³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rubiah, S.Pd.I selaku wakil kurikulum di SDIT Bunayya mengatakan:

⁶³Wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd selaku pengawas internal di Yayasan Nurhayati Sahali melalui WhatsApp pada tanggal 17 Mei 2022 pukul 09.48 WIB

Tujuan dilaksanakannya rekrutmen tenaga pendidik adalah untuk menjaga kualitas dan mutu terbaik pendidikan di SDIT Bunayya. Karena guru di gugu dan di tiru oleh peserta didik. Jadi pendidikan itu dimulai dari guru sebagai ujung tombak dari pendidikan. Oleh sebab itu, kita mempersiapkan guru terbaik untuk peserta didik di SDIT Bunayya. Rekrutmen dilakukan setiap satu tahun sekali pada tahun ajaran baru dengan catatan jika ada guru yang keluar maka kita laksanakan rekrutmen. Dalam proses rekrutmen hubungan kerjasama antara ketua yayasan, pengawas, kepala sekolah dan wakil kurikulum adalah melaksanakan berbagai pertimbangan dalam memutuskan suatu pilihan dengan melakukan musyawarah pada level pimpinan. Dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan pasti adanya biaya, besar kecilnya tergantung kepada lembaga pendidikan yang bersangkutan.⁶⁴

Disampaikan dalam hasil wawancara oleh Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yaitu Bunda Nurhayati:

Selama ini rekrutmen belum berbiaya. Karena belum menjalin hubungan sistem kontrak dengan notaris, tapi kalau nanti kita sudah mulai menggunakan sistem kontrak dengan notaris itu maka akan berbiaya. Biasanya akta notaris itu antara 200 ribu sampai 300 ribu perorang. Kita masih pelajari dulu dengan sekolah-sekolah lain yang sudah menerapkan sistem itu.⁶⁵

⁶⁴Wawancara dengan Ibu Rubiah, S.Pd.I selaku wakil kurikulum di SDIT Bunayya, pada tanggal 28 Mei 2022

⁶⁵Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

Dan hal yang sama disampaikan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDIT Bunayya Ibu Saira Tassa, S.Pd bahwa:

Tidak ada biaya dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik. Biasanya hanya dibuat pengumuman melalui media sosial dengan syarat dan ketentuan yang sudah ditentukan. Misalnya syaratnya pendidikan minimal S1, jurusan PGSD, mempunyai pengalaman mengajar tidak terikat dengan instansi lain dan lain sebagainya.⁶⁶

Dan berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd menambahkan pendapatnya tentang pembiayaan dalam rekrutmen. Beliau mengatakan “biaya dalam pelaksanaan rekrutmen di SDIT Bunayya tidak banyak, biasanya hanya dibutuhkan biaya untuk pengadaan form wawancara dan formulir saja”.⁶⁷

Kemudian narasumber selanjutnya dalam wawancara Ibu Rubiah, S.Pd.I menguatkan lagi bahwa:

Proses rekrutmen tidak membutuhkan biaya. Biasanya biaya lebih dibutuhkan setelah tenaga pendidik itu dinyatakan diterima gunanya untuk meningkatkan kapasitas guru yang sudah diterima. Karena biasanya sering dilaksanakan pelatihan-pelatihan yang menghadirkan

⁶⁶Wawancara bersama Ibu Saira Tassa, S.Pd selaku kepala sekolah SDIT Bunayya, 15 April 2022 di telepon WhatsApp

⁶⁷Wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd selaku pengawas di Yayasan Nurhayati Sahali melalui WhatsApp pada tanggal 17 Mei 2022 pukul 09.48 WIB

narasumber dari dalam kota maupun luar kota provinsi Aceh.⁶⁸

Hasil penelitian wawancara dari beberapa narasumber menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan di SDIT Bunayya tidak membutuhkan biaya kecuali hanya sedikit, hanya untuk keperluan foto copy persyaratan. Rekrutmen di SDIT Bunayya belum berbiaya karena belum menjalin kerjasama dengan notaris. Sedangkan kalau nanti sudah menjalin kerjasama dengan notaris maka rekrutmen akan berbiaya antara 200 ribu sampai 300 ribu perorang. Saat ini masih mempelajari dan melihat sekolah lain yang menerapkan sistem tersebut.

c. Spesifikasi yang dibutuhkan

Setelah menentukan waktu rekrutmen. Selanjutnya sebuah lembaga pendidikan akan menentukan syarat dan ketentuan yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut. Dalam hal ini biasanya lembaga pendidikan menentukan beberapa spesifikasi yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik yang berminat melamar.

Seperti yang disampaikan dalam hasil wawancara dengan narasumber Bunda Nurhayati, beliau mengatakan bahwa:

Syarat untuk menjadi calon guru kelas atau wali kelas harus S1, sedangkan untuk menjadi guru al-Qur'an boleh tidak

⁶⁸Wawancara dengan Ibu Rubiah, S.Pd.I sebagai wakil kurikulum di SDIT Bunayya Gayo Lues tahun ajaran 2021/2022, Sabtu 28 Mei 2022

S1, asalkan punya hafalan minimal 3 juz. Kriteria untuk laki-laki pertama islam, yang kedua diutamakan yang sudah berpengalaman, yang ketiga diutamakan bisa membaca Al-Qur'an. Jadi walaupun dia bukan untuk guru Qur'an tetap harus bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar. Yang keempat terjaga sholat lima waktu. Yang kelima tidak merokok. Dan yang keenam siap untuk dipimpin dan memimpin. Karena yang namanya guru itu memimpin semua siswa dikelas tempat dia mengajar, siap menjadi teladan untuk siswanya. Kalau perempuan tinggal di ganti rokok menjadi busana muslimah. Mengenakan busana muslimah yang syar'i agar menjadi teladan untuk anak didik dalam hal tersebut.⁶⁹

Sedangkan hasil wawancara dengan Ibu Saira Tassa, S.Pd menyampaikan bahwa:

Untuk melamar menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya, pertama melengkapi syarat dan ketentuan yang sudah ditentukan oleh panitia rekrutmen yaitu dengan membuat surat lamaran pekerjaan, membuat CV, foto copy ijazah, foto copy kartutanda penduduk (KTP), foto copy kart u keluarga (KK), dan sertifikat-sertifikat penghargaan jika ada.⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Rubiah, S.Pd.I ikut menguatkan pendapat Ibu Saira Tassa, S.Pd, beliau mengatakan:

Ada beberapa persyaratan yang harus dipersiapkan untuk menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya diantaranya; ijazah minimal S1 berlatar belakang pendidikan, foto copy

⁶⁹Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

⁷⁰Wawancara bersama Ibu Saira Tassa, S.Pd selaku kepala sekolah SDIT Bunayya, 15 April 2022 di Chatting WhatsApp

kartu tanda penduduk (ktp), foto copy kartu keluarga (kk), foto copy akta kelahiran, mampu membaca Al-qur'an dengan baik dan benar, hafalan minimal 1 juz, mampu menguasai pedagogik, serta mampu menguasai kelas saat proses belajar mengajar.⁷¹

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd mengatakan:

Ada beberapa tahapan atau proses rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya yaitu; a) membuat pengumuman secara offline dan online tentang kebutuhan SDM, b) pelamar memasukan lamaran, c) melaksanakan tes dan wawancara oleh kepala sekolah dan pengawas, d) rekomendasi kelayakan SDM dari kepala sekolah dan pengawas, e) pengumuman kelulusan, f) masa uji coba mengajar selama 3 bulan, g) penerbitan SK oleh Yayasan.⁷²

Kemudian Ibu Hajijah Simbolon, S.Pd menambahkan lagi “Dalam proses rekrutmen di SDIT Bunayya saya hanya bertugas untuk menguji bacaan Al-Qur'an saja, selebihnya yang bertanggung jawab dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya adalah kepala sekolah”.⁷³

Dari beberapa pendapat narasumber yang telah diwawancarai dalam penelitian ini. Dapat dikatakan bahwa

⁷¹Wawancara dengan Ibu Rubiah, S.Pd.I sebagai wakil kurikulum di SDIT Bunayya Gayo Lues tahun ajaran 2021/2022, Sabtu 28 Mei 2022

⁷²Wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd selaku pengawas di Yayasan Nurhayati Sahali melalui WhatsApp pada tanggal 17 Mei 2022 pukul 09.48 WIB

⁷³Wawancara dengan Ibu Hajijah Simbolon, S.Pd selaku koordinator tahfiz Al-Qur'an SDIT Bunayya, pada tanggal 28 Mei 2022

spesifikasi untuk menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya pada umumnya baik laki-laki maupun perempuan harus bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar. Memenuhi persyaratan seperti surat lamaran, cv, kk, ktp, akta, dan sertifikat jika ada. Khususnya untuk calon tenaga pendidik laki-laki tidak boleh merokok, sedangkan untuk perempuan mengenakan pakaian yang syar'i agar bisa menjadi teladan yang baik untuk peserta didik kemudian jika dinyatakan diterima. Dalam wawancara biasanya juga akan di tanyakan amalan sehari-harinya bagaimana. Amalan sehari-hari yang dimaksud adalah seperti sholat lima waktu, sholat sunah tahajud dhuha, qobliyah bakdiyah, baca qur'an dan lain sebagainya. Karena di sekolah anak akan melaksanakan sholat dhuha setiap harinya kecuali hari senin karena upacara bendera. Sehingga SDIT mmebutuhkan tenaga pendidik yang sudah terbiasa melaksanakan sholat sunah dhuha agar mudah mengarahkan peserta didiknya untuk menjalankan amalan tersebut.

