

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN
KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN ISLAM TERPADU AL-IZHAR
PEKANBARU**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Disusun Oleh:

**KHAIRIKA MAHRANI
NIM. 12010324569**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H / 2024 M**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru, Yang disusun oleh Khairika Mahrani, NIM. 12010324569 dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang Munaqasah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 5 Dzulhijjah 1445 H

12 Juni 2024

Menyetujui,

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP. 19700404 199603 2 001

Pembimbing

Drs. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 19641231 199003 1 045

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru* yang ditulis oleh Khairika Mahrani, NIM 12010324569 telah diujikan dalam sidang *Munaqasyah* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada 03 Oktober 2024. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 29 Rabiul Awal 1446 H
03 Oktober 2024 M

**Mengesahkan
Sidang Munaqasyah**

Penguji I

Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag
NIP. 19700404 199603 2 001

Penguji II

Rini Setyamingsih, M. Pd
NIP. 19910310 201801 2 002

Penguji III

Nunu Mahnun, M. Pd., PhD
NIP. 19760408 200112 1 002

Penguji IV

Dr. Edi Iskandar, M. Pd
NIP. 19771129 200212 1 004

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Kadar, M. Ag.
NIP. 19650521 199402 1 001



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : KHAIRIKA MAHRANI
 NIM : 12010324569
 Tempat Tgl. Lahir : Sedinginan, 04 Februari 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Tarbiyah dan Keguruan
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan
 di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu AL-IZHAR
 PEKANBARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 15 - 10 - 2024
 Yang membuat pernyataan



KHAIRIKA MAHRANI
 NIM : 12010324569

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGHARGAAN

Assalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, dengan rasa syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat-Nya kepada kita semua, terutama kepada penulis sehingga mempunyai berkesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam senantiasa kita sampaikan kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kebodohan hingga pada zaman yang terang berderang yang penuh dengan ilmu. Dengan izin Allah SWT, sehingga penulis berkesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru”. Skripsi ini disusun dengan tujuan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penyusunan penelitian ini, penulis mendapatkan banyak bantuan baik dalam bimbingan, motivasi, saran maupun masukan dari berbagai pihak untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih kepada kedua orang tua tersayang, dan adik-adik penulis yang sudah memberikan doa, semangat, dan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Kemudian, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih dengan penuh hormat ucapan kepada:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M. Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Prof. H. Mas'ud Zein, M. Pd selaku Wakil Rektor II, Bapak Prof. Edi Erwan, S. Pt., M. Sc., Ph. D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Yang sudah memberikan fasilitas kepada penulis selama proses perkuliahan.
2. Bapak Dr. Kadar, M. Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Bapak Dr. Zarkasih, M. Ag selaku Wakil Dekan I, Ibu Prof. Zubaidah Amir Mz, S. Pd., M. Pd selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Amirah Diniaty, M. Pd., Kons selaku Wakil Dekan III dan juga kepada seluruh staf dan pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag selaku ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Dr. Mudasir, M. Pd selaku sekretaris prodi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Prof. Raihani, S.Ag, M.Ed, Ph.D selaku Penasehat Akademik yang sudah memotivasi dan meluangkan waktu dan membimbing dengan baik agar penulis dapat menyelesaikan proses perkuliahan tepat waktu.
5. Bapak Dr. Syafaruddin, M.Pd, selaku Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan, memberikan masukan dan bimbingan serta nasihat untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Robi Sandra Selaku Kepala Sekolah di SMK IT Al-Izhar, beliau telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk penulis melaksanakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian di sekolah yang dipimpinnya, sehingga penulis dapat mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

7. Bapak dan juga ibu dosen yang ada di fakultas tarbiyah dan keguruan terlebih dosen manajemen pendidikan islam, yang telah memberikan ilmu kepada penulis semoga menjadi bekal yang baik dan bermanfaat bagi penulis dalam menjalankan kehidupan kedepannya.
8. Kepada kedua orang tua saya, Abi Sulaiman yang sudah sampai detik ini selalu berjuang untuk memberikan yang terbaik kepada putrinya, dalam materi maupun dukungan yang telah diberikan. Untuk Umi Maysarah yang sudah melahirkan saya dengan penuh perjuangan dan kasih sayang yang berlimpah. Terimakasih untuk segala doa dan selalu percaya pada apapun pilihan penulis.
9. Ketiga adik saya, Habib Hallah, Riska Raudhatul Adawiyah dan Syahira Lutfiah Khairiah. Terimakasih telah menjadi penyemangat serta alasan penulis untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman seperjuangan Widya, Afni Susan, Putri, Dina, Inggia, Tinta, Sakinah, Rahma, dan Oci yang telah membagi waktu, tenaga, serta memberikan semangat dan dukungan dari awal semester 3 hingga saat ini.
11. Kepada pivi sopiana terimakasih sudah selalu ada disaat penulis butuh bantuan dan berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis.
12. Khairika Mahrani, *last but no least*, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

Semoga semua motivasi dan bantuan yang sudah diberikan terhadap penulis segera diberi balasan pahala yang berlimpah dan menjadi amal yang baik di sisi Allah Swt. *Aamiin yaa rabbal'alamiin.*

Pekanbaru, 07 Mei 2024

Penulis,

Khairika Mahrani
NIM. 12010324569

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil Allamin, Penulisan skripsi ini adalah wujud rasa syukur saya kepada Allah SWT atas segala nikmat, karunia, dan pertolongan-Nya yang tiada henti hingga saat ini.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan cinta dan kasih sayang yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, Abi Sulaiman dan terutama Umi Maysarah, yang telah melahirkan, merawat, membimbing, dan melindungi saya dengan tulus dan penuh keikhlasan. Mereka selalu mencurahkan kasih sayang serta cinta, mendoakan, dan memberikan dukungan serta semangat dengan sepenuh hati.

Skripsi ini saya persembahkan kepada adik-adik yang selalu menjadi inspirasi dan motivasi terbaik dalam hidup saya. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, yang telah bertahan sejauh ini, tidak pernah menyerah, dan terus berusaha serta berdoa hingga skripsi ini selesai.

UIN SUSKA RIAU

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah : 286)

“Barang siapa yang keluar untuk menuntut ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang”

(HR. Tirmidzi)

“Orang tuamu di rumah menantikan kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jadi jangan kecewakan mereka. Tahan keluhanmu, karena lelahmu tidak sebanding dengan perjuangan mereka untuk membesarkanmu.”

(Khairika Mahrani)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Khairika Mahrani, (2024): Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru. Jenis penelitian adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan utamanya yaitu kepala sekolah dan informan pendukungnya yaitu Bendahara, Kepala Tata Usaha dan Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMK IT Al-Izhar Pekanbaru sudah cukup bagus dilihat dari pelaksanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah diterapkan sesuai dengan teori Diana Hartati. Yaitu Mengidentifikasi jabatan yang kosong, Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, Menentukan calon yang tepat, Memilih penyebaran informasi rekrutmen tenaga pendidik dan Kependidikan, Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan, Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, Membuat penawaran kerja dan Memulai bekerja. 2) Hambatan yang dialami saat rekrutmen yakni hambatan eksternal yang sering dialami pihak sekolah yaitu seperti masih banyak nya tenaga pendidik atau kependidikan yang melamar bukan sesuai bidangnya, dan hambatan internal yang dihadapi pihak sekolah meliputi penyebaran informasi yang kurang luas, yang menyebabkan minimnya jumlah pelamar yang mendaftar. Hal ini mengakibatkan sekolah kesulitan menarik tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas.

Kata Kunci: *strategi, rekrutmen, tenaga pendidik dan kependidikan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Khairika Mahrani (2024): The Teacher and Educational Staff Recruitment Strategies at Integrated Islamic Vocational High School of Al-Izhar Pekanbaru

This research aimed at finding out the teacher and educational staff recruitment strategies at Integrated Islamic Vocational High School of Al-Izhar Pekanbaru. It was qualitative research with descriptive approach. Interview, observation, and documentation were the techniques of collecting data. The main informant was the headmaster, and the supporting informants were the treasurer, the head of administration, and teachers. The research findings showed that: 1) the teacher and educational staff recruitment strategy at Integrated Islamic Vocational High School of Al-Izhar Pekanbaru was quite good, it could be seen from the implementation of teacher and educational staff recruitment activities implemented in accordance with Diana Hertati's theory—identifying vacant positions, searching for position information through job analysis, determining the right candidate, choosing to disseminate information on teacher and educational staff recruitment, calling candidates deemed to meet the requirements, selecting teachers and educational staff, making job offers, and starting work; 2) the obstacles experienced during recruitment were external obstacle often experienced by schools that there were still many teachers and educational staff applying that were not in their field, and internal obstacles faced by schools included inadequate dissemination of information causing a minimal number of applicants registering. So schools were difficult to attract qualified teachers and educational staff.

Keywords: *Strategy, Recruitment, Teachers and Educational Staff*

ملخص

خيرك مهراي، (٢٠٢٤): استراتيجيات توظيف المعلمين والعاملين في التعليم في مدرسة الأزهار الثانوية المهنية الإسلامية المتكاملة بكنبارو

يهدف هذا البحث إلى تحديد استراتيجيات توظيف المعلمين والعاملين في التعليم في مدرسة الأزهار الثانوية المهنية الإسلامية المتكاملة بكنبارو. هذا النوع من البحث هو نوعي ذو منهج وصفي. تستخدم تقنيات جمع البيانات تقنيات المقابلة والملاحظة والتوثيق. المخبر الرئيسي هو مدير المدرسة والمخبرون الداعمون هم أمين الصندوق ورئيس الإدارة والمعلمون. تظهر نتائج البحث أن: استراتيجيات توظيف المعلمين والعاملين في التعليم في مدرسة الأزهار الثانوية المهنية الإسلامية المتكاملة بكنبارو جيدة جداً، كما يظهر من تنفيذ أنشطة توظيف المعلمين والعاملين في التعليم التي تم تنفيذها وفقاً لنظرية ديانا هرتاتي، وهي تحديد الوظائف الشاغرة، والبحث عن معلومات الوظيفة من خلال التحليل الوظيفي، وتحديد المرشح المناسب، واختيار نشر المعلومات حول توظيف المعلمين والعاملين في التعليم، واستدعاء المرشحين الذين يعتبرون مستوفين للمتطلبات، واختيار المعلمين والعاملين في التعليم، وتقديم عروض العمل، وبدء العمل. (٢) المعوقات التي تواجهها أثناء التوظيف هي المعوقات الخارجية التي غالباً ما تعاني منها المدرسة، وهي أنه لا يزال هناك العديد من المعلمين والعاملين في التعليم المتقدمين الذين ليسوا في مجال تخصصهم، ومن المعوقات الداخلية التي تواجهها المدرسة عدم كفاية نشر المعلومات مما يسبب الحد الأدنى لعدد المتقدمين للتسجيل. وينتج عن ذلك أن المدرسة تواجه صعوبة في جذب المعلمين والعاملين في التعليم المؤهلين.

الكلمات الأساسية: الاستراتيجيات، التوظيف، المعلمون والعاملون في التعليم

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PENGHARGAAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
ملخص	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Memilih Judul	5
C. Penegasan Istilah.....	5
D. Permasalahan.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Penelitian Relevan.....	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Proposisi.....	58
BAB III METODE PENELITIAN	62
A. Jenis Penelitian.....	62
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	64
C. Informan Penelitian.....	64
D. Sumber Data.....	65
E. Teknik Pengumpulan Data.....	66
F. Teknik Analisis Data.....	68
G. Penguji Keabsahan Data	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	72
B. Temuan Penelitian.....	79
C. Pembahasan.....	103
BAB V PENUTUP	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN.....	139.

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Data Keterangan Guru dan Pegawai	73
Tabel IV.2 Data Siswa/i	74
Tabel IV.3 Prestasi Ujian Nasional.....	74
Tabel IV.4 Prestasi Non Akademik	74
Tabel IV.5 Kerjasama SMK IT Al-Izhar Perbankan Syariah Pekanbaru dengan Pihak DU/DI	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara Kepada Kepala Sekolah
Lampiran 2	Pedoman Wawancara Kepada Bendahara
Lampiran 3	Pedoman Wawancara Kepada Kepala Tata Usaha
Lampiran 4	Pedoman Wawancara Kepada Tenaga Pendidik
Lampiran 5	Transkrip Wawancara Kepala Sekolah
Lampiran 6	Transkrip Wawancara Bendahara
Lampiran 7	Transkrip Wawancara Kepala Tata Usaha
Lampiran 8	Transkrip Wawancara Tenaga Pendidik
Lampiran 9	Instrumen Observasi
Lampiran 10	Catatan Lapangan
Lampiran 11	Dokumentasi
Lampiran 12	ACC Judul Kepada Sekjur
Lampiran 13	Disposisi
Lampiran 14	SK Pembimbing
Lampiran 15	ACC Proposal
Lampiran 16	ACC Perbaikan Penguji
Lampiran 17	Pengesahan Perbaikan Ujian Proposal
Lampiran 18	Surat Izin PraRiset
Lampiran 19	Surat Balasan PraRiset dari SMK IT Al-Izhar
Lampiran 20	Surat Izin Riset
Lampiran 21	Surat Rekomendasi DPMPTST
Lampiran 22	Surat Izin Riset Dinas Pendidikan
Lampiran 23	ACC Instrumen Penelitian
Lampiran 24	SK Perpanjang Pembimbing
Lampiran 25	ACC Skripsi
Lampiran 26	Blanko Bimbingan Skripsi
Lampiran 27	Surat Balasan Telah Melakukan Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah memiliki tanggung jawab terhadap semua yang berkaitan dengan pendidikan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia seperti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, kurikulum, dan lainnya. Pendidikan adalah hal terpenting dalam layanan dasar yang diberikan oleh pemerintah dan *stakeholder* dalam mencapai tantangan dan keperluan masyarakat.¹ Tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini permasalahan dalam dunia pendidikan terus berkembang secara dinamis. Salah satu tantangannya adalah bahwa pendidikan belum sepenuhnya berhasil menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas secara optimal.

Seorang pendidik perlu mengembangkan empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik, yaitu kompetensi profesional, kepribadian, pedagogik, dan sosial.

Sementara itu, tenaga kependidikan bertanggung jawab dalam menjalankan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan.² Salah satu tugas tenaga kependidikan adalah mendukung

¹ Chosyiafatul Agata Dwi Putri dan Erny Roesminingsih, Rekrutmen Guru Di Jenjang Sekolah Menengah Kejuruan, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidika*, Vol 10, No.01,(2022), hal. 209

² Bella Okta Fitria dan Yulian Santoso, Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol 16, No.1, (2016), hal.43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses pendidikan, yang merupakan bagian dari pengelolaan pendidikan. Dalam pengelolaan ini, terdapat kegiatan strategi rekrutmen yang bertujuan untuk menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional.

Keberhasilan suatu sekolah tergantung terhadap kompetensi serta profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai komponen utama dalam sumber daya sekolah. Oleh sebab itu, diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia efektif. Peran kepala sekolah adalah suatu hal paling penting dalam mengkualitaskan sumber daya sekolah, baik dalam hal tupoksinya maupun dalam pengambilan suatu keputusan. Untuk menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, sistem rekrutmen dari lembaga pendidikan berperan penting dalam menentukan keberhasilan yang telah direncanakan.³

Tenaga pendidik dan kependidikan adalah bagian yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan. Tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki jiwa profesional yang tinggi akan lebih mudah mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan bidang dan profesinya untuk menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional.⁴

Dasar dari strategi rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu melakukan proses perencanaan. Agar sekolah dapat

³ Novan Ramadani Agia dan Indra Sudrajat, Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru), *Jurnal Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 01, No. 02, 2023, hal 42

⁴ *Ibid*, hal 41

memperoleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk memenuhi kebutuhannya, proses perencanaan harus disiapkan dan dipertimbangkan secara optimal. Perencanaan rekrutmen merupakan persiapan secara teknis pelaksanaan rekrutmen dan sebagai acuan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional.