2. Problematika Dalam Pelaksanaan Rekrutmen

Hasil penelitian menunjukkan masalah yang muncul dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya yaitu kebanyakan pelamar tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kepala sekolah menyampaikan calon tenaga pendidik yang menjadi akan melamar tetapi belum sesuai kriteria yang ditentukan, maka kan dibangun komitmen dari awal, karena tidak semua syarat dan ketentuan yang

sudah ditentukan oleh sekolah semua terpenuhi sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bunda Nurhayati selaku ketua Yayasan mengungkapkan bahwa:

Problematika yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya yaitu pelamar yang melamar menjadi calon tenaga pendidik kebanyakan tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan SDIT Bunayya, dan tidak ada lagi calon yang memenuhi semua syarat dan ketentuan. Maka biasanya ada solusi yang ditawarkan untuk supaya tetap ada tenaga pendidik yang akan mengisi kekosongan jabatan. Yaitu dengan cara membangun komitmen sejak awal supaya si pelamar tetap diterima dan kekosongan jabatan dapat segera diisi. Dan dijelaskan oleh ibu kepala sekolah SDIT Bunayya, beliau mengatakan kalau yang melamar belum sesuai dengan yang diharapkan. Maka kita lihat dulu harapan mana bagian mana yang belum sesuai. Misalnya, kalau dia belum lancar membaca Al-Qur'an. Maka komitmennya kapasitasnya harus bersedia untuk ditingkatkan dengan cara belajar, mau mengikuti pembinaan dan pembelajaran Al-Qur'an, kemudian training untuk mengelola kelas dan lain sebagainya.⁷⁴

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rubiah, S.Pd.I menyampaikan:

Problematika yang muncul yaitu adanya guru yang keluar dengan tiba-tiba sehingga pada saat mencari gantinya rekrutmen dilakukan tidak benar-benar menyeleksi calon guru dengan baik sehingga yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan harapan. Adanya tenaga pendidik ditengah perjalanan tidak mematuhi

⁷⁴ Wawancara bersama Ibu Saira Tassa, S.Pd selaku kepala sekolah SDIT Bunayya, 15 April 2022 di telepon WhatsApp

komitmen atau peraturan yang sudah disepakati sebelumnya, serta adanya guru yang membuat virus negatif dengan rekan kerja yang lain sehingga muncullah ketidakseimbangan. Biasanya guru seperti ini akan dipanggil dan diberikan surat peringatan.⁷⁵ Jika tidak bisa berubah maka akan tereliminasi dari sekolah.

Ketika perekrutan tidak benar-benar dilakukan sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditentukan maka akan mengakibatkan hasil dilapangan tidak sesuai yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena rekrutmen itu tiba tiba harus dilakukan karena kekosongan jabatan yang harus segera diisi agar proses belajar mengajar tidak terganggu.

a. Menentukan kebutuhan

Dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik belum pernah 100% sesuai dengan yang diharapkan, di SDIT Bunayya. Terutama dalam menentukan kebutuhan yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen yang dilakukan di SDIT Bunayya tahun ajaran 2021/2022 masih tergantung pada kondisi dan situasi yang ada. Walaupun sebenarnya rekrutmen itu biasanya dilakukan ketika menjelang tahun ajaran baru. Karena walaupun sudah dibangun komitmen sejak awal dengan calon tenaga pendidik terkadang masih saja ada yang melanggarnya karena satu dan lain hal. Sehingga harus dilakukan rekrutmen tenaga pendidik baru dalam waktu dekat.

⁷⁵Wawancara dengan Ibu Rubiah, S.Pd.I selaku wakil kurikulum di SDIT Bunayya, pada tanggal 28 Mei 2022

Berdasarkan hasil penelitian wawancara dengan Bunda Nurhayati Sahali beliau mengatakan:

Kalau problem yang dihadapi saat merekrut, sering kali yang melamar itu tidak sesuai dengan kriteria yang kita harapkan. Misalnya, kita berharap mereka sudah bisa baca Qur'an, tapi banyak yang belum bisa baca Qur'an dengan baik dan benar. Kemudian, kalau untuk guru Qur'an itukan rata-rata guru Qur'an itu umumnya tamat SMA. Jadi belum matang usianya untuk mendidik anak. Makanya kita selalu sarankan kawan-kawan yang sudah ngajar sama kita supaya ambil S1 nya. Jika ada kendala didalam pengelolaan sumber daya manusianya, itu karena sekolah swasta yang pertama, karena gurunya banyak yang perempuan. Jadi kadang-kadang hamil atau berumah tangganya itu berbarengan. Sehingga kadang-kadang pada waktu tertentu guru, bisa jadi kurangnya banyak. Dan mencari pengganti itu tidak mudah sesuai dengan kriteria SDIT Bunayya. Kemudian, kadang-kadang faktor jodoh. Faktor jodoh, walaupun nanti kita sudah buat ikat dengan ikatan kontrak satu tahun dua tahun tetap aja ada yang melanggar karena memang dia pengen menikahnya dengan orang itu.⁷⁶

Sebagaimana penelitian telah dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa semua yang terlibat dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik perencanaan sudah sangat bagus hanya saja belum sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Pelamar atau calon tenaga pendidik yang melamar kebanyakan tidak berlatar belakang berijazah jurusan PGSD dan bukan berasal

⁷⁶Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

dari background pendidikan, bahkan ada yang berlatar belakang sarjana ekonomi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Saira Tassa disampaikan:

Bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen terutama rekrutmen tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan pasti ada masalah yang terjadi dilapangan. baik itu masalah yang ada didalam lembaga itu sendiri maupun masalah yang berasal dari luar lembaga. Problematika yang biasanya terjadi di SDIT Bunayya dalam melakukan rekrutmen sebagai yaitu; yang melamar tidak sesuai dengan syarat dan ketentuan yang sudah ditetapkan, Pelamar langsung mengundurkan diri menjadi calon tenaga pendidik sebelum dikeluarkan pengumuman diterima atau tidaknya menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya.⁷⁷

Kemudian Ibu Sri Jemat, M. Pd menambahkan, “banyak pelamar yang berharap semua akan diterima, Tidak semua SDM yang direkrut mempunyai komitmen dan loyalitas yang tinggi”.⁷⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SDIT Bunayya Ibu Saira Tassa, S.Pd. mengatakan bahwa:

Jika calon tenaga pendidik yang melamar belum sesuai harapan. Tetap kita analisa lagi, harapan mana yang belum sesuai. Jika terjadi demikian maka kita bangun komitmen sejak

⁷⁷ Wawancara bersama Ibu Saira Tassa, S.Pd selaku kepala sekolah SDIT Bunayya, 15 April 2022 di telepon WhatsApp

⁷⁸ Wawancara dengan Ibu Sri Jemat, M.Pd selaku pengawas internal di Yayasan Nurhayati Sahali melalui WhatsApp pada tanggal 17 Mei 2022 pukul 09.48 WIB

awal kalau di SDIT Bunayya harus ikut kegiatan peningkatan kapasitas guru. Dan yang pasti untuk menjadi guru di SDIT Bunayya harus selalu mengupgrade ilmu dengan selalu mengikuti pembinaan, atau misalnya training dulu selama tiga bulan.⁷⁹

Sedangkan hasil wawancara dengan Ibu Rubiah, S.Pd.I menambahkan:

Jika yang melamar tidak sesuai dengan harapan. Memberikan kesempatan kepada si pelamar untuk belajar mandiri agar ketika melamar dimana pun mudah diterima oleh organisasi atau lembaga pendidikan yang lain. Jika tidak di terima di SDIT Bunayya saat ini. Karena sejatinya seorang pengajar tidak boleh berhenti untuk belajar.⁸⁰

b. Waktu rekrutmen

Rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya biasanya dilakukan ketika menjelang tahun ajaran baru. Ketika banyaknya kekosongan jabatan yang harus diisi oleh calon tenaga pendidik yang melamar. Mengenai waktu rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya, dalam hasil wawancara dengan Bunda Nurhayati mengatakan:

Waktu rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya sering terjadi tidak sesuai dengan perencanaan diawal tahun ajaran. Yang sebelumnya kita mungkin merencanakan rekrutmen itu dilakukan hanya ketika memasuki tahun ajaran baru. Tetapi yang terjadi dilapangan tidak demikian. Pertama di tengah perjalanan tahun ajaran kadang banyak guru-guru yang cuti

⁷⁹Wawancara bersama Ibu Saira Tassa, S.Pd selaku kepala sekolah SDIT Bunayya, 15 April 2022 di telepon WhatsApp

⁸⁰Wawancara dengan Ibu Rubiah, S.PdI selaku wakil kurikulum di SDIT Bunayya, pada tanggal 28 Mei 2022

melahirkan karena dominannya perempuan. Yang kedua faktor jodoh. Walaupun sudah dibangun komitmen di awal kalau menikah maka harus masih tetap menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Hanya saja terkadang ada guru yang melanggar perjanjian itu sehingga kita harus segera mencari guru pengganti dalam waktu dekat. Dan mencari pengganti guru itu bukan hal yang mudah, sedangkan kekosongan jabatan harus segera ada yang mengisi agar pembelajaran tetap berjalan.⁸¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd menyampaikan:

Problematika yang sering terjadi dalam waktu rekrutmen tenaga pendidik yaitu rekrutmen yang dilakukan secara insidental sering tidak sesuai dengan kebutuhan karena kurang terseleksi dengan baik disebabkan karena keterbatasan waktu yang kita miliki. Waktu dalam merekrut tenaga pendidik sangat sedikit sedangkan kita sangat membutuhkan segera pengganti guru yang resign ditengah tahun ajaran.⁸²

Ibu Saira Tassa, S.Pd menguatkan pendapat pengawas yayasan internal, beliau mengatakan:

Biasanya dilakukan sebelum memulai ajaran baru. Karena kontrak kita satu tahun. Jadi setiap tahun kalau ada diawal tahun ajaran itu ada guru yang mau resign atau pindah keluar kota, itu akan kita buka lowongan sebelum tahun ajaran baru. Hanya saja sering terjadi perencanaan tidak sesuai dengan yang terjadi dilapangan. Misalnya sering terjadi guru yang resign tidak mematuhi perjanjian kontrak diawal sehingga kita

⁸¹Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

⁸²Wawancara dengan Ibu Sri Jemat, M.Pd selaku pengawas internal di Yayasan Nurhayati Sahali melalui WhatsApp pada tanggal 17 Mei 2022 pukul 09.48 WIB

kewalahan dalam mencari guru pengganti. Sehingga sering terjadi rekrutmen tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah.⁸³

Hal yang sama disampaikan dalam hasil wawancara dengan Ibu Rubiah, S.Pd.I, beliau menyampaikan:

Bahwa problematika yang terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik yaitu adanya guru yang keluar secara tiba-tiba sehingga pada saat mencari guru pengganti kita tidak betul-betul menyeleksi sehingga yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terjadi karena ditengah perjalanan tahun ajaran tidak mematuhi komitmen atau peraturan yang di bangun di awal tahun ajaran.⁸⁴

Dari beberapa pendapat narasumber tentang waktu rekrutmen peneliti menyimpulkan bahwa waktu rekrutmen di SDIT Bunayya mengalami masalah yang signifikan dan sangat sering terjadi. Baik itu karena faktor tenaga pendidik banyak yang cuti melahirkan, menikah dan harus resign, tidak memenuhi perjanjian kontrak yang sudah disepakati di awal tahun ajaran. Hal ini menyebabkan banyak terjadi kekosongan jabatan ditengah tahun ajaran. Sehingga pihak sekolah harus segera dalam waktu dekat mencari guru yang tepat namun sering terdapat guru yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah. Karena tidak menyeleksi calon tenaga pendidik sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditentukan.

⁸³Wawancara bersama Ibu Saira Tassa, S.Pd selaku kepala sekolah SDIT Bunayya, 15 April 2022 di telepon WhatsApp

⁸⁴Wawancara dengan Ibu Rubiah, S.PdI selaku wakil kurikulum di SDIT Bunayya, pada tanggal 28 Mei 2022

c. Spesifikasi yang dibutuhkan

Problematika dalam menentukan spesifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya sangat sering terjadi. Karena seperti pada umumnya yang kita lihat hari ini banyak sarjana pendidikan yang kerja di kantoran banyak sarjana ekonomi yang kerja di sekolahan dan juga banyak sarjana-sarjana lainnya yang bekerja tidak sesuai dengan ijazah kuliah yang ia dapatkan. Seperti yang terjadi di SDIT Bunayya tidak semua tenaga pendidik yang ada di SDIT Bunayya itu berlatar sarjana pendidikan. Tapi ada juga yang berlatar pendidikan sarjana ekonomi dan lain sebagainya. Dan juga banyak pelamar yang datang ke SDIT Bunayya itu belum bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar.

Dalam hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh ketua yayasan dalam wawancara:

Bahwa kita masih lumayan sulit menemukan calon tenaga pendidikan yang spesifikasinya sesuai dengan yang kita butuhkan. Misalnya kalau dia sarjana yang bisa kita rencanakan untuk menjadi calon wali kelas terkadang sarjana ini masih banyak yang belum bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar dan belum menuntaskan hafalan juz 30 tetapi dominannya sarjana pendidikan itu sudah menguasai psikologi anak dan cara menguasai kelas ketika proses belajar mengajar berlangsung.

Sedangkan untuk menjadi guru Al-Qur'an kita membutuhkan guru yang hafal Al-Qur'an 30 juz atau paling minimal itu mempunyai hafaln 3 juz Al-Qur'an. Akan tetapi kebanyakan yang hafal Qur'an masih berijazah SMA jarang yang S1.

Karena mereka setelah lulus SMA langsung ikut program hafalan Al-qur'an dipondok pesantren tertentu. Disamping itu kekurangan dari guru yang lulus SMA mereka belum menguasai psikologi anak dan cara penguasaan kelas dengan baik. Hal itu menyebabkan ketika berlangsung pelajaran jam Al-Qur'an beberapa kali terjadi kasus dimana saat jam pelajaran anak dibiarkan bermain dan lain sebagainya.⁸⁵

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd, beliau juga ikut menguatkan dan beliau mengatakan:

Antara guru Al-Qur'an dan guru kelas harus berkolaborasi dan bekerja sama dengan baik dalam mendidik peserta didik menjadi lebih baik. Karena kekurangan guru Al-Qur'an ini masih minus kinerjanya ketika diajak berkolaborasi. Mungkin hal ini dipengaruhi karena masih jarang ikut dalam kegiatan organisasi.⁸⁶

Dan hasil wawancara dengan Ibu Saira Tassa, S.Pd menguatkan lagi dan mengatakan:

Karena sekolah kita keunggulannya di Al-Qur'an maka kita sangat membutuhkan guru Al-Quran yang tahsinnya bagus dan juga dia sudah sarjana. Artinya dia sudah paham tentang psikologi pendidikan, sudah paham tindakan kelas dan penguasaan kelas. Hanya saja guru Al-Qur'an yang sudah sarjana masih sangat jarang. Sementara kita membutuhkan wali kelas yang bisa mengajarkan Al-Qur'an. Jadi kapasitas gurunya itu, kita menginginkan satu guru itu mempunyai kapasitas yang pertama sudah sarjana dan yang kedua bisa mengajarkan Al-Qur'an. Ini masih sulit untuk kita temukan.

⁸⁵Wawancara bersama Bunda Nurhayati, Ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya Gayo Lues, Jumat, 15 April 2022

⁸⁶Wawancara dengan Ibu Seri Jemat, M.Pd selaku pengawas internal di Yayasan Nurhayati Sahali melalui WhatsApp pada tanggal Selasa, 17 Mei 2022 pukul 09.48 WIB

Sedangkan berdasarkan pengalaman kita selama ini calon tenaga pendidik yang sudah sarjana itu ada yang masih belum bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar. Dan juga jarang kita menemukan yang jurusan PGSD. Sedangkan secara akreditasi kita membutuhkan tenaga pendidik yang jurusan PGSD. Jadi sebenarnya untuk menjadi wali kelas yang kita cari itu adalah S1 yang jurusan PGSD, untuk guru bidang studi sesuai dengan jurusan, untuk guru Al-Qur'an yang kita cari itu biasanya adalah yang tahsinnya bagus dan sudah hafiz 30 juz, kemudian kalau bisa tahsinnya yang sudah bersanad. Itu standar kita dalam merekrut calon tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Jadi yang sudah kita mulai ini standar untuk guru kelas rendah untuk menghemat SDM, dia sekalian menjadi guru Al-Qur'an. Jadi walaupun dia sudah S.Pd tapi al-Qur'annya masih lemah atau belum bagus kita tidak akan terima.⁸⁷

Dalam menjalankan sebuah program pasti akan ada kekurangan dan kelebihan didalam pelaksanaannya. Begitu juga dengan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya Gayo Lues tahun ajaran 2021/2022. Sehingga evaluasi menjadi salah satu hal terpenting dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik. Evaluasi adalah cara utama untuk menemukan apakah upaya-upaya yang dilakukan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien atau tidak.

- a. Jumlah pelamar. Pada tahun ajaran 2021/2022 jumlah calon tenaga pendidik yang melamar di SDIT Bunayya cukup banyak. Sehingga banyak banyak yang tidak bisa diterima untuk menjadi calon tenaga pendidik di SDIT Bunayya.

⁸⁷Wawancara bersama Ibu Saira Tassa, S.Pd selaku kepala sekolah SDIT Bunayya, 15 April 2022 di telepon WhatsApp

- b. Tujuan yang dicapai. Walaupun banyak yang melamar untuk menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Namun, kebanyakan dari pelamar itu tidak memenuhi syarat dan ketentuan yang sudah diberlakukan atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di SDIT Bunayya. Karena sangat sulit menemukan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Misalnya mulai masalah jurusan yang bukan keguruan dan lain sebagainya. Sehingga solusi terakhir yang ditawarkan kepada calon tenaga pendidik adalah komitmen untuk mau memperbaiki kompetensi diri ketika sudah diterima menjadi tenaga pendidik nanti.
- c. Jalur rekomendasi. Seperti yang dinyatakan dalam hasil wawancara dengan ketua Yayasan Nurhayati Sahali yang menaungi SDIT Bunayya. Proses rekrutmen yang dilakukan di SDIT Bunayya lebih besar dari jalur rekomendasi dari guru-guru yang sudah bergabung menjadi SDM di SDIT Bunayya. Menurut peneliti, ini salah satu masalah dan cara yang kurang profesional dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Selain proses tampaknya sangat bersifat nepotisme juga akan sangat kecil peluang bagi orang lain yang berasal dari luar yang tidak mempunyai jalur rekomendasi, walaupun mempunyai kualifikasi yang memenuhi kebutuhan organisasi.
- d. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan jabatan. Untuk mengisi jawaban yang kosong di SDIT Bunayya tidak membutuhkan waktu yang lama.