Kualitas sumber daya manusia di sebuah sekolah bergantung pada kualitas calon tenaga pendidik dan kependidikan yang melamar. Di bidang pendidikan, sangat penting memiliki individu yang kompeten karena hal ini akan berdampak langsung pada kualitas lulusan dari sekolah tersebut.⁵ Upaya untuk menemukan calon tenaga pendidik dan kependidikan proses ini dimulai dari rekrutmen, yaitu langkah untuk menemukan dan menarik pelamar yang memiliki kemampuan memenuhi syarat yang diperlukan di suatu sekolah. Sebelum sekolah menarik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sekolah harus merekrut serta menempatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki keahlian sesuai pada bidangnya.⁶

Namun dalam praktiknya masih banyak, beberapa sekolah belum menjalankan proses rekrutmen dengan baik. Masalah umum yang sering dihadapi di sekolah terkait rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah kurangnya perencanaan yang memadai, yang menyebabkan proses perekrutan tidak matang dan hanya dilakukan untuk mengisi posisi kosong, sehingga menjadi kurang efektif. Dari segi waktu, pelaksanaan

⁵ Fahmi Ainun Nazil, Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah, *Journal Continuous Education*, Vol 4, No.1,(2023), hal 3

⁶ Tuti Andriani dan Zuhairansyah Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Terintegrasi Islam*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2022), hal.85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan sering kali terlalu mendadak, yang menyulitkan calon pelamar. Padahal, waktu pelaksanaan rekrutmen seharusnya ditetapkan secara matang dan terencana dengan baik, disertai pemberian informasi yang jelas. Sehingga memberi waktu persiapan yang cukup kepada para pelamar. Di SMK IT Al-Izhar Pekanbaru masih terdapat tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki tugas lebih dari satu.

Dari hasil prasarvei peneliti pada tanggal 15 Maret 2024 di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru. Terlihat gejala-gejala berikut:

1. Kurangnya perencanaan dalam rekrutmen mengakibatkan proses perekrutan tidak matang dan hanya sekadar mengisi posisi kosong.
2. Cara penyebaran iklan lowongan melalui perantara SDM dan media sosial tertentu saja dan tidak menggunakan media internet berupa situs web karir.
3. Sekolah juga belum bekerja sama dengan sumber-sumber penyedia tenaga kerja, seperti universitas, lembaga penyalur tenaga kerja, dan organisasi profesi.

Dalam hal ini, sekolah perlu lebih terampil dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Keberhasilan sebuah sekolah sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik yang mengajar di sekolah tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai strategi rekrutmen. Oleh karena itu, penulis memilih judul **"Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru."**

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang dibahas dalam judul ini sesuai dengan bidang studi atau program pendidikan yang penulis tekuni.
2. Permasalahan yang dibahas dalam judul dapat diteliti oleh penulis dengan kemampuannya.
3. Sepengetahuan penulis, permasalahan ini belum pernah diteliti di SMK IT Al-Izhar Pekanbaru.
4. Lokasi penelitian dapat diakses dengan mudah oleh peneliti.

C. Penegasan Istilah

Untuk menghindari pembahasan yang berlarut-larut, menghindari kesalahpahaman dalam interpretasi, dan mempermudah Untuk memahami judul di atas, penulis merasa perlu menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Strategi

Istilah "strategi" berasal dari bahasa Yunani kuno. Secara etimologis, istilah "strategi" dari gabungan dua kata Yunani, yaitu "*stratos*," yang artinya "tentara", dan "*ago*," yang artinya "mengarahkan". Oleh karena itu, secara harfiah, "strategi" dapat diartikan sebagai seni atau ilmu memimpin atau mengarahkan pasukan.⁷ Namun istilah strategi tidak hanya untuk militer saja, bisa juga untuk berbagai bidang lainnya. Secara umum, strategi adalah rencana atau pendekatan jangka panjang yang disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini melibatkan pemilihan sumber daya dan tindakan yang dirancang untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Robson dalam buku Yusuf Hadijaya, strategi adalah pola pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya dalam sebuah organisasi. Ini mencakup tujuan-tujuan yang ingin dicapai serta keyakinan tentang apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan untuk mencapainya.⁸

2. Rekrutmen

Menurut Grabara dalam buku Hasmin dan Jumiaty Nurung rekrutmen adalah langkah untuk mengumpulkan calon-calon yang berpotensi untuk mengisi posisi yang kosong, sementara bursa kerja yang efisien memberikan peluang kerja kepada individu yang

⁷ Laksmi Dewi dan Masitoh, *Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: DEPAG RI, 2009), hal. 3

⁸ Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, (Medan: Perdana Media Sarana, 2013), hal 12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi syarat dengan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan..⁹

3. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah profesional yang bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama dalam konteks pendidikan perguruan tinggi. Keberhasilan manajemen peningkatan mutu sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dalam mengelola tenaga pendidik yang ada di sekolah. Tenaga pendidik diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.¹⁰

4. Tenaga Kependidikan

Menurut Yahya dalam buku Amiruddin berjudul (Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan), istilah "kependidikan" berkaitan dengan bidang pekerjaan mendidik. Kata ini berasal dari kata "pendidik" dengan awalan "ke" dan akhiran "an", yang berarti proses atau kegiatan mendidik. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, "pendidikan" setara dengan "keguruan dan ilmu pendidikan", sehingga

⁹ Hasmin dan Jumiaty Nurung, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media, 2021), hal.11

¹⁰ Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta,2011),hal. 45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketika dikaitkan dengan tenaga kependidikan, itu merujuk pada orang-orang yang terlibat dalam proses kegiatan pendidikan.¹¹

Tenaga kependidikan adalah individu yang mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan di suatu lembaga pendidikan.¹² Mereka bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang menangani bidang khusus, pustakawan, serta petugas kebersihan sekolah.

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Sekolah belum bekerja sama dengan sumber-sumber penyedia tenaga kerja.
- b. Diperlukan waktu yang cukup lama dalam menemukan calon tenaga pendidik dan kependidikan.
- c. Metode rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang digunakan masih bersifat sederhana dan belum bervariasi.

¹¹ Amiruddin. *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. (Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI), 2018), hal. 16

¹² Umi Hanifah, Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga, *Jurnal Educatio*, Vol 7, No. 4,(2021), hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Strategi rekrutmen dalam mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas.
- e. Faktor penghambat dalam proses rekrutmen dalam mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, penulis menetapkan batasan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- a. Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru.
- b. Apa saja faktor penghambat rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru?
- b. Apa saja faktor penghambat strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk mengetahui strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan mengenai strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi lembaga pendidikan

Sebagai masukan yang positif dalam mempertimbangkan kebijakan sekolah untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan disekolah melalui upaya strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan sehingga pelaksanaan proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan menjadi lebih baik.

b. Bagi penulis

Untuk memperluas dan mengembangkan pengetahuan, khususnya mengenai strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, serta menerapkan ilmu manajemen pendidikan yang telah dipelajari.

Hal ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman, serta menyediakan bekal untuk masa depan yang dapat diterapkan dalam masyarakat.

c. Bagi pihak lain yang membaca

Sebagai bahan literatur dan sumber informasi bagi pembaca dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan serta dapat menambah pemahaman terkait strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Strategi

a. Pengertian Strategi

Dalam KBBI, istilah "strategi" diartikan sebagai ilmu dan seni dalam menggunakan sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu baik dalam waktu perang maupun damai. Ini juga mencakup ilmu dan seni dalam memimpin pasukan untuk menghadapi musuh dalam kondisi yang menguntungkan, serta rencana yang cermat untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.¹³ Konsep ini telah meluas dan mencakup berbagai bidang, termasuk militer, bisnis, politik, dan kehidupan sehari-hari.

Menurut Prahalad, Strategi adalah tindakan yang terus-menerus berkembang dan meningkat, serta didasarkan pada harapan pelanggan di masa depan. Dengan kata lain, strategi biasanya dimulai dari kemungkinan-kemungkinan yang akan datang, bukan dari kondisi saat ini.¹⁴

Prahalad menekankan bahwa, strategi adalah serangkaian tindakan bertahap yang terus-menerus meningkat, dan didasarkan pada pandangan tentang kebutuhan kedepannya. Strategi itu dari apa

¹³ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hal.1092

¹⁴ Abd. Rahman Rahim dan Enny Radjab, *Manajemen Strategi*, (Makassar: Lembaga Pustaka dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2016), hal 4

yang diharapkan terjadi di masa depan, bukan hanya berdasarkan situasi saat ini. Prahalad juga menekankan pentingnya kompetensi inti, yaitu kemampuan yang unik dan mendalam yang dimiliki perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pasar yang terus berubah.

Menurut Robson dalam buku Yusuf Hadijaya, strategi adalah pola pengambilan keputusan terhadap sumber daya pada sebuah organisasi. Hal ini baik tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan keyakinan tentang apa saja yang dapat dilakukan dan apa yang tak dapat dilakukan untuk mencapainya.¹⁵ Robson menyoroti dua aspek penting terkait strategi. Pertama, dia menganggap strategi sebagai pola pengambilan keputusan mengenai bagaimana sumber daya dialokasikan dalam sebuah organisasi. Ini berarti bahwa strategi melibatkan proses memilih bagaimana sumber daya organisasi, seperti waktu, uang, dan tenaga kerja, akan dialokasikan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kedua, Robson menekankan bahwa strategi melibatkan penetapan tujuan yang ingin dicapai serta keyakinan tentang apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan untuk mencapainya. Dengan kata lain, strategi tidak hanya tentang merencanakan apa yang ingin dicapai, tetapi juga tentang memahami batasan-batasan dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan pendekatan ini, Robson menekankan pentingnya pengambilan keputusan yang tepat dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

¹⁵ Yusuf Hadijaya, *Op.Cit.*, hal.12

mengelola sumber daya organisasi demi mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Grant, strategi berkaitan dengan cara memenangkan kompetisi atau persaingan. Strategi bisa dianggap sebagai niat untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁶

Istilah strategi dapat diartikan sebagai tujuan yang ingin dicapai, cara untuk mengomunikasikan apa yang akan dilakukan, siapa yang akan melakukannya, bagaimana cara melakukannya, serta kepada siapa informasi tersebut disampaikan. Selain itu, penting juga untuk memahami mengapa hasil kinerja perlu dinilai. Sebuah strategi terdiri dari serangkaian pilihan yang terintegrasi, dan perlu diingat bahwa pilihan-pilihan tersebut mungkin tidak selalu mencakup atau memenuhi semua aspek penting yang dihadapi oleh pemimpin atau eksekutif.¹⁷

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi adalah sesuatu hal yang melibatkan rencana terencana untuk mencapai tujuan tertentu. Rencana ini melibatkan pemikiran mendalam, analisis, dan pertimbangan terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi hasil yang diinginkan.

¹⁶ Ayi Ahadiat, *Manajemen Strategik: Tinjauan Teoritikal Multiperspektif*, Edisi Ke Satu, (Lampung: Lembaga Penelitian Universitas Lampung, 2010), hal 1

¹⁷ Syifa Faujiah, Muhammad Syaifudin, dan Tuti Andriani, Implementasi Manajemen Strategi dalam Lembaga Pendidikan, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol 4, No 3, (2023), hal 643

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Tujuan Strategi

Penting untuk memahami bahwa tujuan strategi bersifat terkait erat dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Visi mewakili gambaran ideal tentang masa depan lembaga organisasi, sedangkan misi menunjukkan tujuan umum organisasi dalam mencapai visinya. Tujuan strategi dirumuskan untuk mengarahkan upaya organisasi secara keseluruhan menuju pencapaian visi dan misi tersebut dengan memperhitungkan faktor-faktor eksternal dan internal yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Dengan demikian, tujuan strategi menjadi landasan untuk mengarahkan langkah-langkah strategis yang diambil oleh organisasi guna mencapai keberhasilan jangka panjangnya.

Adapun tujuan dari Manajemen Strategi adalah:

- 1) Menerapkan dan mengevaluasi strategi yang telah dipilih dengan cara yang efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan secara optimal.
- 2) Mengukur kinerja organisasi, mengevaluasi situasi saat ini, dan melakukan peninjauan serta penyesuaian jika terdapat perbedaan antara pelaksanaan strategi dengan yang direncanakan.
- 3) Selalu memperbarui strategi yang telah ditetapkan agar tetap sesuai dengan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terus-menerus.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Melihat kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada di lingkungan bisnis untuk mengetahui bahwa strategi yang diimplementasikan sesuai dengan kondisi yang ada.
- 5) Mengembangkan inovasi dalam produk dan juga layanan agar memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berubah.¹⁸

Berdasarkan penjelasan tentang tujuan strategi di atas, penulis menyimpulkan bahwa strategi bertujuan untuk mencapai hasil akhir yang diinginkan oleh suatu organisasi. Strategi ini dirancang untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

c. Manfaat Strategi

Manfaat Strategi adalah dengan adanya strategik untuk suatu kerangka (*frame work*) dalam menyelesaikan semua masalah strategis di dalam organisasi, terutama yang bersangkutan .dengan persaingan, maka para pemimpin diajak agar berfikir lebih kreatif.¹⁹

Strategi menyediakan sebuah kerangka kerja yang sistematis dan terstruktur untuk menangani berbagai masalah strategis yang dihadapi oleh organisasi, khususnya dalam konteks persaingan. Dengan menggunakan kerangka kerja ini, para pemimpin didorong untuk berpikir lebih kreatif dan strategis dalam menyelesaikan masalah. Hal ini berarti mereka bukan hanya fokus pada solusi jangka pendek, akan tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka

¹⁸ Abd. Rahman Rahim dan Enny Radjab, *Op.Cit*, hal.6-7

¹⁹ *Ibid*, hal.7

panjang dari keputusan mereka, mencari cara-cara baru dan inovatif untuk menghadapi tantangan, serta memanfaatkan peluang untuk memenangkan persaingan.

Adapun manfaat yang didapatkan oleh organisasi jika menerapkan Strategi, adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan panduan jangka panjang yang jelas untuk organisasi.
- 2) Membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.
- 3) Meningkatkan efektivitas organisasi.
- 4) Mengidentifikasi keunggulan kompetitif organisasi dalam lingkungan yang semakin berisiko.
- 5) Membuat strategi dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencegah masalah di masa depan.
- 6) Keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan strategi dapat memotivasi mereka selama pelaksanaannya.
- 7) Mengurangi aktivitas yang tumpang tindih.
- 8) Keengganan untuk berubah dari karyawan lama dapat dikurangi.

Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa strategi bermanfaat bagi organisasi meliputi pemberian arah jangka panjang, adaptasi terhadap perubahan, peningkatan efektivitas, dan identifikasi keunggulan komparatif dalam lingkungan berisiko.

Selain itu, strategi membantu mencegah masalah masa depan, meningkatkan motivasi karyawan melalui keterlibatan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perencanaan, mengurangi aktivitas yang tumpang tindih, dan mengurangi resistensi terhadap perubahan dari karyawan lama. Dengan kerangka kerja yang sistematis, strategi mendorong para pemimpin untuk berpikir kreatif dan strategis, memastikan organisasi dapat menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam persaingan.

d. Tahap-Tahap Strategi

Proses dalam manajemen strategis melibatkan tiga tahap utama, yaitu:

1) Formulasi Strategi

Formulasi strategi melibatkan beberapa langkah penting, termasuk pengembangan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal, melihat kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan untuk kedepannya, serta menghasilkan dan memilih strategi alternatif.

2) Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan proses di mana organisasi membuat tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi anggota karyawan, dan mengalokasikan sumber daya untuk menjalankan strategi yang telah direncanakan. Langkah-langkah ini mencakup pengembangan budaya yang mendukung strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, penyesuaian pemasaran, penyusunan anggaran, pengembangan sistem

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

informasi, dan pengaitan kompensasi karyawan dengan kinerja. Tahap ini, yang dikenal sebagai "tahap aksi" dalam manajemen strategis, menggunakan mobilisasi karyawan dan manajer untuk menerapkan strategi yang dirumuskan. Implementasi strategi sering dianggap sebagai tahap yang paling sulit dalam manajemen strategis karena memerlukan disiplin, komitmen, dan pengorbanan pribadi. Keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kemampuan manajer untuk memotivasi karyawan, yang merupakan keterampilan seni lebih dari ilmu pengetahuan.

3) Evaluasi Strategi

Strategi evaluasi merupakan langkah terakhir dalam manajemen strategis. Manajer perlu tahu kapan strategi tertentu tidak bekerja dengan baik, evaluasi dalam strategi ialah cara utama untuk mendapatkan informasi ini. Semua strategi tunduk pada modifikasi masa depan karena faktor eksternal dan internal yang terus berubah. Kegiatan evaluasi strategi yang mendasar adalah mempelajari faktor eksternal dan internal yang merupakan dasar untuk strategi saat ini, mengukur kinerja, dan mengambil tindakan korektif.²⁰

Berdasarkan paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa tahapan-tahapan strategi merujuk pada serangkaian langkah atau proses yang

²⁰ Husein Umar, *Manajemen Strategik: Konsep dan Analisis*, (Jakarta: Business Research Center, 2020), hal 2-3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus dilalui oleh suatu organisasi dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi yang dibuat untuk meraih tujuan jangka panjangnya.

Tahapan-tahapan ini mencakup formulasi dalam strategi, seperti visi, misi, tujuan, dan strategi alternatif ditetapkan, selanjutnya implementasi strategi, di mana rencana strategis diterapkan melalui alokasi sumber daya dan pengaturan organisasi, serta evaluasi strategi, di mana kinerja strategis dievaluasi dan strategi direvisi atau disesuaikan sesuai dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Tahapan strategi membantu organisasi untuk menjalankan strategi secara sistematis dan efektif guna mencapai keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan jangka panjangnya.

2. Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah pemilihan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang melibatkan penentuan jumlah karyawan yang diperlukan, kapan mereka dibutuhkan, dan kriteria apa yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.²¹

Menurut Ike Kusdyah dalam buku Tuti Andriani dan Zuhairansyah Arifin, rekrutmen adalah serangkaian langkah untuk menemukan, dan menarik calon karyawan yang sesuai untuk dipekerjakan dalam lembaga organisasi. Proses rekrutmen juga

²¹ Sigit Hermawan, *Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional*, (Jawa Timur: UMSIDA Press, 2020), hal 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melibatkan upaya untuk menemukan pelamar kerja yang mempunyai motivasi, dorongan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan dalam mengisi kekosongan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.²²

Menurut Grabara dalam buku Hasmin dan Jumiaty Nurung rekrutmen adalah langkah untuk mengumpulkan calon-calon yang berpotensi untuk mengisi jabatan yang kosong, sementara bursa kerja yang efisien membuka lowongan pekerjaan kepada individu yang sudah memenuhi syarat dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan.²³

Menurut E. Mulyasa rekrutmen sebagai bentuk upaya untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih calon terbaik. Di dunia pendidikan, rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu lembaga pendidikan.²⁴

Dari pemaparan pengertian rekrutmen diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah suatu rangkaian kegiatan yang dirancang untuk memperoleh tenaga kerja dalam jumlah dan mutu

²² Tuti Andriani dan Zuhairansyah Arifin, *Op.Cit.*, hal 86

²³ Hasmin dan Jumiaty Nurung, *Op.Cit.*, hal. 11

²⁴ Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, dan Nova Intania, Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTS dan MA), *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 12, No 2, (2022), hal.178

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas di suatu lembaga organisasi.

Proses rekrutmen melibatkan identifikasi, penarikan, dan penerimaan pelamar atau calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh organisasi. Tujuannya adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang potensial dan dapat diandalkan bagi organisasi di masa mendatang. Oleh karena itu, rekrutmen tidak hanya tentang aspek teknis perekrutan tenaga kerja, tetapi juga memiliki dimensi strategis yang mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

b. Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.²⁵

Tenaga pendidik adalah guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya sesuai dengan spesialisasi masing-masing, berperan aktif dalam penyelenggaraan pendidikan.²⁶ Pendidik atau guru juga merupakan

²⁵ Peraturan Pemerintah No.57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.

²⁶ Sofia Dian Adelia dkk, Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Pempatan Kerja di SMK Al- Islam Surakarta, Al-fahim : *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 1, (2023), hal 208

individu yang berkualifikasi untuk mendidik dan berperan dalam menyelenggarakan pendidikan. Tugas utama mereka adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Tenaga pendidik adalah penggerak utama dalam sebuah lembaga pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan dan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan di pengaruhi oleh kualitas dari tenaga pendidik didalam sebuah lembaga pendidikan²⁷

Dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penilaian dan pengabdian kepada masyarakat dan mengatur para tenaga pendidik menjadi efektif dan efisien, mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sedangkan tenaga kependidikan adalah seorang pendidik yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan

²⁷ Umi Hanifah, *Op.Cit*, hal 1624

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan disuatu lembaga pendidikan.²⁸ Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan ialah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, penjaga dan anggota kebersihan sekolah.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam lembaga pendidikan, tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Jika ditinjau dari unsur jabatan tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga yakni:

- 1) Tenaga Struktural; tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pemimpin) yang bertanggung jawab langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan (contoh: kepala sekolah, wakil kepala sekolah, urusan kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, dan pelayanan khusus).
- 2) Tenaga Fungsional; tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan, (seperti: guru, guru bimbingan penyuluhan atau konseling, pengembangan

²⁸ *Ibid*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kurikulum dan teknologi kependidikan, pengembangan tes, dan pustakawan).

- 3) Tenaga Teknis Kependidikan; tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administrative, (seperti: laboran, teknisi sumber belajar, pelatih; olahraga, kesenian dan keterampilan. dan petugas TU).²⁹

c. Kualifikasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Peraturan Pemerintah No.57 Tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan pada paragraf 2 pasal 23 ayat 1 Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan pada pasal 20 ayat 1 Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.³⁰

Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003, Bab XI Pasal 39 Ayat (1) dan (2) menjelaskan peran dan tugas tenaga kependidikan dan pendidik dalam sistem pendidikan nasional Indonesia. Berikut

²⁹ Lorensius Amon, Theresia Ping, dan Soerjo Adi Poernomo, Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastora*, Vol. 5, No. 1,(2021), hal 5

³⁰ Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional hal.38-39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah penjelasan dari ayat tersebut: Ayat (1) menjelaskan bahwa tenaga kependidikan memiliki peran yang penting dalam proses pendidikan. Mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung kegiatan pendidikan di satuan pendidikan. Dengan demikian, tenaga kependidikan memainkan peran yang sangat penting dalam mengatur, mengembangkan, dan memantau kegiatan pendidikan, serta memberikan bantuan teknis yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Ayat (2) memfokuskan pada peran pendidik sebagai tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab yang lebih spesifik. Pendidik memiliki tugas seperti merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Standar kualifikasi harus disesuaikan dengan posisi yang akan diisi, serta harus disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan untuk melakukan tugas yang diinginkan.³¹ Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan

³¹ Windasari Windasari, Oryza Sativa Armeilia, dan Khansa Indiko A.M, Strategi Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gasing, *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, Vol: 1, No 3, (2024,) hal 8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wewenang untuk menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik dan kependidikan.³²

Menurut Hasibuan terdapat beberapa kualifikasi yang harus terpenuhi, seperti;

- 1) Faktor usia, karena akan berpengaruh pada kondisi fisik, kemampuan kerja, mental dll.
- 2) Kemampuan, hal ini akan menunjukkan mampu tidaknya seseorang mengerjakan tugastugas yang diberikan.
- 3) Jenis kelamin, perlu diperhatikan karena sifat pekerjaan. Hal ini tidak lepas dari faktor tampang karena penampilan dan kerapian yang terlihat dari luar menunjukkan kepribadian seseorang.
- 4) Kejujuran, karena adalah kunci untuk memutuskan tugas kepada seseorang, sebuah instansi tidak akan memberikan tugas atau mempekerjakan karyawan yang tidak jujur,
- 5) Disiplin terhadap diri sendiri ataupun peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam rekrutmen.³³

Menurut Peraturan Pemerintah No.57 Tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan, adapun kriteria tenaga pendidik yaitu terdapat pada pasal 20 ayat 2-4 yaitu: ayat 2 menjelaskan kriteria minimal kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

³² Muhammad Aldino, Nurul Hidayati Murtafiah, danTamyis, Peran Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Guru, *UNISAN Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, Vol. 02, No. 05, (2023),hal 807

³³ S.Adevia Ayu Kusumaning Putri Karwanto, Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol 09, No. 01,(2021), hal 237

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pada ayat 3 kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kualifikasi akademik minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik yang dibuktikan dengan: a) ijazah; atau b) ijazah dan sertifikat keahlian. Sedangkan pada ayat 4 menjelaskan Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu: sarjana untuk pendidik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, dan pendidik pada Jenjang Pendidikan dasar dan menengah jalur formal.³⁴

d. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tujuan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah untuk menerima sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan dari berbagai sumber. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat menarik karyawan yang memiliki kualitas tertinggi dari para pelamar terbaik.³⁵ Dengan kata lain, tujuan rekrutmen dalam konteks pendidikan adalah untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki staf pengajar yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang diinginkan.

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan dengan mencari tenaga

³⁴ Peraturan Pemerintah No.57 Tahun 2021, tentang Standar Nasional Pendidikan.

³⁵ Suwatno, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.63

pendidik yang memiliki potensi dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebutuhan dengan pola yang sama dengan ketentuan dan tata cara yang berlaku.³⁶

Pada dasarnya tujuan umum rekrutmen untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas dan potensial bagi sekolah. Di sini yang penting dan perlu digarisbawahi adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar, sehingga sekolah mempunyai kesempatan lebih besar melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi sekolah.³⁷

Rekrutmen diharapkan dapat mengidentifikasi tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang memiliki keterampilan dan moralitas yang diperlukan. Setidaknya, perekrut harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

- 1) Menyediakan sekelompok calon pendidik dan kependidikan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan.
- 2) Memastikan bahwa calon pendidik dan kependidikan tersebut sejalan dengan strategi, visi, dan nilai-nilai lembaga pendidikan.
- 3) Berusaha untuk mengurangi kemungkinan PHK pegawai dalam jangka panjang dengan memilih calon yang sesuai dengan kebutuhan jangka panjang lembaga pendidikan.

³⁶ Chosyiafatul Agata Dwi Putri dan Erny Roesminingsih, *Op.Cit*, hal 265

³⁷ Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, dan Nova Intania, *Op.Cit.*, hal 174

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Mengkoordinasikan proses rekrutmen, seleksi, dan perencanaan pelatihan untuk memastikan bahwa calon pendidik dan kependidikan yang dipilih dapat beradaptasi dan berkembang di lingkungan pendidikan.
- 5) Memastikan bahwa rekrutmen memenuhi tanggung jawab organisasi dan berusaha untuk menciptakan peluang kerja yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.³⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk menarik calon-calon berkualitas tinggi agar lembaga pendidikan memiliki staf pengajar yang memenuhi kebutuhan dan standar yang diharapkan.

Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria yang ditetapkan, sejalan dengan visi dan nilai-nilai lembaga, serta menurunkan kemungkinan keluarnya tenaga pendidik dan kependidikan. Koordinasi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan diperlukan untuk memastikan adaptasi dan pertumbuhan staf pengajar di lingkungan pendidikan. Seluruh proses juga harus memenuhi tanggung jawab organisasi dan menciptakan peluang kerja yang relevan.

³⁸ Hasmin dan Jumiatty Nurung, *Op.Cit.*, hal 11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Penentuan Dasar Rekrutmen

Penentuan dasar rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evolution* dan *Job Classification*.³⁹ Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) *Job Analysis* (Analisis Jabatan): Proses sistematis untuk memahami dan mendokumentasikan persyaratan, tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi pekerjaan. Ini melibatkan pengumpulan informasi tentang pekerjaan yang sedang dipertimbangkan, termasuk deskripsi tugas, keterampilan yang diperlukan, kondisi kerja, dan faktor-faktor lain yang terkait. Analisis jabatan dilakukan untuk mengetahui kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan dengan tingkat kemampuan dan keterampilan tertentu. Analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan menganalisis sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia saat ini.⁴⁰
- 2) *Job Description* (Uraian Jabatan): Dokumen tertulis yang merinci informasi tentang tugas-tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan persyaratan lain yang terkait dengan suatu posisi pekerjaan. *Job description* membantu memahami secara jelas apa yang diharapkan dari seseorang yang mengisi posisi tersebut.

³⁹ Sigit Hermawan, *Op.Cit.*, hal 4

⁴⁰ Chosyiafatul Agata Dwi Putri dan Erny Roesminingsih, *Op.Cit.*, hal 264

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) *Job Specification* (Persyaratan Jabatan): Dokumen yang menjelaskan kriteria atau kualifikasi yang diperlukan oleh seseorang untuk menempati suatu posisi pekerjaan. Ini mencakup kualifikasi pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan atribut lain yang dibutuhkan untuk berhasil dalam posisi tersebut.
 - 4) *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan): Proses untuk menilai atau menentukan nilai relatif dari berbagai posisi pekerjaan dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan nilai relatif dari pekerjaan yang mereka lakukan.
 - 5) *Job Classification* (Penggolongan Jabatan): Pengelompokan atau pengklasifikasian posisi pekerjaan berdasarkan karakteristik tertentu seperti tingkat tanggung jawab, tingkat kompleksitas, atau kriteria lainnya. Ini membantu dalam pengelolaan dan administrasi sumber daya manusia, termasuk dalam proses rekrutmen dan penentuan kompensasi.
- f. Metode-Metode Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan**
- Sekolah sering menggunakan beberapa strategi dan metode saat merekrut tenaga pendidik dan kependidikan. Metode rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu ada metode internal dan metode eksternal. Metode eksternal melibatkan penggunaan *social media* untuk menyebarluaskan informasi tentang lowongan kerja dan memudahkan dalam proses pendaftaran. Metode internal, sebaliknya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melibatkan rekomendasi dari tenaga pendidik dan kependidikan yang ada disekolah. Kedua metode ini digunakan untuk mencari kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan sekolah.

Metode rekrutmen internal dapat dilakukan melalui program rekomendasi tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu promosi dari mulut ke mulut di mana tenaga pendidik dan kependidikan diberi kewenangan untuk merekomendasikan calon pelamar yang terampil bagi sekolah. Metode ini efektif dalam mencari pelamar dalam waktu singkat.