C. Analisis Data

Setelah mendeskripsikan data, langkah selanjutnya yaitu analisis data. Dalam analisis data, peneliti membahas problematika rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu SDIT Bunayya tahun ajaran 2021/2022. Pada bagian ini peneliti akan membahas secara berurutan mengenai hasil penelitian tentang proses dan problematika rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya tahun ajaran 2021/2022 sebagai berikut.

1. Proses rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya Gayo Lues

a. Menentukan kebutuhan

Aktivitas dasar yang paling utama dalam proses rekrutmen adalah menentukan kebutuhan. Ketika dalam sebuah organisasi terjadi kekosongan jabatan yang disebabkan oleh pegawai pensiun, mengundurkan diri, promosi jabatan yang lebih tinggi, penambahan kegiatan atau alasan lainnya, maka otomatis jabatan tersebut harus segera diisi oleh pegawai baru. Pegawai baru yang dimaksud dapat berasal dari rekrutmen internal maupun rekrutmen eksternal. Jika dilakukan rekrutmen internal, maka perlu dianalisis lebih lanjut kondisi pegawai yang sudah ada untuk melakukan mutasi atau promosi jabatan baru. Jika rekrutmen harus dilakukan dari eksternal, maka program rekrutmen harus disiapkan secara sistematis.⁸⁸ Perencanaan merupakan suatu proses penentuan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dan

⁸⁸Nurul Ulfatin Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), hlm. 54

menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.⁸⁹ Proses dalam mencapai sebuah tujuan pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang tepat untuk bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut Mathis dan Jackson (2003) dalam menentukan kebutuhan ada beberapa langkah yang perlu dilakukan salah satunya adalah berapa kebutuhan SDM yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dalam menentukan kebutuhan SDM di SDIT Bunayya dilakukan beberapa langkah, yaitu: pertama, melakukan pemetaan, yang kedua kalau ada penambahan kelas, baru direkrut sesuai dengan kebutuhan. Kemudian kalau untuk menjadi guru kelas dia harus S1, kalau guru al-Qur'an boleh tidak S1, asalkan punya hafalan minimal 3 juz.

Kemudian proses rekrutmen di SDIT Bunayya biasanya dilakukan dari mulut ke mulut. Artinya semua guru itu diberikan tanggung jawab untuk mencari siapa yang mereka kenal yang bisa menjadi calon menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Kalau dengan melakukan cara itu, belum ditemukan langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mencari ke publik atau media sosial dengan membuat pengumuman rekrutmen seperti pada umumnya. Justru rekrutmen ke publik atau eksternal itu adalah cara terakhir yang biasa dilakukan dalam proses rekrutmen di SDIT Bunayya

⁸⁹Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011).

Gayo Lues. Karena mereka lebih percaya rekomendasi yang dari mulut ke mulut daripada langsung ke eksternal. Dengan alasan karena si perekrut dengan yang direkrut sudah lebih kenal. Setelah di publik atau setelah dilakukan sosialisasi rekrutmen, barulah pelamar itu membuat surat lamaran pekerjaan dan melengkapi berkas sesuai dengan syarat dan ketentuan yang sudah ditentukan.

Kemudian lamaran diproses oleh kepala sekolah, karena belum ada HRD, dengan persyaratan dan ketentuan yang sudah ditentukan. Selanjutnya wawancara, kemudian tes baca Qur'an oleh koordinator Qu'an, wawancara akhir dan penentuan gaji dengan yayasan. Kriteria laki-laki pertama islam, yang kedua diutamakan yang sudah berpengalaman, yang ketiga diutamakan bisa membaca Al-Qur'an.

Jadi walaupun calon tenaga pendidik tersebut bukan untuk guru Qur'an tetap harus bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar. Yang keempat terjaga sholat lima waktu. Yang kelima tidak merokok. Dan yang keenam siap untuk dipimpin dan memimpin. Karena yang namanya guru itu memimpin semua siswa dikelas tempat dia mengajar, siap menjadi teladan untuk siswanya. Kalau perempuan tinggal di ganti rokok menjadi busana muslimah. Mengenakan busana muslimah yang syar'i agar menjadi teladan untuk anak didik dalam hal tersebut.

Tanpa perencanaan yang baik dalam menentukan kebutuhan SDM, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam

mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga pendidikan. Oleh karena itu, perlu perencanaan yang matang dalam menentukan kebutuhan rekrutmen tenaga pendidik yang akan mengarahkan pada pencapaian tujuan yang akan dilakukan selanjutnya baik itu tujuan jangka pendek, menengah bahkan jangka panjang.

Berdasarkan tinjauan teori menurut Mathis dan Jackson tentang langkah dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik. Langkah yang dilakukan oleh tim atau panitia pelaksana rekrutmen SDIT Bunayya dalam menyusun program sudah bisa dikatakan sesuai dengan standar perencanaan penentuan kebutuhan tenaga pendidik secara umum. Langkah tersebut yaitu melakukan pemetaan dan tujuan, menentukan syarat dan ketentuan sumber daya manusia yang akan direkrut sebagai pelaku pelaksana segala kegiatan pembelajaran. Program atau pembelajaran yang ada di SDIT Bunayya meliputi program pelajaran umum yaitu kurikulum nasional, program unggulan tahfizul qur'an dan ekstrakurikuler yang beragam.

Dengan demikian fungsi perencanaan pemetaan dalam menentukan kebutuhan SDM yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya telah dijalankan dengan baik, karena sudah memenuhi langkah-langkah atau tahapan dalam perencanaan dalam menentukan kebutuhan kebutuhan SDM secara umum.

b. Waktu rekrutmen

Berdasarkan tinjauan teori menurut Mathis dan Jackson tentang langkah dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik salah satunya yaitu menentukan waktunya kapan akan dilakukan rekrutmen tenaga pendidik tersebut. Dan G.R. Terry mendefinisikan *actuating* adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok suka berusaha untuk mencapai sasaran, agar sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.⁹⁰

Waktu rekrutmen adalah pelaksanaan kegiatan atau upaya yang dilakukan untuk mengimplementasikan rencana dan kebijakan yang dikembangkan dan ditetapkan sebelumnya, kebutuhan apa saja, alat yang diperlukan untuk mengimplementasikannya, dan bagaimana memulai serta bagaimana mengimplementasikannya, dan setelah proses program, kegiatan atau pedoman pengambilan keputusan akan ditetapkan, dan langkah atau pedoman strategis dan operasional akan ditetapkan untuk mencapai tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya yang telah disepakati bersama.

Waktu pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya dilakukan sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah ditentukan dan sudah dikoordinasikan dengan sekolah dan yayasan. Kegiatan rekrutmen tenaga pendidik biasanya

⁹⁰Muhammad Kristiawan, dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017).

dilaksanakan setiap akan memasuki tahun ajaran baru atau ketika ada guru yang keluar tiba-tiba ditengah tahun ajaran. Sedangkan kegiatan di sekolah tetap harus dilaksanakan, maka dibutuhkan segera tenaga pendidik baru untuk mengisi kekosongan jabatan agar kegiatan belajar mengajar tidak terganggu.

Dalam waktu pelaksanaan rekrutmen kegiatan di SDIT Bunayya, panitia rekrutmen tenaga pendidik melakukan rapat koordinasi yang bertujuan untuk melakukan pemetaan tenaga pendidik, menentukan kebutuhan berapa guru yang akan direkrut dalam tahun itu dan guru spekualifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh sekolah. Selain itu, untuk memaksimalkan pelaksanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya, panitia menetapkan syarat dan ketentuan yang dibutuhkan untuk membuat para pelamar paham, SDM seperti apa yang diinginkan oleh SDIT Bunayya. Apabila pelamar tidak memenuhi syarat dan ketentuan yang sudah ditentukan kecil kemungkinan akan diterima untuk menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Sehingga nanti akan ada para pelamar itu agar meningkatkan kapasitas dirinya untuk menjadi tenaga pendidik supaya ketika melamar disekolah lain akan diterima. Dan hal ini akan menjadi pembelajaran untuk pelamar yang datang.

Rekrutmen yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya akan menumbuhkan keinginan oleh pelamar yang berminat untuk menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Dan juga akan membuat guru yang sudah ada

mempertahankan kinerja terbaiknya dan meningkatkan kapasitas dirinya. Karena kalau tidak dalam waktu dekat akan tereliminasi pelan-pelan dari SDIT Bunayya. Hal ini memberikan energi positif bagi tenaga pendidik SDIT Bunayya secara keseluruhan, yaitu guru SDIT Bunayya yang mempunyai keinginan besar bertahan menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya akan selalu berusaha disiplin dan selalu berusaha meningkatkan kapasitas diri menjadi lebih baik dan layak sebagai tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Para tenaga pendidik yang ada akan semakin berusaha belajar memperbaiki bacaan Al-Qur'an misalnya maupun peningkatan kapasitas lainnya.

Berdasarkan tinjauan teori dari Mathis dan Jackson yang menjelaskan tentang waktu pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Proses pelaksanaan waktu rekrutmen yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya telah dilaksanakan dengan baik. Secara umum pelaksanaan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Dan juga dengan adanya upaya yang dilakukan panitia rekrutmen yaitu melakukan rapat koordinasi, melakukan pemetaan kebutuhan SDM, membuat syarat dan ketentuan yang telah ditentukan. Upaya tersebut menjadikan para pelamar berusaha memenuhi syarat dan ketentuan tersebut sebelum melamar menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Sehingga tidak sia-sia melamar menjadi calon tenaga pendidik di SDIT Bunayya.

c. Spesifikasi yang dibutuhkan

Setelah menentukan kebutuhan dan menetapkan waktu kapan akan dilaksanakan rerutmen tenaga pendidik, maka selanjutnya dilakukan tenaga pendidik spesifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh SDIT Bunayya. Secara kurikulum nasional sesuai dengan 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 dibawah ini.

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

d) Kompetensi sosial.⁹¹

Untuk guru kelas dibutuhkan yang sudah sarjana atau S1 diutamakan jurusan PGSD yang sudah bisa mengelola kelas, memahami psikologi anak usia 6 sampai 12 tahun, dan kompetensi yang sudah dimiliki sarjana pendidikan. Untuk guru Al-Qur'an diutamakan yang sudah hafiz Qur'an 30 juz dan yang sudah bersanad, tahsinnya bagus, paling minimal hafal 3 juz Al-Qur'an, berpendidikan terakhir SMA dan lain sebagainya. Sedangkan untuk guru mata pelajaran pendidikan agama islam, bahasa inggris, bahasa arab, penjas kes itu sesuai dengan jurusan yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik yang melamar tersebut. Jika memenuhi syarat dan ketentuan yang sudah ditetapkan maka akan diterima menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya.

2. Problematika dalam pelaksanaan rekrutmen

a. Menentukan kebutuhan

Aktivitas dasar yang paling utama dalam perencanaan adalah menentukan kebutuhan. Ketika dalam sebuah organisasi dalam hal ini khususnya organisasi terjadi kekosongan jabatan yang disebabkan oleh pegawai pensiun, mengundurkan diri, promosi jabatan yang lebih tinggi, penambahan kegiatan, atau alasan lainnya maka otomatis jabatan tersebut harus diisi oleh

⁹¹Redaksi Sinar, *Peraturan Pemerintah No.32 Tahun 2013*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), cet. 1, h. 75.

pegawai baru. Pegawai baru yang dimaksud dapat berasal dari rekrutmen internal atau eksternal jika dilakukan rekrutmen internal, maka perlu analisis lebih lanjut kondisi pegawai yang sudah ada dan untuk melakukan mutasi atau promosi jabatan baru. Jika rekrutmen dilakukan dari eksternal, maka program rekrutmen otomatis harus disiapkan.⁹²

Ketika menentukan kebutuhan dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik apakah nanti dari internal atau eksternal pasti mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri. Rekrutmen internal mempunyai kelebihan, *pertama* akan ada kenaikan gaji dan status karier. Karena sebagian besar pegawai itu menginginkan kenaikan gaji dan status karier mereka. *Kedua*, mengurangi kekeliruan seleksi dalam penempatan status pegawai. *Ketiga*, rekrutmen dan seleksi yang dilakukan bisa lebih bersifat sederhana. *Keempat*, pengalaman yang dimiliki oleh individu pasti lebih mengenal organisasi dan pegawainya. *Kelima*, waktu pelatihan dan sosialisasi lebih singkat karena lowongan yang ada diisi secara internal.

Selain itu rekrutmen juga berpotensi memiliki kelemahan diantaranya seperti, *pertama* memicu pertikaian dan kecemburuan sosial sesama pegawai. *Kedua*, pastinya suatu organisasi membutuhkan pegawai yang baru dimana organisasi membutuhkan keahlian baru, energi baru, metode baru, dan itu

⁹²Nurul Ulfatin Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2016), hlm.54

semua dapat dibawa oleh orang yang berasal dari luar organisasi. *Ketiga*, peniruan terhadap pegawai terdahulu sehingga tidak satu pun gagasan baru dapat ditransformasikan. *Keempat*, perubahan teknologi yang semakin pesat pastinya membutuhkan tenaga baru yang dapat mengikuti segala kebutuhan perkembangan zaman dalam bidang pendidikan.

Kemudian jika rekrutmen dilakukan dari eksternal akan memiliki kelebihan sebagai berikut. *Pertama*, ide dan wawasan baru. *Kedua*, mengurangi pertikaian. *Ketiga*, perubahan hierarki organisasional. Selain itu, rekrutmen eksternal juga memiliki beberapa kelemahan diantaranya; *pertama*, organisasi menanggung resiko jika mengangkat seseorang dari luar organisasi. *Kedua*, kesempatan promosi akan sangat kecil untuk pegawai internal. *Ketiga*, tidak ada informasi yang tersedia tentang kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan organisasi baru.⁹³

Berdasarkan tinjauan teori menurut Mathis dan Jackson tentang langkah dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik. Langkah yang dilakukan oleh tim atau panitia pelaksana rekrutmen SDIT Bunayya dalam menyusun program sudah bisa dikatakan sesuai dengan standar perencanaan penentuan kebutuhan tenaga pendidik secara umum. Langkah tersebut yaitu melakukan pemetaan dan tujuan, menentukan syarat dan

⁹³Lijan poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 136-137

ketentuan sumber daya manusia yang akan direkrut sebagai pelaku pelaksana segala kegiatan pembelajaran. Program atau pembelajaran yang ada di SDIT Bunayya meliputi program pelajaran umum yaitu kurikulum nasional, program unggulan tahfizul qur'an dan berbagai mавcam jenis ekstrakurikuler.

Dengan demikian fungsi perencanaan pemetaan dalam menentukan kebutuhan SDM yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya telah dijalankan dengan baik, karena sudah memenuhi langkah-langkah atau tahapan dalam perencanaan dalam menentukan kebutuhan SDM secara umum, maupun secara khusus di tetapkan oleh yang mempunyai kebijakan dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya Kabupaten Gayo Lues, Provinsi Aceh di tahun ajaran 2021/2022.

b. Waktu rekrutmen

Berdasarkan tinjauan teori menurut Mathis dan Jackson tentang langkah dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik salah satunya yaitu menentukan waktu kapan akan dilakukan rekrutmen tenaga pendidik tersebut. Waktu pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya dilakukan sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah ditentukan dan sudah dikoordinasikan dengan sekolah dan yayasan. Kegiatan rekrutmen tenaga pendidik biasanya dilaksanakan setiap akan memasuki tahun ajaran baru atau ketika ada guru yang keluar tiba-tiba ditengah tahun ajaran. Sedangkan kegiatan di sekolah

tetap harus dilaksanakan, maka dibutuhkan segera tenaga pendidik baru untuk mengisi kekosongan jabatan agar kegiatan belajar mengajar tidak terganggu.

Masalah atau problematika yang sering terjadi di SDIT Bunayya adalah banyak guru yang cuti ditengah tahun ajaran. Baik itu cuti menikah ataupun cuti melahirkan yang sering terjadi bersamaan dalam waktu yang dekat. Karena dominannya guru di SDIT Bunayya adalah perempuan. Dalam hal ini lembaga sulit mencari pengganti yang tepat. Karena untuk menjadi guru kelas khususnya dikelas tinggi membutuhkan kemampuan lebih dalam memahami perubahan tingkah laku peserta didik yang semakin beranjak remaja tahap awal. Sehingga banyak guru itu memutuskan sendiri untuk tetap mengajar walaupun sudah mendekati hari melahirkan sambil menunggu guru yang tepat untuk bisa menggantikan posisinya.

Ada juga guru yang keluar ditengah pelajaran karena faktor jodoh yang membawanya. Sehingga dia tidak menepati janji dan kesepakatan serta komitmen yang sudah disepakati sejak awal. Hal ini membuat proses belajar mengajar terganggu. Karena guru baru harus beradaptasi dengan peserta didik begitu juga sebaliknya peserta didik harus beradaptasi dengan guru barunya untuk membuat keseimbangan dalam proses belajar mengajar. Karena kedekatan emosional peserta didik dengan tenaga pendidik dalam sebuah pendidikan sangatlah dibutuhkan. Karena akan sangat berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan tinjauan teori dari Mathis dan Jackson yang menjelaskan tentang waktu rekrutmen atau kapan dilakukannya rekrutmen tenaga pendidik. Waktu rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan di SDIT Bunayya telah dilaksanakan dengan baik. Yaitu ketika akan memasuki tahun ajaran baru atau ditengah perjalanan tahun ajaran kekurangan tenaga pendidik dengan sebab tertentu. Pelaksanaan sudah sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan adanya upaya guru untuk membantu proses rekrutmen dengan mencari tenaga pendidik yang tepat, membuat kekosongan jabatan tidak berlangsung lama. Upaya tersebut menjadikan proses belajar mengajar di SDIT Bunayya tetap berjalan dengan efektif dan efisien. Sehingga memudahkan sekolah dalam mengatasi kekosongan jabatan yang ada.

c. Spesifikasi yang dibutuhkan

Penarikan pegawai baru bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan.⁹⁴ Setelah menentukan kebutuhan dan menetapkan waktu kapan akan dilaksanakan rekrutmen tenaga pendidik, maka selanjutnya dilakukan tenaga pendidik spesifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh SDIT Bunayya.

⁹⁴Mathis, Robert, L Dan John H. Jackson, *Humam Resource Manajement: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), Hlm.112.

Problematika atau masalah yang biasanya terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya adalah spesifikasi yang dibutuhkan susah ditemukan. Di sisi lain, seperti yang terjadi pada umumnya saat ini banyak sarjana yang bekerja tidak linear dengan jurusan yang dia tempuh saat di bangku perkuliahan atau pun tidak sesuai dengan ijazah atau gelar yang dimilikinya. Kebutuhan guru untuk SDIT Bunayya S1 diutamakan jurusan PGSD, tapi untuk jurusan ini masih sangat sedikit tenaga pendidik yang ada di SDIT Bunayya, karena hal ini sangat mempengaruhi naik turunnya akreditasi sekolah ini. Dan saat ini akreditasi sekolah SDIT Bunayya masih C salah satunya karena faktor latar belakang tenaga pendidik yang belum memenuhi syarat dan ketentuan sebagai tenaga pendidik ditingkat sekolah dasar.