Kelebihan rekrutmen internal yaitu seperti Memiliki kesempatan yang besar untuk berhasil, karena ketika keahlian serta kelihaihan tenaga pendidik dan kependidikan dievaluasi, hasil yang didapatkan bisa saja lebih bagus, Lebih efektif, sebab pengevaluasian terhadap kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bisa dilakukan dengan tepat, dan dapat meningkatnya motivasi dan moralitas pada tenaga pendidik dan kependidikan.⁴¹

Metode rekrutmen eksternal dapat dilakukan melalui iklan, rekomendasi dari internal organisasi, rekrutmen dari penyedia pegawai, lembaga pendidikan, instansi pemerintah, inisiatif pelamar, dan media sosial.⁴²

⁴¹ Anisa Sholathiah, Retno Puji Lestari, dan Shanty Komalasari, Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan, *JURNAL Ecoment Global:kajian bisnis dan manajemen*, Vol. 10, No. 10, (2022), hal 177

⁴² Hasmin dan Jumiatty Nurung, *Op.Cit.*, hal 14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Iklan (*Job Advertisements*) : Metode rekrutmen eksternal biasanya menggunakan iklan yang diterbitkan di berbagai media seperti situs web, dan platform media sosial seperti Facebook, Twitter, dan lainnya. Penggunaan berbagai saluran ini membantu menjangkau pencarian pelamar yang lebih luas dan beragam, memastikan bahwa informasi lowongan kerja mencapai calon pelamar yang berpotensi dari berbagai latar belakang.
- 2) Rekomendasi dari Internal (*Employee Referral*) : Metode Perekrutan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menggunakan rekomendasi dari internal yang bisa merekomendasikan keluarga, teman, atau kenalan mereka, untuk mengisi posisi yang kosong. Metode ini sering digunakan untuk mendapatkan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang datang dengan referensi yang jelas dan terpercaya.
- 3) Organisasi Penyedia Pegawai (*Employment and Recruitment Agencies*) : Sekolah yang membutuhkan karyawan dapat menggunakan jasa penyedia tenaga kerja atau agen rekrutmen khusus. Agen-agen ini bisa melakukan penyaringan awal pelamar berdasarkan kriteria yang ditentukan sebelum mengirimkan kandidat ke sekolah peminta, sehingga mempermudah proses seleksi.
- 4) Lembaga Pendidikan (*Educational Institutions*) : Organisasi yang mencari tenaga pendidik dan kependidikan baru akan

menghubungi sekolah atau perguruan tinggi untuk menemukan kandidat potensial. Rekrutmen melalui lembaga pendidikan biasanya melibatkan perekrutan lulusan baru yang mungkin memiliki sedikit pengalaman kerja. Namun, beberapa institusi pendidikan memiliki jaringan alumni yang dapat menyediakan kandidat dengan pengalaman yang relevan.

- 5) Lembaga Pemerintahan (*Government Job Centers*): Pusat ketenagakerjaan yang dikelola oleh instansi pemerintah seperti KLK, BLK, atau BLKI sering menyediakan layanan periklanan untuk membantu mengurangi pengangguran dan memperluas peluang kerja di sektor pendidikan. Departemen atau unit pemerintah yang khusus menangani pelayanan ketenagakerjaan mencatat pencari kerja yang tertarik menjadi tenaga pendidik dan kependidikan, serta membantu mereka menemukan pekerjaan di institusi pendidikan yang membutuhkan tenaga kerja. Pusat-pusat ini juga sering berkolaborasi dengan sekolah dan universitas untuk mendapatkan bahwa kandidat yang direkomendasikan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang cocok dengan kebutuhan institusi pendidikan.
- 6) Inisiatif Pelamar (*Applicant Initiatives*) : Pelamar yang langsung mengirimkan lamaran pekerjaan ke sekolah, meskipun tidak ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lowongan yang diumumkan.⁴³ Inisiatif ini menunjukkan motivasi dan kesungguhan mereka, yang dapat menarik perhatian sekolah.

- 7) Media Sosial (*Social Media*) : Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan menggunakan media sosial melibatkan penggunaan platform seperti LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram dan lainnya untuk mencari calon tenaga pendidik dan kependidikan yang potensial. Media sosial memungkinkan institusi pendidikan untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan berinteraksi langsung dengan kandidat potensial, serta mempermudah proses rekrutmen melalui fitur-fitur seperti posting lowongan kerja, pencarian kandidat berdasarkan kualifikasi tertentu, dan penilaian profil profesional. Platform-platform ini juga memungkinkan berbagi informasi tentang visi, misi, dan budaya kerja sekolah, sehingga dapat menarik calon pelamar yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

g. Teknik-Teknik Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Teknik-teknik rekrutmen dalam sektor pendidikan, baik di lembaga publik maupun swasta, dapat dilakukan melalui prinsip sentralisasi dan desentralisasi, bergantung pada kondisi organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon tenaga pendidik yang akan direkrut. Strategi sentralisasi biasanya diterapkan secara terpusat di kantor pusat organisasi ketika jumlah tenaga pendidik yang akan direkrut

⁴³ Anisa Sholathiah, Retno Puji Lestari, dan Shanty Komalasari, *Op.Cit.*, hal 176

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sangat besar. Sebaliknya, strategi rekrutmen desentralisasi diterapkan pada organisasi yang relatif kecil dengan kebutuhan rekrutmen yang terbatas.⁴⁴

1) Teknik Rekrutmen Sentralisasi

Teknik rekrutmen sentralisasi merujuk pada pendekatan di mana seluruh proses rekrutmen dikelola dan diawasi secara terpusat, biasanya oleh departemen atau tim rekrutmen pusat. Dalam pendekatan ini, semua keputusan terkait rekrutmen, mulai dari penentuan kebutuhan staf hingga seleksi kandidat akhir, diambil dan dilaksanakan oleh satu entitas pusat.

Dengan kata lain, dalam teknik rekrutmen yang sentralisasi, proses rekrutmen berlangsung dari satu pusat kontrol. Ini dapat memberikan keuntungan seperti konsistensi dalam standar rekrutmen, penghematan biaya administratif, dan koordinasi yang lebih baik antara berbagai tahapan rekrutmen. Rekrutmen sentralisasi, instansi yang mengelola sumber daya manusia bertanggung jawab untuk meminta dari para manajer akan perkiraan-perkiraan periodik mengenai jumlah dan tipe pekerjaan baru yang dibutuhkan di waktu akan datang.⁴⁵

Namun, di sisi lain, pendekatan ini juga dapat mengurangi fleksibilitas dan responsivitas terhadap kebutuhan khusus dari departemen atau unit tertentu. Sehingga, pemilihan antara

⁴⁴ Fahmi Ainun Nazil, *Op.Cit.*, hal 11

⁴⁵ Tuti Andriani dan Zuhairansyah Arifin, *Op.Cit.*, hal 101

sentralisasi dan desentralisasi dalam rekrutmen harus mempertimbangkan ukuran organisasi, kompleksitas kebutuhan rekrutmen, dan faktor-faktor lain yang relevan.

2) Teknik Rekrutmen Desentralisasi

Teknik rekrutmen desentralisasi adalah proses rekrutmen dilakukan secara terpisah dan mandiri oleh unit-unit yang lebih kecil dalam suatu organisasi atau instansi. Dalam konteks ini, keputusan terkait rekrutmen, termasuk pengumuman lowongan, penilaian kandidat, dan pengambilan keputusan akhir, diambil oleh unit-unit atau bagian-bagian tersebut secara independen.

Pendekatan ini biasanya digunakan dalam organisasi atau instansi yang relatif kecil, di mana kebutuhan rekrutmen tidak terlalu besar. Rekrutmen desentralisasi seringkali diterapkan untuk posisi-posisi khusus seperti profesional, ilmiah, atau administratif yang memerlukan keahlian atau kualifikasi tertentu.

Keuntungan utama dari teknik rekrutmen desentralisasi adalah fleksibilitas dan responsivitas yang lebih tinggi terhadap kebutuhan rekrutmen yang berubah-ubah. Dengan memungkinkan lembaga yang kecil untuk mengelola proses rekrutmen mereka sendiri, pendekatan ini dapat mempercepat waktu respons terhadap permintaan rekrutmen yang mendesak.

Namun, ada beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan, termasuk hilangnya kendali dari pimpinan tingkat pusat terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses rekrutmen dan potensi ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan atau nilai-nilai yang diutamakan.⁴⁶ Oleh karena itu, meskipun teknik rekrutmen desentralisasi dapat memberikan fleksibilitas yang diinginkan, penting untuk memastikan bahwa proses tersebut tetap terkelola dengan baik dan sesuai dengan standar organisasi.

h. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Diana Hertati proses pelaksanaan rekrutmen terdiri dari beberapa langkah atau tahapan, yaitu sebagai berikut.⁴⁷

1) Analisis Kebutuhan

Proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dimulai melalui munculnya kebutuhan baru dalam bidang pekerjaan di institusi pendidikan, adanya tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang naik jabatan atau direkomendasikan keposisi yang lain, adanya permintaan pengunduran diri, PHK, atau pensiun yang direncanakan. Langkah selanjutnya adalah memeriksa perencanaan sumber daya manusia telah disusun untuk menentukan posisi yang kosong dan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis

⁴⁶ Sigit Hermawan, *Op.Cit.*, hal 11

⁴⁷ Diana Hertati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Mitra Sumber Rejeki, 2020), hal 82-83.

jabatan untuk mengumpulkan informasi tentang deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*). Tahap ini melibatkan melakukan analisis terhadap kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan serta menyusun panitia rekrutmen. Analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan membantu sekolah dalam menentukan jumlah dan tenaga pendidik mata pelajaran apa saja yang diperlukan sesuai dengan program pendidikan yang ada.⁴⁸ Informasi ini menjadi dasar untuk menetapkan persyaratan jabatan dengan jelas agar tidak mengganggu proses rekrutmen berikutnya. Proses ini memastikan bahwa calon kandidat memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang akan diemban serta kualifikasi yang diperlukan untuk jabatan tersebut.

3) Menentukan calon yang tepat

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, setelah syarat posisi ditetapkan, selanjutnya ialah menentukan dan mencari kandidat yang sesuai. Kandidat dapat dicari secara *internal* (dari dalam organisasi) atau *eksternal* (dari luar organisasi), mencari kandidat dari dalam organisasi dapat melibatkan promosi atau perpindahan tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah ada, sudah memahami budaya dan

⁴⁸ Nailis Saadah dan Jamilus, Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Pempatan Kerja Di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat, *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 8, No.1,(2024), hal 47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sistem kerja sekolah.⁴⁹ Sebaliknya, mencari kandidat dari luar organisasi bisa memperluas pilihan dan membawa perspektif baru ke dalam sekolah. Kedua pendekatan ini memiliki kelebihan masing-masing, dan seringkali digunakan secara bersamaan untuk memastikan bahwa kandidat yang paling sesuai dan berkualitas terpilih untuk mengisi jabatan yang kosong.

4) Memilih penyebaran informasi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan

Ada beberapa cara yang dapat dipilih oleh sekolah dalam melakukan rekrutmen seperti iklan, *employee referrals*, *walk ins and write in*, *depnakertrans*, sekolah mencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, dan organisasi lainnya.

Ada beberapa cara dalam membagikan informasi rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat dipilih dalam proses rekrutmen berarti menentukan metode yang paling efektif untuk menginformasikan lowongan pekerjaan kepada calon potensial. Tujuannya adalah menjangkau sebanyak mungkin kandidat berkualitas yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang telah dibuat sebelumnya.

Adapun metode penyebaran informasi yang bisa digunakan seperti : Memasang iklan di media cetak, online, atau platform khusus rekrutmen, memanfaatkan referensi dari karyawan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁴⁹ Anisa Sholatiah, Retno Puji Lestari, dan Shanty Komalasari, *Op.Cit.*, hal 176

sudah ada, menerima lamaran langsung dari calon yang datang ke sekolah, bekerja sama dengan dinas tenaga kerja untuk mendapatkan akses ke database pencari kerja, bekerja sama dengan universitas atau institusi pendidikan lain untuk merekrut lulusan baru yang berkualifikasi.

Dengan memilih metode penyebaran informasi yang tepat, sekolah dapat meningkatkan peluang mendapatkan kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang kosong disekolah.

5) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, setelah calon yang memenuhi persyaratan telah diidentifikasi, langkah berikutnya adalah memanggil mereka untuk melanjutkan ke tahap seleksi. Para kandidat ini diminta untuk mengantarkan berkas lamara dan mengisi formulir lamaran yang telah disediakan oleh sekolah. Semua dokumen ini kemudian akan diproses lebih lanjut dalam tahap seleksi untuk menentukan kandidat yang paling cocok untuk posisi yang tersedia.

6) Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, seleksi adalah memilih tenaga kerja yang sudah tersedia melalui proses rekrutmen sebelumnya tujuannya untuk mendapatkan tenaga kerja yang terkuakifikasi dengan deskripsi pekerjaan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan sekolah.⁵⁰ Seleksi merupakan proses pemilihan pelamar melalui tes.⁵¹ proses seleksi dapat melibatkan berbagai metode, seperti tes kemampuan, wawancara, dan pemeriksaan latar belakang. Tes kemampuan dapat mengukur keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut.

Pada umumnya dalam proses seleksi merupakan upaya yang sistematis yang dilaksanakan agar lebih terjamin bahwa mereka yang diterima yaitu yang dipandang sangat tepat, baik dari kriteria yang ditentukan ataupun jumlah yang ditetapkan. Pada peningkatan suatu pendidikan, paling erat kaitannya pada sumber daya manusia, sehingga proses merekrut sumber daya manusia perlu dilaksanakan dengan selektif baik terkait keakuratan informasi, terkait kualifikasi pada tiap bidang pekerjaan, serta dalam melakukan pengembangan tujuan pendidikan.⁵²

Tahap ini juga meliputi Proses administratif, ujian tulis, sesi wawancara, serta ujian micro teaching. Seleksi administrasi digunakan untuk memfilter pelamar berdasarkan kelengkapan berkas dan memenuhi persyaratan awal. Ujian tulis, sesi wawancara, serta ujian micro teaching digunakan untuk

⁵⁰ Chosyiafatul Agata Dwi Putri dan Erny Roesminingsih, *Op.Cit.*, hal 269

⁵¹ Fahmi Ainun Nazil, *Op.Cit.*, hal 7

⁵² Dadang Supriyanto dan Dadan Hidayatullah, Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMP Al Ma'soem Jatinangor Sumedang , *SIMPATI: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Bahasa*, Vol.2, No.1, (2024), hal 39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengukur pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon pelamar dalam mengajar.⁵³

Dengan melalui tahapan ini, sekolah dapat memastikan bahwa kandidat terpilih adalah yang paling sesuai dan bisa menjalankan tanggung jawab maupun tugas yang telah diberikan. Prosedur seleksi yang teliti juga membantu dalam meminimalkan risiko kesalahan rekrutmen yang bisa berdampak negatif pada kinerja organisasi di masa depan.

7) Membuat penawaran kerja

Setelah hasil seleksi diperoleh, skor akan ditinjau dan dibahas dalam musyawarah untuk mengambil keputusan mengenai penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan.⁵⁴ Langkah berikutnya adalah membuat penawaran kerja. Penawaran kerja ini harus dipersiapkan dengan cermat untuk memastikan semua detail penting disampaikan dengan jelas kepada kandidat. Ini termasuk menyusun perjanjian kerja yang mencakup aspek-aspek seperti gaji, tunjangan, jam kerja, dan kewajiban kedua belah pihak.

Langkah ini juga melibatkan diskusi tentang tanggal mulai bekerja dan persiapan administrasi lainnya, seperti pengaturan dokumen dan orientasi awal. Proses orientasi ini sering kali mencakup pengenalan dengan tim, pengenalan terhadap fasilitas dan sumber daya yang tersedia, serta pelatihan awal jika

⁵³ Nailis Saadah dan Jamilus, *Op.Cit.*, hal 47

⁵⁴ Fahmi Ainun Nazil, *Op.Cit.*, hal 8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperlukan. Dengan memastikan bahwa penawaran kerja disampaikan dengan jelas dan terperinci, sekolah dapat membantu calon tenaga pendidik dan kependidikan merasa lebih yakin dan siap untuk memulai peran barunya.