Penyebab terjadinya rekrutmen yakni, keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, habis masa mengabdikan, cuti (menikah/melahirkan), promosi jabatan, pensiun dan lain sebagainya. Sehingga akan dilaporkan kepada pimpinan agar kekurangan guru ini segera diadakan perekrutan supaya pembelajaran dapat berjalan efektif dan efisien. Walaupun sudah ditentukan syarat dan ketentuan yang dibutuhkan dalam kegiatan rekrutmen. Rekomendasi itu tetaplah menjadi prioritas di SDIT Bunayya. Karena rekomendasi itu lebih kuat potensinya diterima untuk menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya daripada segalanya, ya tetap saja yang direkomendasikan itu harus sesuai

dengan yang kita butuhkan minimal mendekati kebutuhan kapasitas yang dimilikinya.

Berdasarkan tinjauan teori menurut menurut Mathis dan Jackson tentang proses dalam melakukan rekrutmen. Proses yang dilakukan oleh panitia rekrutmen SDIT Bunayya dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya telah sesuai dengan standar proses rekrutmen secara umum. Proses tersebut yaitu menetapkan jumlah kebutuhan tenaga pendidik, menentukan waktu dibutuhkannya tenaga pendidik yang biasanya ditahun ajaran baru dan menentukan kualifikasi seperti apa yang dibutuhkan oleh sekolah. Syarat yang dibutuhkan dalam rekrutmen meliputi surat lamaran, CV, ijazah, ktp, kartu keluarga dan sertifikat prestasi jika ada. Kemudian rekrutmen rekrutmen dilakukan melalui tenaga pendidik internal, berbasis internet dan dari eksternal.

Berdasarkan hasil analisa peneliti rekrutmen yang dilakukan oleh panitia rekrutmen SDIT Bunayya sudah berjalan dengan baik, karena sudah memenuhi tahapan dalam melakukan proses rekrutmen. Kerjasama yang sangat baik antar panitia rekrutmen, bahkan guru yang ada juga dilibatkan dalam proses rekrutmen. Walaupun hasil dari rekrutmen masih sangat jauh dari kesempurnaan karena lembaga masih kesusahan menemukan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan.

D. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, walaupun peneliti telah berupaya untuk semaksimal mungkin agar membuat hasil penelitian bisa menjadi sempurna. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan waktu Penelitian yang dilakukan dibatasi oleh waktu. Karena waktu yang digunakan sangat terbatas, maka hanya dilakukan penelitian sesuai keperluan yang berhubungan yang berhubungan saja. Hal ini mungkin akan menghasilkan hasil penelitian jika dilakukan di waktu yang berbeda.
2. Keterbatasan tempat Penelitian yang dilakukan di SDIT Bunayya Gayo Lues dan dibatasi pada tempat tersebut. Hal ini memungkinkan akan mendapatkan hasil yang berbeda jika dilakukan di tempat atau sekolah lain yang ada di Gayo Lues. Akan tetapi kemungkinannya tidak jauh berbeda dari hasil penelitian ini.

Demikian beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti menyadari sebagai manusia biasa masih mempunyai banyak kekurangan, baik keterbatasan tenaga dan kemampuan berfikir dalam menganalisa fakta yang ada. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022. Peneliti sangat bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kesuksesan pada segala proses penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Proses rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan di SDIT Bunayya secara umum telah sesuai dengan teorinya Mathis dan Jackson tentang rekrutmen tenaga pendidik. Proses rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya, yang pertama melakukan perencanaan atau menentukan kebutuhan berapa tenaga pendidik yang dibutuhkan di tahun ajaran 2021/2022. Kedua menetapkan waktu rekrutmen kapanakan dilakukan. Biasanya rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan di SDIT Bunayya itu ketika akan memasuki tahun ajaran baru atau pun saat ada kekurangan tenaga pendidik di tengah tahun ajaran, sehingga akan dibutuhkan pengganti untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada. Ketiga, menentukan spesifikasi atau kualifikasi seperti apa yang dibutuhkan. Biasanya dibutuhkan lulusan keguruan jurusan PGSD untuk guru kelas, hafiz 30 yang bersanad untuk guru Qur'an dan dan yang berlatar belakang jurusan olahraga, bahasa inggris, PAI untuk guru mata pelajaran.
2. Problematika rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya Gayo Lues biasanya jalur rekomendasi untuk bisa menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya sangat besar pengaruhnya. Walaupun sudah ditentukan syarat dan ketentuan yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya. Rekomendasi itu tetaplah prioritas untuk bisa menjadi calon tenaga pendidik di SDIT

Bunayya, dengan tetap melihat kualitas yang dimilikinya. Jika yang merekomendasikan itu ketua yayasan dan kepala sekolah untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada. Maka, untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan, akan dilakukan musyawarah antar yang mempunyai kebijakan dalam rekrutmen tenaga pendidik. Sehingga akan menciptakan keharmonisan dalam menjalankan tujuan sekolah di SDIT Bunayya.

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan oleh peneliti sebagai hasil dari penelitian, pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan diatas adalah:

1. Bunda Nurhayati sebagai ketua Yayasan yang menaungi berjalannya proses rekrutmen tenaga pendidik untuk membuat keseimbangan antara rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal agar terjaga keharmonisan dalam sebuah organisasi.
2. Dalam merekomendasikan seseorang untuk menjadi tenaga pendidik sebaiknya kualitas yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan atau minimal mendekati beberapa kriteria yang dibutuhkan sekolah. sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik di masa yang akan datang.
3. Dengan adanya kerjasama yang baik antara ketua yayasan dan kepala sekolah, pengawas internal, wakil kurikulum, koordinator Qur'an dalam merekrut tenaga pendidik agar menciptakan ide-ide yang baru untuk bisa menarik perhatian para pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah.

4. Menciptakan relasi dengan kampus yang memiliki jurusan yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga pendidik, khususnya jurusan PGSD. Hal tersebut akan memberikan pengaruh yang positif yang lebih kepada sekolah.
5. Selalu menciptakan ide terbaru dalam melaksanakan program pendidikan sehingga akan semakin menarik perhatian para pelanggan pendidikan untuk memilih SDIT Bunayya menjadi sekolah favorit keluarganya.
6. Memberikan reward kepada guru yang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Sehingga akan semakin membuat kinerja guru yang lainnya semakin berlomba dalam kebaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Yulida. 2019. *“Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamu,” Skripsi* (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung)
- Aliyyah, dkk, RR. 2019. *“Manajemen Kesiswaan pada Sekolah Dasar”*,
Jurnal PELAJARAN Sekolah Dasar
- Amalia, Putri. 2010. *“Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Muttaqien Parung Bogor,” Skripsi* (Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah).
- Anggraini, Diana Dwi. 2020. *“Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis,” Skripsi* (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatra Utara).
- Barokah, Nur. 2016. *“Efektivitas Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Ilmu Terpadu (SDIT) Alam Harapan Ummat,” Skripsi* (Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto).
- Bin Ahmad Aamuh, Muhammad. 2017. *“Taklim Muta’alim, Yaman: Daar Abi Hanifah*
- Efendi, Roma Pratama. 2019. *“Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Di Sekolah Alam Raya Mahara Jambi*

- Kabupaten Muaro Jambi,” Skripsi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi)*
- Elmi, Farida, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Hasbullah,. 2012. *Dasar-Dasar Ilmu PELAJARAN*. Jakarta: Rajawali
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat dkk, Ara. 2010. *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Bandung: Education
- Irawan, Hari. 2021. “*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di kecamatan kalaena, Kabupaten Luwu Timur (Studi pada SDN 156 kalaena),” Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar).*
- Kamarudin. 2012. “*Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar,*”*Skripsi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Kasim Riau Pekanbaru).*
- Kurniawan, Nanang. 2019. “*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP TamanSiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung,*” *Skripsi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung).*

- Lisnandari, 2018. *Manajemen, Rekrutmen Tenaga Pendidik*, Jurnal Islamic Education Manajemen
- Lisnandari. 2018. *Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah*, Jurnal Isema
- Meloeng, Lexy J. 1996. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhajir, Noeng. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Surasin
- Muhardi. 2004. *Kontribusi PELAJARAN luar Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia*
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nuraini. 2021. “*Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi*,” Skripsi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Saifuddin).
- Saifullah dkk, Moh. 2012. *Strategi Peningkatan Mutu PELAJARAN di Sekolah*. Jurnal Sosial Humanioran,
- Sari, Sulistriani. 2019. “*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang*”, Skripsi (UIN Syarif Hidayatullah, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan)
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

- Suryana, Yaya. 2015. *Metode Penelitian Manajemen Pelajaran*. Bandung : Pustaka Setia
- Teguh Triwiyanto, Nurul Ulfatin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT Grafindo Persada
- Teguh Triwiyanto, Nurul Ulfatin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT Grafindo Persada
- UU Nomor 20 Nomor Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta
- Werang, Basilius R. 2015. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi
- Wirza, Zulfatma. 2019. “*Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu,*” Skripsi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Kasim Riau Pekanbaru).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I: Transkrip Wawancara

WAWANCARA

Nama : Nurhayati
Jabatan : Ketua Yayasan Nurhayati Sahali
Hari/Tanggal : Jum'at/Senin, 15 April/30 Mei 2022
Tempat : Di Telepon dan Voice Note WhatsApp

Materi Wawancara

1. Bagaimana peran ketua yayasan dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya?
2. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya?
3. Apakah rekrutmen membutuhkan biaya?
4. Bagaimana hubungan kerjasama antara ketua yayasan dengan pengawas sekolah, kepala sekolah dan wakil kurikulum dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik?
5. Kapan saja rekrutmen itu dilakukan?
6. Apa tujuan dilakukannya rekrutmen?
7. Jika yang melamar tidak sesuai harapan, apa biasanya solusi yang ditawarkan?
8. Apa saja persyaratan yang harus dipersiapkan untuk menjadi guru di SDIT Bunayya?
9. Mengapa guru Al-quran itu boleh belum menempuh pendidikan S1?
10. Bagaimana cara merekrut guru untuk menjadi guru kelas dan guru mata pelajaran?
11. Apa problematika yang muncul ketika dilakukan rekrutmen tenaga pendidik?
12. Bagaimana evaluasi yang dilakukan dalam rekrutmen?