8) Memulai bekerja

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, setelah kandidat resmi menjadi tenaga pendidik dan kependidikan, langkah selanjutnya adalah memberikan dukungan yang diperlukan agar mereka dapat bekerja secara optimal dan bertahan dalam jangka panjang. Namun, jika sekolah tidak memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai, tenaga pendidik dan kependidikan dapat merasa tidak termotivasi dan kualitas pengajaran mereka menurun. Kurangnya kerjasama antara lembaga pendidikan dan lembaga yang merekrut, seperti sekolah atau pemerintah kota, dapat menyebabkan pengajaran yang buruk.⁵⁵

Tenaga pendidik dan kependidikan yang baru bergabung perlu diberikan bimbingan dan pendampingan untuk membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja, prosedur, dan budaya sekolah. Ini dapat mencakup pengenalan terhadap rekan kerja, struktur organisasi, serta sumber daya dan fasilitas yang tersedia. Evaluasi ini membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan area

⁵⁵ Dadang Supriyanto dan Dadan Hidayatullah, *Op.Cit.*, hal 44

pengembangan potensial. Ini juga memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk memberikan umpan balik dan mencari bimbingan tambahan jika diperlukan.

Dalam konteks rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, strategi yang optimal dalam proses rekrutmen menjadi peran penting yang dimiliki oleh para pendidik dalam membentuk generasi mendatang. Proses rekrutmen yang baik tidak hanya akan memastikan bahwa sekolah mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan, tetapi juga akan berdampak pada kualitas pendidikan yang disediakan kepada siswa.

Dalam kenyataannya masih terlihat beberapa institusi yang mengabaikan peran dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumberdaya manusia yang akan didayagunakan pada suatu instansi, khususnya instansi pendidikan sangat tergantung pada prosedur rekrutmen yang dilaksanakan.⁵⁶

Tanggung jawab dalam proses rekrutmen ini meliputi identifikasi kebutuhan pendidikan, analisis jabatan yang cermat, dan penggunaan metode rekrutmen yang efektif untuk menarik calon pendidik dan kependidikan yang berkualitas. Persiapan yang baik juga mencakup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁵⁶ Hasmin dan Jumiatty Nurung, *Op.Cit.*, hal 1624

pengembangan deskripsi jabatan yang jelas dan persyaratan yang tepat sehingga calon yang terpilih memenuhi harapan dan standar yang ditetapkan.

Proses rekrutmen yang optimal juga memperhitungkan aspek-aspek seperti kesesuaian budaya organisasi, kemampuan interpersonal, dan dedikasi terhadap profesi pendidikan. Dengan demikian, mempersiapkan proses rekrutmen dengan baik bukan hanya tentang memilih kandidat yang memiliki kualifikasi akademik yang tinggi, tetapi juga tentang menemukan tenaga pendidik dan kependidikan yang cocok secara keseluruhan dengan lingkungan dan nilai-nilai sekolah.

Pentingnya persiapan yang optimal dalam proses rekrutmen ini juga terkait dengan pengaruh jangka panjangnya terhadap kualitas pendidikan yang disediakan oleh sekolah. Pendidik yang dipilih dengan cermat akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk pola pikir, karakter, dan potensi siswa, sehingga berdampak pada masa depan mereka. Oleh sebab itu suatu hasil yang baik dilahirkan dari proses yang baik, maka adanya tenaga pendidik dan kependidikan yang baik diawali dengan berjalannya proses rekrutmen yang baik, optimal dan terencana. Dengan menerapkan pedoman-pedoman, prinsip-prinsip rekrutmen yang telah ditetapkan.⁵⁷

⁵⁷ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian, memahami dan mengaplikasikan tanggung jawab dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan mereka dalam memberikan pendidikan berkualitas.

i. Faktor Penghambat dalam Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Faktor penghambat dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan hambatan atau tantangan yang mungkin dihadapi oleh sekolah selama proses rekrutmen, faktor-faktor yang dapat menghambat kelancaran proses rekrutmen dalam konteks pendidikan.

Pemahaman yang mendalam tentang faktor penghambat ini memungkinkan sekolah untuk merancang strategi rekrutmen yang lebih efektif dan efisien. Mengatasi faktor penghambat rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah penting karena proses rekrutmen hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁵⁸ Dengan mengetahui hambatan yang mungkin timbul, sekolah dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi tantangan tersebut, seperti meningkatkan visibilitas posisi yang tersedia, memperluas jaringan rekrutmen, atau meningkatkan penawaran bagi kandidat potensial.

⁵⁸ Windasari Windasari, Oryza Sativa Armeilia, dan Khansa Indiko A.M, *Op.Cit.*, hal 7

Faktor penghambat yang biasa dihadapi dalam hal merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yang akan ditempatkan disekolah antara lain bersumber dari organisasi yang bersangkutan, kebiasaan pencari tenaga kerja, dan faktor eksternal dari lingkungan.⁵⁹

Hambatan yang biasanya di jumpai dalam proses rekrutmen meliputi:

1) Karakteristik Organisasi

Faktor-faktor seperti struktur organisasi, budaya kerja, norma, visi dan misi organisasi, strategi organisasi dan kebijakan internal dapat memengaruhi implementasi sistem rekrutmen. Sebagai contoh, organisasi yang memiliki struktur yang terpusat mungkin akan menghadapi tantangan dalam memperoleh masukan dari atasan terkait rekrutmen.

2) Tujuan dan Kebijakan Organisasi

Tujuan organisasi adalah mencapai penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Efisiensi berarti menggunakan sumber daya dengan tepat tanpa pemborosan, sementara efektivitas terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, seperti meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan lulusan yang kompeten. Kebijakan organisasi dapat memengaruhi proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Misalnya, kebijakan tentang standar kualifikasi dan kompetensi yang harus

⁵⁹ Sigit Hermawan, *Op.Cit.*, hal 12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipenuhi oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan. Meski kebijakan ini mungkin menjadi hambatan, manajemen dan tenaga pendidik harus berusaha menyesuaikan tujuan yang berbeda untuk mencapai hasil yang optimal.

3) Kondisi Lingkungan Eksternal Organisasi

Lingkungan eksternal memiliki dampak besar terhadap rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Misalnya, perubahan kondisi ekonomi dapat memengaruhi anggaran pendidikan dan kemampuan untuk merekrut tenaga pendidik berkualitas. Faktor sosial budaya juga memainkan peran penting, seperti persepsi masyarakat terhadap profesi pendidik dan kondisi kerja di lembaga pendidikan.

4) Biaya Rekrutmen Organisasi

Biaya rekrutmen untuk tenaga pendidik dan kependidikan bisa sangat besar, terutama jika lembaga pendidikan berencana merekrut tenaga pendidik dari berbagai daerah atau bahkan internasional. Misalnya, biaya untuk memasang iklan lowongan di media nasional atau internasional, serta biaya perjalanan dan akomodasi untuk calon yang diundang untuk wawancara. Alternatif yang lebih ekonomis, seperti menggunakan platform rekrutmen online atau bursa kerja pendidikan, dapat menjadi solusi untuk mengurangi biaya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Kompensasi

Kompensasi adalah faktor kunci dalam menarik calon tenaga pendidik dan kependidikan. Kebijakan kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan minat pelamar yang berkualitas. Selain gaji, kompensasi juga bisa berupa tunjangan, fasilitas, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Di pasar internasional, kompensasi yang lebih tinggi dapat menarik tenaga pendidik untuk bekerja di luar negeri, yang dapat menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan dalam mempertahankan tenaga pendidik berkualitas.

6) Kebiasaan Rekrutmen

Kebiasaan rekrutmen yang sudah baku dapat meningkatkan efisiensi proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Namun, kebiasaan yang buruk harus dihindari. Penting bagi lembaga pendidikan untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki proses rekrutmen mereka berdasarkan umpan balik dan perubahan di lingkungan eksternal. Misalnya, memperbaiki cara melakukan wawancara atau menilai kualifikasi calon.

7) Pasar Tenaga Kerja

Memahami pasar tenaga kerja pendidikan adalah kunci untuk menaksir penawaran tenaga pendidik yang tersedia. Misalnya, jika terdapat banyak lulusan baru dari program pendidikan guru, lembaga pendidikan mungkin memiliki lebih banyak pilihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk memilih calon yang berkualitas. Namun, jika ada kekurangan tenaga pendidik di daerah tertentu, lembaga pendidikan mungkin perlu menawarkan insentif tambahan untuk menarik pelamar.

8) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas bagi tenaga pendidik dan kependidikan harus dipertimbangkan dalam proses rekrutmen. Misalnya, mencari tenaga pendidik yang memiliki pengalaman mengajar di berbagai tingkatan pendidikan atau memiliki keahlian khusus dalam bidang tertentu mungkin lebih menantang dibandingkan mencari lulusan baru yang belum berpengalaman. Oleh karena itu, informasi yang akurat tentang analisis pekerjaan sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas.⁶⁰

Pemahaman tentang hambatan-hambatan ini penting untuk merancang strategi rekrutmen yang efektif dan efisien dalam mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi atau institusi pendidikan.

3. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah proses sistematis yang dirancang untuk memilih dan menempatkan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kualitas dan

⁶⁰ Tuti Andriani dan Zuhairansyah Arifin, *Op.Cit.*, hal 91-94

kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan yang ada didalam sekolah. Tujuan dari strategi ini adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang diterima memiliki kemampuan dan kompetensi yang diperlukan untuk mengajar dan mengembangkan siswa. Strategi ini melibatkan langkah-langkah yang sistematis, mulai dari analisis kebutuhan, seleksi, dan penempatan, serta pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Dalam proses rekrutmen sekolah biasanya selalu ada formulir lamaran yang harus diisi oleh calon pelamar. Setiap lembaga pendidikan memiliki formulir lamaran yang dirancang untuk mendapatkan calon pendidik dan tenaga kependidikan dengan kebutuhan sekolah. Hal itu juga menjadi bagian dari strategi sekolah untuk mengenal lebih baik calon pelamar. Meski umumnya jenis informasi yang tertuang dalam formulir lamaran pada dasarnya adalah sama, yaitu menggali informasi tentang delapan hal: data pribadi, status pelamar, keahlian dan ketrampilan, riwayat pengalaman, latar belakang, piagam penghargaan, kegemaran atau hobi, dan referensi.⁶¹

Dengan adanya strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif, sekolah akan memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas yang sejalan dengan visi dan misinya, sehingga meningkatkan kinerja akademik siswa. Guru yang kompeten

⁶¹ Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, dan Nova Intania, *Op.Cit.*, hal 177

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan termotivasi dapat memberikan pengajaran yang lebih baik, sedangkan staf administrasi yang terampil membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Selain itu, strategi rekrutmen yang mencakup pengembangan profesional berkelanjutan memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan terus berkembang dalam keterampilan dan pengetahuan mereka, yang berkontribusi pada reputasi sekolah yang baik dan pengelolaan sumber daya yang lebih efisien. Semua ini bersama-sama mendukung peningkatan kualitas pendidikan dan operasional sekolah secara keseluruhan.

Strategi yang digunakan dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yang baik harus dapat mengidentifikasi bagaimana tenaga pendidik dan kependidikan akan direkrut, darimana mereka berasal dan kapan mereka harus direkrut. Jadi ada beberapa tahapan yang perlu diperhatikan dalam strategi rekrutmen calon tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu: analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, seleksi administratif, wawancara, tes praktik mengajar (guru), serta pembinaan, orientasi dan penempatan pegawai yang diterima harus sesuai dengan kebutuhan lembaga dan kompetensi yang dimilikinya.⁶²

Dalam pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan, ada beberapa prinsip yang harus dilakukan, sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁶² *Ibid.*, hal 178

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Rekrutmen harus dirancang secara matang: Pemilihan tenaga pendidik dan kependidikan harus dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan yang sebenarnya dan tidak hanya berdasarkan kebutuhan sementara.
- b. Rekrutmen harus dilakukan secara objektif: Pelaksanaan rekrutmen harus dilakukan secara objektif, dengan menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif.
- c. Prinsip "*The Right Man on the Right Place*": Prinsip ini menekankan pentingnya memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang diterima memiliki kemampuan dan kualifikasi yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Hal ini memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan.
- d. Prinsip objektivitas dan transparansi: Dalam proses rekrutmen dan seleksi, prinsip objektivitas dan transparansi harus dijunjung tinggi untuk memastikan bahwa setiap proses dilakukan secara adil dan transparan, sehingga memastikan bahwa setiap pelamar memiliki kesempatan yang sama untuk diterima.⁶³

Hal di atas merupakan salah satu strategi yang bisa dijadikan acuan untuk merekrut calon tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Dengan menganalisis beberapa hal yang perlu dilakukan, maka kegiatan rekrutmen akan lebih mudah dilaksanakan, walaupun dalam setiap

⁶³ Suriadin, Sistem Rekrutmen Dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik Di Smp Islam Darul Hikmah Makassar, *Ash-Shahabah: Jurnal Pendidikan dan Studi*, Vol. 5, No. 1, (2019), hal. 26-127

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kegiatan terkadang ada hambatan, namun bisa diminimalisir dengan adanya strategi yang mampu melihat kekuatan, kekurangan, peluang, serta ancaman bagi organisasi.

B. Penelitian Relevan**1. Ika Mustikasari**

Skripsi, “Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cendekia Serpong” tahun 2020. Hasil dari penelitian ini adalah strategi rekrutmen yang dilakukan oleh MAN Insan Cendekia Serpong sudah berjalan dengan baik. Hasil dari rekrutmen yang dilakukan adalah tersedianya guru yang berkualitas. Pihak sekolah melaksanakan rekrutmen secara mandiri. Adapun strategi rekrutmen yang dilakukan adalah perencanaan kebutuhan guru; pengumuman adanya lowongan dilakukan dengan metode internal dan eksternal; seleksi administrasi; pengumuman lolos administrasi dan pemanggilan guru yang bersangkutan; tes akademik tertulis yang sesuai dengan bidangnya, tes Bahasa Inggris, tes kemampuan agama; pengumuman bagi yang lolos; wawancara; pengumuman bagi yang lolos; psikotes dan tes kesehatan; pengumuman akhir; dan pembinaan sebelum mengajar.⁶⁴

2. Roma Pratama Efendi

Skripsi, “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas di Sekolah Alam Raya Muara Jambi di Kabupaten Muaro Jambi” tahun 2019. Hasil dari penelitian ini adalah rekrutmen tenaga

⁶⁴ Ika Mustikasari, *Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cendekia Serpong*, Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014, hal. 64-65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidik di sekolah Alam Raya Muara Jambi tidak menerapkan proses rekrutmen secara formal. Tidak adanya persyaratan khusus untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut. Rekrutmen dilakukan dengan menarik kesadaran pemuda, pemudi, mahasiswa, dan komunitas yang ada di Jambi untuk peduli terhadap pendidikan di sekolah tersebut.⁶⁵

3. Hidayat dan Asriyanti

Jurnal “Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik” tahun 2020. Hasil dari penelitian ini adalah Proses rekrutmen tenaga pendidik di MTs ‘Aisyiyah 1 Palembang telah menunjukkan pola yang cukup baik mulai dari perencanaan hingga orientasi. Sekolah telah menjalankan tahapan-tahapan perencanaan rekrutmen, evaluasi sumber daya tenaga pendidik, penentuan kebutuhan tenaga pendidik, seleksi, penempatan, dan orientasi dengan baik. Namun, terdapat kekurangan dalam proses pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Masih ditemukan tenaga pendidik yang mengajar di luar bidang keilmuannya dan ada pula yang memiliki tugas ganda, sehingga mengurangi tingkat profesionalisme. Hal ini menyebabkan proses pengelolaan tenaga pendidik belum berjalan secara optimal.⁶⁶

Adapun perbedaan dari ketiga penelitian relevan diatas, yakni pertama dari aspek judul, ketiga penelitian diatas hanya

⁶⁵ Roma Pratama Efendi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas di Sekolah Alam Raya Muara Jambi di Kabupaten Muaro Jambi*, Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2019, hal. 60-62

⁶⁶ Hidayat dan Asriyantini, “Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik”, *Jambura Journal of Educational Management*, Vol. 1, No. 2, 2020, hal. 60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendeskripsikan strategi rekrutmen tenaga pendidik, sementara penelitian ini berusaha mengupas ruang lingkup tenaga kependidikannya juga. Kedua, dari segi tempat penelitian tentu berbeda. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru. Ketiga adalah masalah dan indikator hasil penelitian, masalah yang ditemukan disini tidak hanya masalah teknis, namun juga ditemukan masalah non-teknis dalam pelaksanaan rekrutmennya.