WAWANCARA

Nama : Seri Jemat, M.Pd
Jabatan : Pengawas internal yayasan Nurhayati Sahali
Hari/Tanggal : Selasa/Senin, 17 Mei/30 Mei 2022
Tempat : Chatting Via WhatsApp

Materi Wawancara

1. Bagaimana peran pengawas internal yayasan dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya?
2. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya?
3. Apakah rekrutmen membutuhkan biaya?
4. Bagaimana hubungan kerjasama antara ketua yayasan dengan pengawas sekolah, kepala sekolah dan wakil kurikulum dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik?
5. Kapan saja rekrutmen itu dilakukan?
6. Apa tujuan dilakukannya rekrutmen?
7. Jika yang melamar tidak sesuai harapan, apa biasanya solusi yang ditawarkan?
8. Apa saja persyaratan yang harus dipersiapkan untuk menjadi guru di SDIT Bunayya?
9. Mengapa guru Al-quran itu boleh belum menempuh pendidikan S1?
10. Bagaimana cara merekrut guru untuk menjadi guru kelas dan guru mata pelajaran?
11. Apa problematika yang muncul ketika dilakukan rekrutmen tenaga pendidik?
12. Bagaimana evaluasi yang dilakukan dalam rekrutmen?

WAWANCARA

Nama : Saira Tassa, S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah SDIT Bunayya
Hari/Tanggal : Jum'at/Senin, 15 April/25 April 2022
Tempat : Telepon dan Chatting via WhatsApp

Materi Wawancara

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya?
2. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya?
3. Apakah rekrutmen membutuhkan biaya?
4. Bagaimana hubungan kerjasama antara ketua yayasan dengan pengawas sekolah, kepala sekolah dan wakil kurikulum dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik?
5. Kapan saja rekrutmen itu dilakukan?
6. Apa tujuan dilakukannya rekrutmen?
7. Jika yang melamar tidak sesuai harapan, apa biasanya solusi yang ditawarkan?
8. Apa saja persyaratan yang harus dipersiapkan untuk menjadi guru di SDIT Bunayya?
9. Mengapa guru Al-quran itu boleh belum menempuh pendidikan S1?
10. Bagaimana cara merekrut guru untuk menjadi guru kelas dan guru mata pelajaran?
11. Apa problematika yang muncul ketika dilakukan rekrutmen tenaga pendidik?
12. Bagaimana evaluasi yang dilakukan dalam rekrutmen?

WAWANCARA

Nama : Rubiah, S.Pd
Jabatan : Wakil Kurikulum SDIT Bunayya
Hari/Tanggal : Sabtu/ 28 Mei 2022
Tempat : Chatting via WhatsApp

Materi Wawancara

1. Bagaimana peran wakil kurikulum dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya?
2. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya?
3. Apakah rekrutmen membutuhkan biaya?
4. Bagaimana hubungan kerjasama antara ketua yayasan dengan pengawas sekolah, kepala sekolah dan wakil kurikulum dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik?
5. Kapan saja rekrutmen itu dilakukan?
6. Apa tujuan dilakukannya rekrutmen?
7. Jika yang melamar tidak sesuai harapan, apa biasanya solusi yang ditawarkan?
8. Apa saja persyaratan yang harus dipersiapkan untuk menjadi guru di SDIT Bunayya?
9. Mengapa guru Al-quran itu boleh belum menempuh pendidikan S1?
10. Bagaimana cara merekrut guru untuk menjadi guru kelas dan guru mata pelajaran?
11. Apa problematika yang muncul ketika dilakukan rekrutmen tenaga pendidik?
12. Bagaimana evaluasi yang dilakukan dalam rekrutmen?

WAWANCARA

Nama : Hajijah Simbolon, S.Pd
Jabatan : Koordinator Al-Qur'an SDIT Bunayya
Hari/Tanggal : Sabtu/28 Mei 2022
Tempat : Di Chatting dan Voice Note WhatsApp

Materi Wawancara

1. Bagaimana peran ketua yayasan dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya?
2. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Bunayya?
3. Apakah rekrutmen membutuhkan biaya?
4. Bagaimana hubungan kerjasama antara ketua yayasan dengan pengawas sekolah, kepala sekolah dan wakil kurikulum dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik?
5. Kapan saja rekrutmen itu dilakukan?
6. Apa tujuan dilakukannya rekrutmen?
7. Jika yang melamar tidak sesuai harapan, apa biasanya solusi yang ditawarkan?
8. Apa saja persyaratan yang harus dipersiapkan untuk menjadi guru di SDIT Bunayya?
9. Mengapa guru Al-quran itu boleh belum menempuh pendidikan S1?
10. Bagaimana cara merekrut guru untuk menjadi guru kelas dan guru mata pelajaran?
11. Apa problematika yang muncul ketika dilakukan rekrutmen tenaga pendidik?
12. Bagaimana evaluasi yang dilakukan dalam rekrutmen?

Lampiran II: Surat Izin Riset

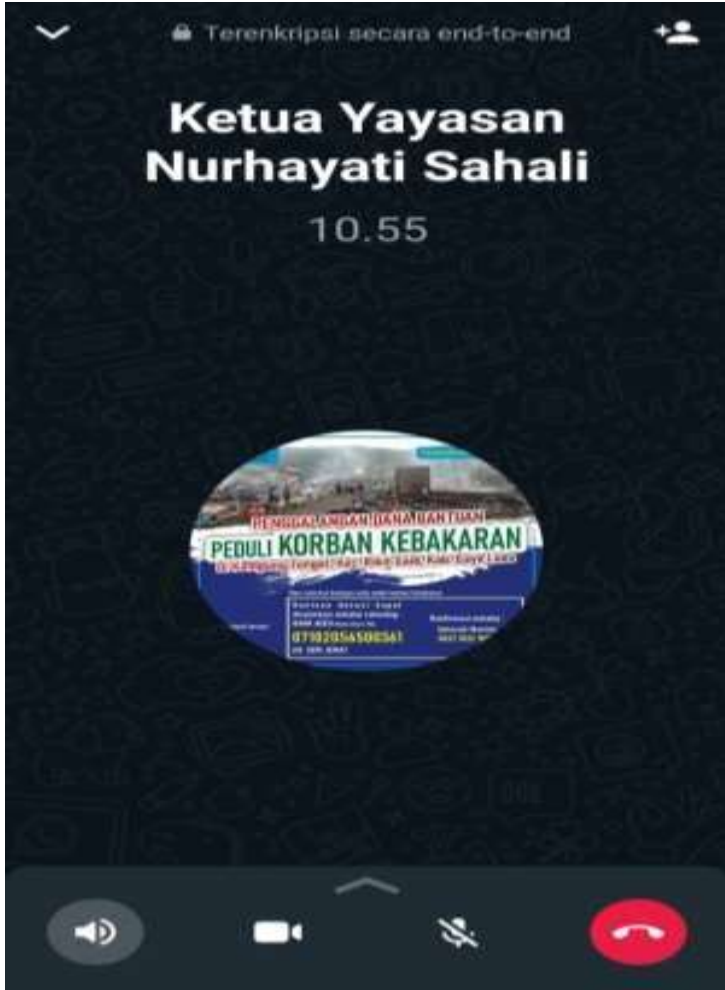
| | | |
|---|---|--|
|  | | |
| KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO FAKULTAS ILMU TARRIBIAH DAN KEGURUBAN | | |
| Jl. Prof. Dr. Hanka Kongso II Ngalyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185 | | |
| Noor | 2207/Un.03.3/01.TA.00.03/04/2022 | Semarang, 13 April 2022 |
| Lampiran | - | |
| Hal | Mohon Izin Riset | |
| s.d | -Subara Tohi | |
| NIM | 1803036009 | |
| Kepada Yth. | Kepala Sekolah SDIT Bhanayya Gayo Lamo Di Terang | |
| Assalamu' alaihim wa: rah | | |
| Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penelitian skripsi, bersama ini kami bagikan Mahasiswa : | | |
| Nama | -Subara Tohi | |
| NIM | : 1803036009 | |
| Alamat | : Jalan Segaran II, RT.3/RW.4, Tambuhaji, Ngalyan, Kelurahan Kertanegara, Kecamatan Pak Yanto Gerbang Hutan, Surabaya Masjid Al-Baqorah Peris | |
| Judul Skripsi | : "Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sekolah Dasar Kelas Terpadu (SDIT) Bhanayya Tahun Ajaran 2021/2022" | |
| Pembimbing | | |
| 1. Dr. Abdul Wahid, M.Ag | | |
| Sehubungan dengan hal tersebut, mohon kiranya yang bersangkutan dibekukan izin riset dan dikompas dengan tema/judul skripsi sebagaimana yang diinformasikan diatas selama 3 hari, mulai tanggal 15 April sampai dengan 20 April 2022. | | |
| Demikian ato perakuan dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih. | | |
| Wassalamu' alaihim wa: rah | | |
| | |  |
| Terbaca dan disampaikan kepada Yth: | | |
| 1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan) | | |

Lampiran III: Surat Keterangan Melakukan Riset

| | |
|--|--|
|  | |
| YAYASAN NURHAYATI SAHALI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) BUNAYYA | |
| <small>Banak, Jalan Kuduak, Kecamatan Katingan Dist. Kecamatan Bangohan - Gajo Liris 2022</small> | |
| SURAT KETERANGAN | |
| <p>Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SDIT BUNAYYA, Kecamatan Bangohan Kabupaten Gajo Liris Provinsi Aceh menerangkan bahwa:</p> | |
| Nama | Sahara Yus |
| NIM | 1802030001 |
| Program Studi | Manajemen Pendidikan Islam |
| Alamat Peserta Didik | Jalan Segalan II, RT.3RDVA, Tambakaj, Ngalayan, Belawang Kantor Pos, Nta Gajo Pak Yaku Darbing Hitan, Semping Masjid Al-Busrah Peris |
| Judul Skripsi | "Penerapan Riset Tindakan Kelas (RTL) pada Pembelajaran Matematika di SDIT Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022" |
| <p>Menyatakan bahwa mahasiswa tersebut benar-benar melaksanakan penelitian di SDIT Bunayya Gajo Liris.</p> | |
| <p>Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> | |
| <p>Gajo Liris, 13 April 2022 Kepala SDIT BUNAYYA  SARA TASSA S Pa NPKS. 20223.0130618222187188</p> | |
| <small>© 2022 Yayasan Nurhayati Sahali Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya. All rights reserved.</small> | |

Lampiran IV: Dokumentasi

Wawancara dengan ketua yayasan Nurhayati Sahali



Wawancara dengan Pengawas Internal Perguruan Bunayya

WAWANCARA

1. Proses Rekrutmen SDM SDIT Bunayya

- Membuat pengumuman secara offline dan online tentang kebutuhan SDM
- Pelamar memasukan lamaran
- Malaksanakan tes dan wawancara oleh kepala sekolah dan pengawas
- Rekomendasi kelayakan SDM dari Kepala sekolah dan pengawas
- Pengumuman kelulusan
- Masa ujicobamengajar selama 3 bulan
- Penerbitan SK oleh Yayasan

2. Problem yang muncul dalam rekrutmen adalah :

1. Banyaknya pelamar yang berharap semua diterima
2. Pelamar tidak sesuai dengan kriteria yang kita butuhkan
3. Tidak semua SDM yang direkrut memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi

3. Biaya dalam Rekrutmen tidak membutuhkan banyak biaya hanya untuk biaya penggandaan form wawancara dan formulir

4. Waktu Rekrutmen terbagi 2 yaitu

- a. Rekrutmen dilakukan secara terjadwal dilaksanakan sekali setiap tahun yaitu setiap bulan Juni , rekrutmen dilakukan dalam rangka memenuhi kekurangan SDM untuk tahun ajaran baru
- b. Rekrutmen secara insidentil dilakukan disaat ada guru yang keluar/cuti ditengan perjalanan tahun ajaran

5. Tujuan Rekrutmen adalah untuk mengatasi kekurangan SDM agar proses pembelajaran tidak terkendala

6. Cara merekrut guru Qur'an:

Dalam rangka merekrut guru qur'an dilakukan dengan 3 sistem yaitu :

1. Para hafid langsung melamar secara mandiri
2. Yayasan melakukan kerjasama dengan beberapa lembaga hafid di Indonesia
3. Menyiapkan guru hafid dengan mengirim tugas belajar anak tamat SMA keluar daerah.

Setiap guru yang akan direkrut menjadi guru qur'an akan diwawancarai oleh kepala sekolah dan pengawas seperti guru umum yang lain, namun guru qur'an ditambah dengan tes baca qur'an yang akan diuji oleh Koordinator Qur'an. Setiap guru qur'an yang akan diterima wajib mendapatkan rekomendasi kelayakan dari Koordinator Qur'an.

Blangkejeren, 16 Mei 2022

Pengawas Internal Yayasan Nurhayati Sahali

DTD

Seri Jemat, M.Pd



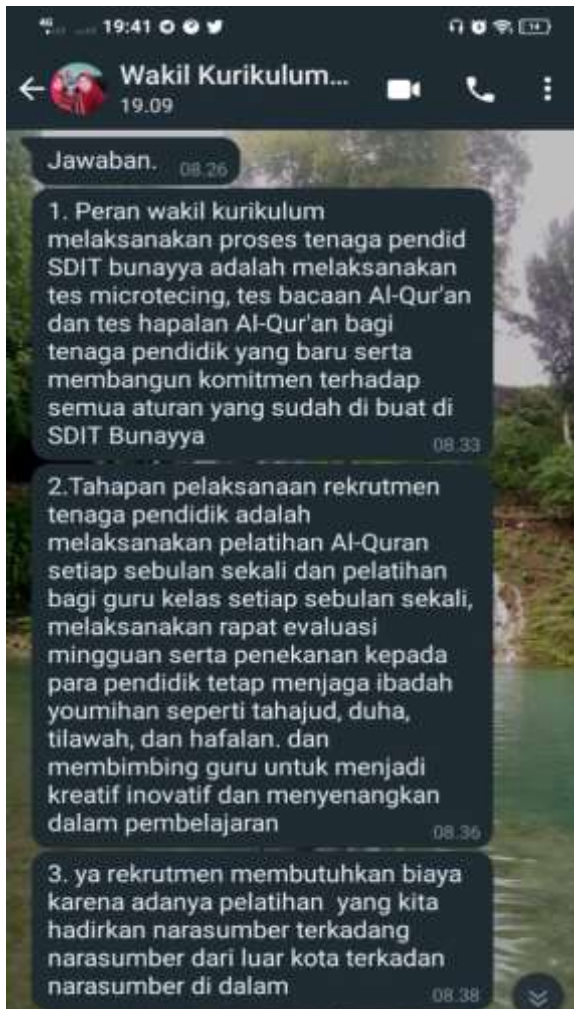
Wawancara dengan Kepsek SDIT Bunayya



Wawancara dengan Pengawas Perguruan Bunayya



Wawancara dengan Wakil Kurikulum SDIT Bunayya




Dokumentasi berkas lamaran pekerjaan

Nama : Salsabilla S.M

Program : Pendidikan Jurnalis

Tempat : Universitas Sebelas Maret

Alamat : Kampung Sempren, Desa Buntar Cimahi, Kab. Cimahi



STOFMAP FOLIO

Dokumentasi bersama Kepsek dan Guru SDIT Bunayya



Dokumentasi bersama Ketua Yayasan dan
Kepala Sekolah



Dokumentasi bersama pengurus Yayasan



Dokumentasi Pelamar dengan kepala sekolah SDIT Bunayya



Dokumentasi Guru SDIT Bunayya



Dokumentasi Kantor SDIT Bunayya



Dokumentasi Gedung kelas SDIT Bunayya



Ketua yayasan bersama Kepala sekolah, guru dan staff SDIT Bunayya



Nilai Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Semarang 50185

Haf : Nilai Bimbingan Skripsi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat kami beritahukan bahwa setelah kami menyelesaikan membimbing skripsi saudara :

Nama : Sahara Tuti
NIM : 1803036009
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : **Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022**

Maka nilai bimbingan skripsi adalah :

Dengan catatan bahwa : 3,7

Demikian agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb -

Semarang, 13 Juni 2022

Pembimbing

Dr. Abdul Wahid, M.Ag.

NIP. 19691114 199403 1003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Sahara Tuti
2. NIM : 1803036009
3. Tempat Tanggal Lahir : Jabo, 10 Agustus 2000
4. Alamat Rumah : Kampung Kute Sere
Rt00/Rw00 Kec.
Blangkejeren, Kab.Gayo
Lues, Aceh
5. Nomor HP : 082137700591
6. E-mail : saharatuti5@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD Negeri 9 Blangkejeren : Lulus tahun 2012
 - b. SMP Negeri 2 Blangkejeren : Lulus tahun 2015
 - c. SMA Negeri 1 Blangkejeren : Lulus tahun 2018
 - d. S1 UIN Walisongo Semarang : Angkatan 2018
2. Pendidikan Non Formal
 - a. TPA Nurul Huda : 2012
 - b. Ma'had Al-Jami'ah Walisongo Semarang : 2019

C. Pengalaman Organisasi

1. Ketua Rohis Putri SMA N 1 Blangkejeren

2. Wakil Bendahara BMC Walisongo 2018-2022
3. Wakil Bendahara BMC Pusat 2019
4. Kepala Tata Usaha (KTU) MI Tahfiz Saqu Bunayya 2022
5. Pengurus dan Kepala TPQ Jabo Musara 2022

D. Prestasi Akademik

1. Juara I lomba baca puisi tingkat kabupaten Gayo Lues 2017
2. Penulis Terbaik Kategori Puisi dalam kegiatan “Bidikmisi Community Walisongo (BMC) Menulis” yang diselenggarakan oleh Departemen Media dan Jurnalistik Bidikmisi Community Walisongo tahun 2020

E. Karya Ilmiah

1. Penulis Buku berISBN berjudul Sikap Moderasi Beragama di Tengah Pandemi COVID-19
2. Penulis Opini Islam di blog tintamuslimahline

Semarang, 13 Juni 2022



Sahara Tuti

1803036009