C. Proposisi

Proposisi adalah pernyataan yang menjelaskan atau memberikan pemahaman tentang kebenaran yang dapat dibuktikan dengan fakta dan kondisi di lapangan, sehingga mudah dipahami dan digunakan sebagai referensi oleh peneliti. Selain itu, proposisi juga dapat membatasi kajian teori yang ada agar lebih mudah dipahami dan dilaksanakan oleh peneliti saat mengumpulkan data di lapangan.⁶⁷

Untuk memudahkan peneliti terkait dengan bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan maka peneliti membuat proposisi dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan
 - a. Analisis Kebutuhan

Proses rekrutmen dimulai saat ada kebutuhan untuk bidang pekerjaan baru di institusi pendidikan, ketika karyawan dipindahkan

⁶⁷ Ifit Novita Sari, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: Unisma Press, 2022), hal. 45

atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan pengunduran diri, terjadi PHK, atau karena pensiun yang direncanakan. Kemudian, kondisi ini disesuaikan dengan perencanaan sumber daya manusia yang telah ada untuk mengetahui posisi yang kosong dan jumlah tenaga kerja yang diperlukan.

b. Mencari Informasi Posisi

Informasi mengenai posisi yang kosong diperoleh melalui analisis jabatan untuk menyusun uraian tugas (*job description*) dan spesifikasi posisi (*job specification*). Persyaratan posisi harus disusun dengan cermat dan jelas untuk menghindari kebingungan dalam proses rekrutmen selanjutnya.

c. Menentukan Kandidat yang Tepat

Setelah persyaratan posisi disusun, langkah berikutnya adalah menentukan dan mencari kandidat yang tepat. Pencarian kandidat dapat dilakukan dari dalam institusi atau dari luar.

d. Memilih Metode Penyebaran Informasi

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti iklan, rekomendasi karyawan, *walk-ins* dan *write-ins*, melalui departemen tenaga kerja, pencarian langsung oleh sekolah, lembaga pendidikan, dan organisasi lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Memanggil Kandidat yang Memenuhi Syarat

Kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan dipanggil, berkas lamaran mereka dikumpulkan, dan mereka diminta mengisi formulir lamaran yang disediakan untuk diproses dalam tahap seleksi.

f. Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Prosedur seleksi dilakukan untuk memastikan tugas pada posisi yang diisi memerlukan kualifikasi fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh semua orang, dan untuk memilih dari kandidat yang lebih banyak dibandingkan posisi yang tersedia.

g. Membuat Penawaran Kerja

Penawaran kerja disiapkan setelah proses seleksi selesai dan kandidat terbaik telah dipilih. Ini termasuk mempersiapkan perjanjian kerja, menjelaskan peraturan dan kondisi kerja di institusi.

h. Memulai Pekerjaan

Setelah kandidat mulai bekerja, mereka perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal dan bertahan lama. Pegawai perlu dimonitor dan dinilai kinerjanya secara teratur, serta diberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan.

2. Faktor Penghambat Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

- a. Karakteristik Organisasi
- b. Tujuan dan Kebijakan Organisasi
- c. Kondisi Lingkungan Eksternal Organisasi
- d. Biaya Rekrutmen Organisasi

- e. Kompensasi
- f. Kebiasaan Rekrutmen
- g. Pasar Tenaga Kerja
- h. Tuntutan Tugas.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang diangkat maka jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Alasan penggunaan jenis penelitian deskriptif adalah penelitian ini cocok dengan penelitian yang akan dilakukan dan penelitian ini memberikan informasi yang komprehensif tentang strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang strategi rekrutmen yang digunakan oleh sekolah untuk tenaga pendidik dan kependidikan. Pendekatan deskriptif akan membantu mengidentifikasi dan menjelaskan berbagai aspek terkait strategi tersebut. Pendekatan kualitatif lebih cocok untuk memahami konteks, persepsi, dan pengalaman individu terkait strategi rekrutmen. Wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait strategi tersebut.

Penelitian kualitatif melibatkan analisis yang mendalam terhadap fenomena yang sedang diselidiki, dengan melakukan pemeriksaan rinci pada berbagai kasus yang mungkin memiliki perbedaan dalam sifat masalah yang tengah diteliti. Untuk memastikan kualitas penelitian yang mengadopsi metode kualitatif, esensial bahwa data yang dikumpulkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus memiliki akurasi dan kelengkapan, termasuk data primer dan sekunder.⁶⁸

Dalam Sahir memaparkan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian penelitian kualitatif, yaitu:

1. Menurut Somantri menyatakan bahwa metode kualitatif adalah proses pembangunan teori ilmu sosial dan metodologi dalam konteks Indonesia.
2. Menurut Basrowi & Suwandi menjelaskan bahwa metode kualitatif memiliki kemampuan untuk mengungkap dan memahami hal-hal yang tersembunyi di balik peristiwa yang masih belum terungkap.⁶⁹

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang mendalam dan rinci dalam menganalisis fenomena yang sedang diselidiki, seringkali dengan mempertimbangkan variasi dalam sifat masalah yang diteliti. Penelitian kualitatif sering melibatkan keterlibatan aktif peneliti dalam lapangan. Hal ini dapat mencakup wawancara mendalam, observasi partisipatif, atau interaksi langsung dengan responden. Keaktifan ini membantu peneliti untuk bisa memahami yang lebih lengkap dan kontekstual terhadap fenomena yang diteliti.

⁶⁸ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021),

⁶⁹ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian seringkali melibatkan pemilihan lokasi yang menjadi fokus penelitian. Lokasi penelitian adalah tempat di mana kegiatan penelitian dilaksanakan, dan penentuan lokasi ini bertujuan untuk memperjelas area yang menjadi fokus dalam penelitian. Adapun lokasi pada penelitian ini akan dilaksanakan di SMK IT Al Izhar Pekanbaru yang beralamatkan di Jl.HR. Soebrantas No. Km.15, Tarai Bangun, Kabupaten Kampar, Riau.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret Sampai dengan bulan Juni 2024.

C. Informan Penelitian

Informan penelitian merujuk pada individu, objek, atau organisasi yang menjadi fokus penelitian dan memiliki kemampuan untuk memberikan informasi yang relevan. Dalam konteks penelitian kualitatif, istilah "informan" sering digunakan untuk menggambarkan individu atau entitas yang dapat memberikan wawasan mendalam mengenai fenomena atau masalah yang diteliti. Sebaliknya, dalam penelitian kuantitatif, mereka yang memberikan respons terhadap pertanyaan peneliti sering disebut sebagai "responden." Dengan demikian, istilah "informan" dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

"responden" digunakan sesuai dengan jenis penelitian untuk merujuk pada individu atau objek yang berkontribusi dalam studi tersebut.⁷⁰

Informan utama dalam penelitian ini ialah Kepala Sekolah. Penelitian ini berfokus pada strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah. Selain itu, terdapat informan pendukung yang terdiri dari Bendahara, Kepala Tata Usaha, dan Tenaga Pendidik. Hal ini memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data karena pihak sekolah telah memberikan izin.

D. Sumber Data

Menurut Lofland dalam Sandu dan Ali yaitu sumber data penelitian kualitatif datanya bersumber dari bahasa lisan atau tertulis serta tindakan yang diamati. Selain itu, informasi tambahan bisa ditemukan dalam bentuk dokumen dan lainnya.⁷¹

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan ada dua sumber data yaitu:

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber utama data yang dikumpulkan melalui catatan tertulis, perekaman video atau audio, pengambilan foto atau rekaman video, serta melalui wawancara atau observasi. Pengumpulan data primer ini melibatkan kolaborasi antara melihat,

⁷⁰ Azharsyah Ibrahim, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Aceh: Ar-Raniry Press, 2021), hal.213

⁷¹ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hal.28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendengar, dan bertanya sebagai usaha untuk mengumpulkan informasi.⁷²

2. Sumber data Skunder

Data sekunder adalah informasi tambahan yang digunakan untuk memperkuat dan melengkapi pemahaman tentang strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Data ini diperoleh melalui sumber-sumber perantara seperti buku, jurnal, dan sumber-sumber lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.⁷³ Dengan gambaran tersebut maka dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengamatan dan pencatatan sistematis dari fenomena yang diselidiki. Observasi adalah cara yang sangat efektif untuk mengetahui apa yang dilakukan orang dalam konteks tertentu, pola rutinitas dan pola interaksi dari kehidupan sehari-hari.⁷⁴ Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai permasalahan yang terjadi pada rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru.

⁷² Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 69

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 7

⁷⁴ Albito Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hal. 110

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁷⁵ Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka *face to face* maupun dengan menggunakan telepon, atau internet.⁷⁶

Dalam teknik ini, peneliti melakukan wawancara berbentuk dialog dengan informan, dengan tetap berpatokan kepada sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan. Pedoman wawancara disusun berdasarkan kajian teoritis tentang strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan untuk memudahkan pengumpulan data. Alasan peneliti memilih metode wawancara yaitu untuk mengetahui dan mendapatkan data mengenai strategi rekrutmen untuk memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al- Izhar Pekanbaru. Secara menyeluruh dan mendalam sesuai dengan jawaban yang sebenar-benarnya tanpa dilebih-lebihkan atau dikurang-kurangi.

Dengan demikian, penentuan kategori partisipan yang peneliti laksanakan disesuaikan dengan pemahaman yang diperoleh berdasarkan kajian teoritis tentang strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Maka, peneliti mempunyai peluang untuk dapat

⁷⁵ Sugiyono, *Op.Cit.*, hal. 231

⁷⁶ *Ibid.*, hal. 211

memahami bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidik di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al- Izhar Pekanbaru. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara antara peneliti dengan Kepala Sekolah, Bendahara, Kepala Tata Usaha dan Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al- Izhar Pekanbaru, untuk mendukung pelaksanaan wawancara.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, penggunaan metode observasi dan wawancara akan didukung oleh pengumpulan data tambahan menggunakan teknik dokumentasi. Peneliti akan menghimpun data- data seperti catatan, foto, dan rekaman video yang relevan dengan objek penelitian yang ditemukan di lapangan.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dalam Sugiyono, Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁷⁷

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono mengemukakan analisis data terbagi dalam beberapa aktivitas, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.⁷⁸ Langkah-langkah dalam analisis tersebut adalah sebagai berikut:

⁷⁷ *Ibid.*, hal. 367

⁷⁸ *Ibid.*, hal. 369

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah bagian dari analisis yang melibatkan penyaringan, pengelompokan, pengarahannya, penghilangan informasi yang tidak relevan, dan pengorganisasian data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat ditarik dan diverifikasi.⁷⁹ Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu data perlu dicatat secara teliti dan rinci.⁸⁰ Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis data dengan melakukan reduksi data. Dimana data yang diterima dirangkum, dipilih hal-hal pokoknya, difokuskan pada hal-hal yang penting, dan dicari tema juga polanya.

2. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, peneliti dapat menyajikan data yang telah dikumpulkan. Menurut Miles dan Huberman, penyajian data adalah proses menyusun informasi secara sistematis yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁸¹ Dalam penelitian kualitatif, penyajian data yang paling sering digunakan adalah bentuk teks naratif.⁸² Berdasarkan penjelasan tersebut, maka tujuan melakukan penyajian data dapat memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan tahap selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

⁷⁹ Hardani, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), hal. 164

⁸⁰ Sugiyono, *Op.Cit.*, hal. 370

⁸¹ Hardani, dkk., *Op. Cit.*, hal. 167

⁸² Sugiyono, *Op.Cit.*, hal. 373

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Penarikan Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan reduksi data, penyajian data, langkah selanjutnya peneliti dapat melakukan penarikan kesimpulan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan hasil awal yang bersifat sementara dan kemudian diteliti secara lebih detail dengan dukungan bukti yang valid dan konsisten ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data.⁸³ Dengan demikian, kesimpulan ini adalah untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah dirumuskan pada awal penelitian.

G. Penguji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dianggap valid jika tidak terdapat perbedaan antara apa yang dilaporkan oleh peneliti dan kondisi sebenarnya yang terjadi pada objek penelitian.⁸⁴ Maka, untuk meminimalisir kesalahan data yang dianalisis perlu melakukan uji keabsahan data.

Keabsahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik triangulasi. Triangulasi merupakan cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.⁸⁵ Menurut Sugiyono, triangulasi juga merupakan salah satu teknik pengujian kredibilitas data, dengan demikian bila

⁸³ *Ibid.*, hal. 374

⁸⁴ Hardani, dkk., *Op. Cit.*, hal. 199

⁸⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 332

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengumpulan data dengan teknik triangulasi, maka data yang diperoleh akan menjadi lebih kredibel dan pasti.⁸⁶ Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh.

Triangulasi sumber yaitu proses menguji keabsahan data yang mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber yang tersedia, karena data yang sejenis akan lebih valid jika didapatkan dari sumber yang berbeda.⁸⁷

Teknik pengujian keabsahan dengan triangulasi sumber menggunakan metode wawancara. Penentuan narasumber dalam wawancara peneliti menyesuaikan dengan memiliki pemahaman dan yang berpartisipasi langsung pada kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al- Izhar Pekanbaru yang diperoleh berdasarkan kajian teoritis tentang strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan.

Metode wawancara memungkinkan penulis untuk mengumpulkan data dari beberapa sumber yang kemudian diperiksa kevalidannya. Data yang diperoleh dari setiap sumber mungkin memiliki kemiripan atau perbedaan. Oleh karena itu, triangulasi sumber digunakan untuk memeriksa keakuratan data dari setiap sumber, termasuk sumber data yang diperoleh dari metode observasi dan studi dokumentasi. Peneliti menggunakan triangulasi sumber adalah dengan membandingkan hasil wawancara dengan isu yang tercatat dalam dokumen yang berkaitan.

⁸⁶ Sugiyono, *Op. Cit.*, hal. 244

⁸⁷ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Jakarta: Cakra Buku, 2014), hal. 116

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan SMK IT Al-Izhar Pekanbaru, sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Adapun kesimpulan terkait strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMK IT Al-Izhar Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

1. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan
 - a. Analisis kebutuhan, kegiatan ini dilakukan oleh Kepala Sekolah SMK IT Al-Izhar Pekanbaru dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, menentukan waktu dan menetapkan persyaratan untuk para pelamar.
 - b. Analisis jabatan, kegiatan ini dilakukan oleh tim rekrutmen SMK IT Al-Izhar Pekanbaru dengan melihat kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan disekolah.
 - c. Menentukan calon yang tepat, kegiatan ini dilakukan dengan bermusyawarah terlebih dahulu dengan tim rekrutmen dan menentukan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi oleh pelamar.
 - d. Penyebaran informasi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, kegiatan ini dilakukan dengan cara menyebarkan lowongan secara eksternal, yaitu dari media sosial resmi sekolah atau rekomendasi dari pegawai sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan, kegiatan ini dilakukan dengan cara menelfon pelamar yang sudah mendaftar sebelumnya.
- f. Seleksi, kegiatan ini dilakukan dengan wawancara wawasan umum, tes *micro teaching*, tes membaca al-qur'an dan tes keahlian dibidangnya.
- g. Penawaran kerja, dilakukan dengan persetujuan kedua belah pihak terkait sistem kerja.
- h. Memulai bekerja, dilakukan dengan pendampingan bekerja oleh pihak sekolah.

2. Faktor Penghambat Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Hambatan eksternal yang sering dialami pihak sekolah yaitu seperti masih banyak nya tenaga pendidik atau kependidikan yang melamar bukan sesuai bidangnya, dan hambatan internal yang dihadapi pihak sekolah meliputi penyebaran informasi yang kurang luas, yang menyebabkan minimnya jumlah pelamar yang mendaftar. Hal ini mengakibatkan sekolah kesulitan menarik tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan untuk strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMK IT Al-Izhar Pekanbaru adalah sebagai berikut:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Penyebaran informasi lowongan tenaga pendidik dan kependidikan perlu dilakukan secara lebih luas. Langkah ini bertujuan agar lebih banyak tenaga pendidik dan kependidikan yang melamar, sehingga sekolah memiliki lebih banyak pilihan dalam memilih kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.
2. Disarankan agar staf tata usaha hanya fokus pada tugas-tugas administratif dan tidak lagi dilibatkan dalam kegiatan mengajar. Dengan demikian, staf tata usaha dapat lebih efektif dan efisien dalam menjalankan fungsi-fungsi administratif yang mendukung operasional sekolah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, Sofia Dian, dkk. Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 5. No. 1. (2023).
- Adha, Novan Ramadani dan Indra Sudrajat. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru), *Jurnal Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*. Vol. 01. No. 02. (2023).
- Adiat, Ayi. *Manajemen Strategik: Tinjauan Teoritikal Multiperspektif*. Edisi Ke Satu. Lampung: Lembaga Penelitian Universitas Lampung.(2010).
- Aldino, Muhammad, Nurul Hidayati Murtafiah, dan Tamyis. Peran Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Guru. *UNISAN Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*. Vol. 02. No. 05.(2023).
- Amiruddin. *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Medan : Lembaga Peduli pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI).(2018).
- Amon, Lorensius, Theresia Ping, dan Soerjo Adi Poernomo. Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastora*. Vol. 5. No. 1. (2021).
- Andriani, Tuti dan Zuhairansyah Arifin. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Terintegrasi Islam*.Depok: PT. RajaGrafindo Persada.(2022).
- Anggito, Albito dan Johan Setiawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak. (2018)
- Anim, Sudarwan dan Khairil. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.(2011).
- Dewi, Laksmi dan Masitoh. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: DEPAG RI.(2009)
- Endi, Roma Pratama. *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas di Sekolah Alam Raya Muara Jambi di Kabupaten Muaro Jambi*, Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. (2019)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Fauziah, Syifa, Muhammad Syaifudin, dan Tuti Andriani. Implementasi Manajemen Strategi dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol 4. No 3. (2023)
- Fitria, Bella Okta dan Yulian Santoso. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol 16. No.1. (2016).
- Hadijaya, Yusuf. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Mulya Sarana. (2013).
- Hanifah, Umi. Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga. *Jurnal Educatio*. Vol 7. No. 4. (2021).
- Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu. (2020).
- Hasmin dan Jumiaty Nurung. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media. (2021).
- Hermawan, Sigit. *Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional*. Jawa Timur:UMSIDA Press. (2020).
- Hertati, Diana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki. (2020).
- Ibrahim. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. (2015)
- Karwanto, S.Adevia Ayu Kusumaning Putri. Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*. Vol 09. No. 01. (2021).
- Kemenag RI No 1006 Tahun 2021 Tentang Pedoman pengangkatan guru pada madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2011).


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mustikasari. *Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cendekia Serpong*. Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. (2014).
- Nuzil, Fahmi Ainun. Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah. *Journal Continuous Education*. Vol 4. No.1. (2023).
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta: Cakra Buku. (2014)
- Peraturan Pemerintah No.57 Tahun 2021. Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. edisi ketiga. Jakarta: Balai Pustaka. (2007).
- Putri, C.A.D dan Erny Roesminingsih. Rekrutmen Guru Di Jenjang Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidika*. Vol 10. No.01. (2022).
- Rahim, Abd. Rahman dan Enny Radjab. *Manajemen Strategi*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar. (2016).
- Sadah, Nailis, dan Jamilus. Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Penempatan Kerja Di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 8. No.1. (2024).
- Saifir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia. (2021).
- Saifi, Ifit Novita, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Unisma Press. (2022).
- Solatiah, Anisa, Retno Puji Lestari, dan Shanty Komalasari. Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *JURNAL Ecoment Global:kajian bisnis dan manajemen*. Vol. 10. No. 10. (2022)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Syoto, Sandu dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing. (2015)
- Sriyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. (2013).
- Sriyanto, Dadang dan Dadan Hidayatullah. Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMP Al Ma'soem Jatinangor Sumedang. *SIMPATI: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Bahasa*. Vol.2. No.1. (2024).
- Siadin. Sistem Rekrutmen Dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik Di Smp Islam Darul Hikmah Makassar. *Ash-Shahabah: Jurnal Pendidikan dan Studi*. Vol. 5. No. 1. (2019).
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. (2013).
- Umar, Husein. *Manajemen Strategik: Konsep dan Analisis*. Jakarta: Business Research Center. (2020).
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Widodo, Rochmad, Nabilah Saputri, dan Nova Intania. Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTS dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*. Vol 12.No.2. (2022).
- Widasari,W., Oryza Sativa Armeilia, dan Khansa Indiko A.M. Strategi Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*. Vol: 1. No 3. (2024).
- Yulyanti, Ellyta. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol.16. No.3. (2011)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA KEPADA KEPALA SEKOLAH

No	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses identifikasi jabatan yang kosong dilakukan di sekolah ini? Apakah ada mekanisme atau penilaian khusus yang digunakan untuk menentukan kebutuhan akan tenaga pendidik dan kependidikan baru? 2. Untuk menentukan jabatan yang diperlukan bagaimana cara sekolah menganalisis kebutuhan dan menentukan strategi rekrutmen? 3. Sebelum pelaksanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, apakah bapak terlibat dalam proses rekrutmen? Siapa saja yang terlibat dalam proses rekrutmen? 4. Bagaimana proses pembentukan tim rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan? 5. Kapan waktu pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan? 6. Persyaratan apa saja yang diberikan kepada pelamar ? 7. Aspek apa saja yang akan diseleksi untuk calon pelamar tenaga pendidik dan kependidikan ? 8. Metode eksternal seperti apa yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<p>digunakan yayasan dalam proses rekrutmen?</p> <p>9. Berapa lama waktu yang biasanya diperlukan oleh sekolah untuk melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?</p> <p>10. Bagaimana teknis pengumuman hasil rekrutmen kepada pelamar yang masuk ke tahap seleksi ?</p> <p>11. Apakah bapak terlibat dalam pengambilan keputusan penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan baru ?</p> <p>12. Bagaimana proses pembuatan penawaran kerja dilakukan setelah seleksi tenaga pendidik dan kependidikan selesai? Apakah ada negosiasi yang terlibat dalam penawaran kerja kepada calon yang diterima?</p> <p>13. Bagaimana sekolah memantau tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan baru dalam bekerja ?</p>
<p>Kendala Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setelah melakukan rekrutmen tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, apakah ada evaluasi kegiatan rekrutmen? 2. Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan sekolah? 3. Bagaimana jika seorang pelamar tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tersebut?

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
LAMPIRAN 2

PEDOMAN WAWANCARA KEPADA BENDAHARA

No	INDIKATOR	PERTANYAAN
	Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses identifikasi jabatan yang kosong dilakukan di sekolah ini? 2. Apakah ada prosedur khusus dalam melakukan analisis jabatan di sekolah ini? Bisa ibu jelaskan lebih lanjut? 3. Bagaimana cara ibu menentukan calon yang tepat untuk posisi yang kosong? 4. Apa saja metode rekrutmen yang biasanya digunakan oleh sekolah ini untuk mencari calon tenaga pendidik dan kependidikan? 5. Bagaimana proses pemanggilan calon yang dianggap memenuhi persyaratan dilakukan? 6. Bolehkah ibu jelaskan tahapan seleksi yang dilakukan untuk tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah ini? 7. Bagaimana proses pembuatan penawaran kerja setelah seleksi selesai? Apakah ada negosiasi yang dilakukan dengan calon yang diterima? 8. Setelah calon diterima, bagaimana proses memulai kerja mereka di sekolah ini? Apakah ada orientasi atau program pembinaan yang diberikan?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Kendala Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada kendala anggaran yang dihadapi dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan? Jika ya, bagaimana pengaruhnya terhadap proses rekrutmen? 2. Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan sekolah? 3. Setelah melakukan rekrutmen tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, apakah ada evaluasi kegiatan rekrutmen?
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
LAMPIRAN 3

PEDOMAN WAWANCARA KEPADA KEPALA TATA USAHA

No	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ibu menjabat posisi ini karena adanya kekosongan jabatan tersebut? 2. Persyaratan apa saja yang harus dipenuhi untuk melamar di sekolah ini ? 3. Ibu mengetahui dari mana adanya rekrutmen disekolah ini? 4. Melalui apa ibu dihubungi untuk mengikut proses seleksi? Setelah ibu memasukan lamaran ke sekolah ini, berapa lama waktu pemanggilan untuk ke tahap seleksi ? 5. Aspek apa saja yang diseleksi untuk calon tenaga kependidikan ? 6. Tugas ibu dalam proses seleksi apakah ada ? 7. Kapan saja waktu di adakannya rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan? 8. Bagaimana proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan? 9. Apakah ada pendampingan setelah ibu dinyatakan diterima di sekolah ? 10. Menurut ibu apa yang membuat ibu tertarik untuk masuk kesekolah ini?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kendala Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none">1. Apakah selama proses rekrutmen ada kendala yang ibu alami ?2. Bagaimana proses seleksi dilakukan? Apakah ada kendala dalam tahap-tahap seleksi seperti tes atau wawancara?
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



LAMPIRAN 4

PEDOMAN WAWANCARA KEPADA GURU

No	INDIKATOR	PERTANYAAN
	Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang mendorong bapak untuk tertarik melamar posisi guru di sekolah ini? 2. Apa yang bapak ketahui tentang tanggung jawab dan tugas utama seorang guru disekolah ini? 3. Bagaimana bapak mengetahui adanya informasi tentang lowongan guru di sekolah ini? 4. Ketika bapak pertama kali masuk ke sekolah ini persyaratan apa saja yang diperlukan? 5. Tes seleksi apa saja yang diberikan oleh disekolah? 6. Berapa lama pemanggilan setelah melakukan seleksi? Dipanggil melalui apa? 7. Apa yang bapak harapkan dari penawaran kerja yang diberikan dari sekolah? 8. Apa yang bapak lakukan pada minggu pertama ketika diterima disekolah ini?
	Kendala Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak merasa adanya ketidakcocokan Antara lulusan pendidikan dengan posisi penempatan guru? 2. Apakah ada kendala yang bapak alami selama rekrutmen ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 5

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Robi Sandra, S.E.Sy.M.E.
Jabatan : Kepala Sekolah (Informan Utama)
Hari / Tanggal : Rabu, 15 Mei 2024
Waktu : 14.42 Wib
Tempat : Ruang Kepala Sekolah

1. Bagaimana proses identifikasi jabatan yang kosong dilakukan di sekolah ini? Apakah ada mekanisme atau penilaian khusus yang digunakan untuk menentukan kebutuhan akan tenaga pendidik dan kependidikan baru?

Mungkin kalau langkah pertama yang kami lakukan adalah mengadakan rapat internal dulu ya sesama tim rekrutmen untuk mendiskusikan atau bermusyawarah tentang kebutuhan sekolah. Kami juga melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja staf yang ada untuk mengidentifikasi apakah ada posisi yang perlu diisi secara permanen atau sementara. Selain itu, jika terdapat guru yang cuti atau berhenti di tengah semester, kami melakukan rekrutmen mendadak untuk mengisi kekosongan tersebut agar proses pembelajaran tetap berjalan lancar. Proses ini membantu kami menentukan kebutuhan akan tenaga pendidik dan kependidikan baru dengan tepat sesuai dengan situasi dan kebutuhan sekolah.
2. Untuk menentukan jabatan yang diperlukan Bagaimana cara sekolah menganalisis kebutuhan dan menentukan strategi rekrutmen?

Untuk menentukan jabatan yang diperlukan ya kita harus ada pemetaan tersendiri dan diskusi ya kan, ya udah kita melihat sesuai dengan

kemampuan yang ada di miliknya. Misalnya contoh kita ingin tetapkan wali kelas kita kan dia dulu ya kan ya kondisi banyak kondisi sebenarnya yang pertimbangan tidak hanya sekedar kemampuan ya kan, kita lihat dari segi waktunya gimana ya kan, apakah waktu dia ini punya jam ajar banyak tidak ya kan kalau jam mengajarnya banyak ya kan itu salah satu pemetaannya, kita juga melihat, kondisi dia disini apakah dia sanggup atau tidak dan kemampuan dia seperti apa ya kan, ntah juga masalah pribadi ntah dia punya anak tau pekerjaan lain ini juga termasuk dalam pemetaannya, jadi kita buat untuk menentukan jabatan ini tentu ada pertimbangan-pertimbangan yang harus matang supaya tidak salah memberikan, jadi artinya rekrutmen ini harus dilalui dengan segala proses yang mempertimbangkan kebutuhan, mempertimbangkan segala keadaan, dan mempertimbangkan kondisi, agar nanti kita bisa masuk kedalam pembimbingan bagrouand kita juga akan tentukan, jadi kita harus berdiskusi dan bermusyawarah untuk beberapa hal dan juga meminta ketersediaannya, jadi ada kenyamanan dalam menjalankan tugasnya selama disekolah ini.

3. Sebelum pelaksanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, apakah bapak terlibat dalam proses rekrutmen? Siapa saja yang terlibat dalam proses rekrutmen?

Kalau peran saya sebagai penanggung jawab dalam rekrutmen dan yang lain nanti melaporkan kepada saya jadi saya nanti yang menentukan pada tahap akhir untuk meluluskan atau tidak dan saya nanti yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyampaikan aturannya seperti yang ada disekolah. Kalau kita kan punya tim ya kan, biasanya kalau kita disini rekrutmennya punya tim kan ya itu yang terlibat terutama ya pastinya kepala sekolah ya kan nanti ada timnya juga tim seleksinya, kemudian pihak yayasan nanti mereka akan melalui beberapa tahap. Iya kan tahap pertama kepala sekolah, tahap kedua bersama tim, dan tahap ketiga bersama yayasan.

4. Bagaimana proses pembentukan tim rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?

Pembentukan tenaga rekrutmen untuk di SMK IT AL-IZHAR, nah pertama saya ingin jelaskan dulu bahwasanya Al Azhar ini kan memiliki, empat satuan pendidikan empat satuan pendidikan dibawah naungan yayasan. Iya kan, ha jadi untuk masalah rekrutmen, tenaga yang akan melakukannya rekrutmen ya kan disini itu ada tim, tim ini dibuat oleh yayasan. Nah siapa orangnya ya seorangnya adalah pertama, nah adalah guru tetap yayasan, dipilih yang memiliki kapasitas untuk bisa melakukan rekrutmen, jadi tidak semua guru diberikan apa namanya untuk rekrutmen ini hanya ada beberapa guru yang tentunya yang diberikan amanah ini oleh yayasan. Salah satunya adalah lama dia berada disini. Ha jadi tergantung lamanya dia berada disini dan juga merupakan guru tetap. Jadi teknis penentuannya langsung dari yayasan.

5. Kapan waktu pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?

Kalau rekrutmen biasanya dia terjadwal, itu dia dibagi menjadi dua, ada rekrutmen yang sifatnya membutuhkan secara cepat, ini terjadi memang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketika ada guru yang berhalangan ya kan langsung masih cari cepat. Emang kita membuka lowongan seperti artinya siapa yang punya kenalan langsung masuk, tapi dites dulu sesuai kemampuan dia, ya kan. Tapi ada juga rekrutmen yang sifatnya dikumpulkan hingga akhir semester. Biasanya dia ya biasanya diakhir semester biasa ya kalau dia. Kalau semester genap biasanya dibulan juni kalau semester ganjil biasanya dibulan november atau desember. Tapi kalau kita tergantung kebutuhan, kalau kebutuhan kita ada ya, kita membuka rekrutmen tapi kalau tidak ada kebutuhan yaa maka tidak ada pembukaan rekrutmen.

6. Persyaratan apa saja yang diberikan kepada pelamar ?

Persyaratan. Persyaratan untuk lamar. Ya kalau persyaratan secara umum saja sama kayak sekolah lain, kita masukkan surat permohonan ya kan ijazah ya kan KTP ya habis itu kalau ada di transkrip nilai dan juga beberapa lampiran lampiran pendukung ya kan seperti ada pengalaman kerja dia atau pelatihan pelatihan atau pun yang pernah diikutinya.

7. Aspek apa saja yang akan diseleksi untuk calon pelamar tenaga pendidik dan kependidikan ?

Yang pertama ya dia harus bisa membaca Al-qur'an wawasan keagamaan, ada micro teaching, ya kan, ada tes labor ya kan, ada enam tes kalau nggak salah saya ya, yang pertama micro teaching, kedua ada wawasan keislaman, ada tes Al-qur'an nya, ada labornya, dan ada tes bahasanya bahasa arab dan bahasa inggris.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Metode eksternal seperti apa yang digunakan yayasan dalam proses rekrutmen?

Kita biasanya penyebarannya melalui sosial media saja, atau dari grup-grup whatshap, di instagram dan juga tiktok.

9. Berapa lama waktu yang biasanya diperlukan oleh sekolah untuk melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?

Proses rekrutmen di sekolah kami biasanya berlangsung selama sekitar seminggu. Pada hari pertama, dilakukan tes wawancara awal untuk mengidentifikasi kandidat potensial. Kemudian pada hari kedua, dilanjutkan dengan tes wawancara umum untuk lebih mendalami pemahaman calon terhadap bidang yang mereka lamar. Pada hari ketiga, dilakukan tes micro teaching untuk mengevaluasi kemampuan pengajaran praktis dari calon yang berhasil lolos tahap sebelumnya. Dengan demikian, dalam waktu seminggu, kami dapat menyelesaikan proses rekrutmen dengan baik.

10. Bagaimana teknis pengumuman hasil rekrutmen kepada pelamar yang masuk ke tahap seleksi ?

Biasanya kami langsung mengumumkan saja lewat telfon, jadi yang lulus kami kabari dan meminta kehadirannya kesekolah.

11. Apakah bapak terlibat dalam pengambilan keputusan penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan baru ?

Ya, saya terlibat dalam pengambilan keputusan tersebut. Sebagai kepala sekolah dan anggota tim rekrutmen, saya terlibat aktif dalam proses seleksi

dan evaluasi calon pelamar, serta berpartisipasi dalam menentukan kandidat yang paling cocok untuk posisi yang tersedia. Keputusan akhir mengenai penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan baru dibuat bersama-sama dengan tim rekrutmen berdasarkan evaluasi kualitas dan kesesuaian calon dengan kebutuhan sekolah.

12. Bagaimana proses pembuatan penawaran kerja dilakukan setelah seleksi tenaga pendidik dan kependidikan selesai? Apakah ada negosiasi yang terlibat dalam penawaran kerja kepada calon yang diterima?

Setelah seleksi tenaga pendidik dan kependidikan selesai, saya sebagai kepala sekolah biasanya langsung menyampaikan penawaran kerja kepada calon yang diterima. Saya akan memberikan penjelasan secara rinci tentang posisi yang ditawarkan, termasuk gaji, tunjangan, jadwal kerja, dan kebijakan sekolah lainnya. Proses ini dilakukan secara langsung untuk memastikan kejelasannya dan kesempatan bagi calon untuk bertanya jika ada hal yang kurang jelas dari apa yang sudah saya sampaikan, yakan. Walaupun seperti itu, saya juga terbuka untuk melakukan negosiasi terkait dengan beberapa aspek penawaran kerja, seperti kompensasi atau fasilitas kerja, sesuai dengan kebijakan dan kemampuan sekolah.

13. Bagaimana sekolah memantau tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan baru dalam bekerja ?

Ya kalau sesudah dia masuk diterima kan kita punya training ni, jadi kita akan pantau bagaimana secara kinerjanya, bagaimana kehadirannya, ya pokoknya dalam masa training itu kita akan memberikan beberapa tugas ke

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dia, apakah tugas itu bisa diselesaikan dengan baik atau tidak. Nah itu menjadi salah satu pertimbangan pemantauan kita untuk agar dia bisa lulus dari masa trainingnya, nah seperti itu.

14. Setelah melakukan rekrutmen tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, apakah ada evaluasi kegiatan rekrutmen ?

Biasanya ada kita selalu melakukan evaluasi. Setelah kita melakukan rekrutmen, kita akan melakukan evaluasi. Ya kan biasanya evaluasi evaluasinya untuk memperbaiki rekrutmen yang akan datang. Ya kan. Apakah ada kesalahan pada saat seleksi tadi misalnya contoh dalam hal misalnya. Micro teaching ya kan ya, apa yang kita harap kan mungkin belum tersampaikan dengan baik yakan. Contoh seperti kita suruh pakai ini, tapi malah dia memakai yang lain, akan ada evaluasi evaluasi ya supaya lebih. Apa namanya untuk rekrutmen yang akan datang mungkin bisa lebih baik lagi.

15. Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan sekolah?

Salah satu kendala utama yang kami hadapi adalah kesenjangan antara latar belakang pendidikan dan kualifikasi yang diharapkan dengan kandidat yang melamar. Terkadang kami menemukan bahwa beberapa kandidat tertarik untuk melamar pekerjaan, namun latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja mereka tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan yang kami harapkan. Selain itu, ada juga situasi di mana kandidat mungkin memiliki keterampilan atau kompetensi yang baik,

namun tidak sepenuhnya cocok dengan sekolah, contoh seperti kurang bisa dalam membaca Al-qur'an. Ada juga yang tidak sesuai dengan kontrak yang disiapkan oleh sekolah, namun tidak sesuai dengan dirinya, seperti itu.

16. Bagaimana jika seorang pelamar tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tersebut?

Apabila seorang pelamar tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, kami akan memberikan kejelasan jadi kita kan menunda dulu untuk menerimanya. Selanjutnya, kami akan menunda proses seleksi untuk posisi tersebut dan melanjutkan pencarian untuk menemukan kandidat yang lebih sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan sekolah. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang diterima memiliki kemampuan dan kualifikasi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh sekolah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 6

Nama Informan : Kiki Iswanti, S.Kom.,MM.
Jabatan : Bendahara (Informan Pendukung)
Hari / Tanggal : Senin 20 Mei 2024
Waktu : 14.25 Wib
Tempat : Didepan Ruang Guru

1. Bagaimana proses identifikasi jabatan yang kosong dilakukan di sekolah ini?

Eeee kalau pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik maupun kependidikan biasanya dibuka ketika adanya tenaga pendidik atau kependidikan yang mengundurkan diri, atau pensiun, pindah sekolah, naik jabatan, dan meninggal dunia. Proses identifikasi jabatan yang kosong dilakukan melalui beberapa tahap disini. Yang pertama, pihak sekolah melakukan evaluasi rutin terhadap jumlah tenaga pendidik serta kependidikan yang ada. Jika terdapat tenaga pendidik atau kependidikan yang berencana untuk mengundurkan diri, atau pensiun, mereka diwajibkan untuk mengajukan surat resmi kepada pihak sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah bersama tim rekrutmen dari yayasan akan melihat kebutuhan sekolah berdasarkan kurikulum dan jumlah siswa yang ada. Setelah itu, dilakukan musyawarah untuk melihat apa saja yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang kosong. Informasi ini kemudian dilaporkan kepada pihak untuk mendapatkan persetujuan membuka rekrutmen baru.

2. Apakah ada prosedur khusus dalam melakukan analisis jabatan di sekolah ini? Bisa ibu jelaskan lebih lanjut?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tergantung kebutuhannya apabila yang kosong itu tenaga pendidik, maka persyaratan yang diajukan harus memiliki ijazah minimal S1 dan sesuai dengan latar belakang lulusannya. Jika sekolah membutuhkan tenaga kependidikan, maka persyaratan pun menyesuaikan sesuai latar belakang yang dibutuhkan. Sebagai contoh, jika sekolah membutuhkan tenaga ahli di bidang komputer, maka persyaratannya mencakup latar belakang pendidikan S1 lulusan teknik informatika, serta keahlian dalam bidang komputer seperti operasional Word, Excel, pengeditan pamflet, dan keterampilan terkait lainnya. Namun, karena jumlah pendaftar sering kali minimalis, seringkali pelamar yang mendaftar tidak sesuai dengan kebutuhan, sehingga mengakibatkan penerimaan pegawai baru tidak sesuai dengan kebutuhan yayasan. Dan adapun persyaratan yang harus dipenuhi pelamar sama seperti umumnya kayak ijazah S1, CV, fotokopi KK, dan KTP.

3. Bagaimana cara ibu menentukan calon yang tepat untuk posisi yang kosong?

Dalam menentukan calon yang tepat untuk posisi yang kosong, biasanya kita lebih menerapkan pendekatan yang mempertimbangkan aspek keterikatan personal dan kepercayaan masyarakat. Misalnya, informasi tentang rekrutmen disampaikan oleh tenaga pendidik yang sudah ada di SMK ini kepada anggota keluarga mereka atau pihak terdekat yang diharapkan memiliki reputasi baik. Hal ini memastikan bahwa calon yang dipilih memiliki hubungan personal yang kuat dengan yayasan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masyarakat setempat, serta lebih mungkin untuk mendapat dukungan dan kepercayaan dari masyarakat. Tapi nanti pasti akan diseleksi juga sebelumnya, dan apabila sudah dirasa cocok dengan sekolah makanya kami akan menerimanya.

4. Apa saja metode rekrutmen yang biasanya digunakan oleh sekolah ini untuk mencari calon tenaga pendidik dan kependidikan?

Biasanya yang digunakan oleh sekolah ini untuk mencari calon tenaga pendidik dan kependidikan biasanya mengumukan informasi kepada tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang sudah ada di sekolah bahwa sekolah sedang membutuhkan calon baru. Selain itu, upaya dilakukan dengan memasang pamflet di papan pengumuman dan membagikan pamflet ke berbagai media sosial seperti grup whatsapp, ig sekolah, atau tiktok. Dengan menyebar luaskan pengumuman, sekolah berharap dapat memperluas jangkauan informasi dan menarik minat calon pelamar yang potensial dari berbagai latar belakang.

5. Bagaimana proses pemanggilan calon yang dianggap memenuhi persyaratan dilakukan?

Untuk menindaklanjuti pelamar yang lolos ke tahap seleksi, pihak tim rekrutmen melakukan kontak langsung dengan pihak yang bersangkutan biasanya kami menghubunginya melalui telfon atau whatshap agar bisa untuk datang kesekolah dan kami memberikan informasi lebih lanjut mengenai jadwal dan prosedur selanjutnya, serta memanggil pelamar untuk datang ke sekolah untuk ke tahap selanjutnya dalam proses seleksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dan kami juga memberikan informasi mengenai dokumen yang perlu dibawa dan tahapan proses seleksi.

6. Bolehkah Ibu jelaskan tahapan seleksi yang dilakukan untuk tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah ini?

Proses seleksi disekolah ini meliputi beberapa tahap. Pertama, dilakukan tes wawancara awal untuk memahami motivasi dan kualifikasi kandidat. Selanjutnya, terdapat wawancara umum untuk mengevaluasi pengetahuan dan keterampilan. Tahap ketiga adalah tes micro teaching untuk menilai kemampuan mengajar secara praktis. Di samping itu, sekolah juga menerapkan tes khusus seperti tes Al-Qur'an, tes laboratorium, serta tes bahasa Arab dan Inggris untuk memastikan bahwa calon memenuhi standar yang telah ditetapkan disekolah ini. Untuk seleksi tenaga pendidik, biasanya dilakukan melalui wawancara terkait keguruan, melihat latar belakang apakah cocok, lalu tes micro teaching untuk melihat kemampuan kompetensinya. Namun, untuk seleksi kependidikan, prosesnya dengan melibatkan wawancara dan tes kemampuan dalam bidang yang dibutuhkan. Sebagai contoh, untuk posisi operator, kandidat akan diuji kemahirannya dalam mengoperasikan komputer, sementara untuk guru olahraga, selain pemahamannya terkait dunia olahraga, kemampuannya dalam mengaplikasikan teori juga dievaluasi. Makanya melalui proses seleksi-seleksi tadi, sekolah dapat memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang direkrut memenuhi persyaratan dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bagaimana proses pembuatan penawaran kerja setelah seleksi selesai? Apakah ada negosiasi yang dilakukan dengan calon yang diterima?

Setelah proses seleksi selesai, langkah selanjutnya adalah melakukan musyawarah dengan pihak tim rekrutmen untuk menetapkan pelamar yang lolos. Setelah kesepakatan dicapai, sekolah menghubungi pelamar yang lolos untuk dipanggil dan ditanya kesiapannya untuk bekerja di sekolah. Setelah itu, nantik kepala sekolah menyampaikan hal-hal terkait detail posisi, gaji, tunjangan, dan jadwal kerja kepala tenaga pendidik dan kependidikan baru. Penawaran ini disampaikan langsung dari kepala sekolah kepada tenaga pendidik dan kependidikan baru agar tidak ada kesalah pahaman atau permasalahan nantiknya. Kami juga bertanya untuk kesiapannya, terutama mengenai kondisi kerja, jika diperlukan, untuk memastikan bahwa kedua belah pihak sepakat dan puas dengan perjanjian kerja. Ini juga memastikan agar setiap calon yang diterima merasa dihargai dan bahwa kondisi kerja yang ditawarkan sesuai dengan harapan mereka, sehingga tercipta kesepakatan yang saling menguntungkan diantara kedua belah pihak.
8. Setelah calon diterima, bagaimana proses memulai kerja mereka di sekolah ini? Apakah ada orientasi atau program pembinaan yang diberikan?

Setelah calon diterima ya kami melakukan membimbing atau mendampingi dahulu selama kurun waktu sekitar 1-2 minggu. Pendampingan ini bertujuan untuk memperkenalkan lingkungan sekolah,

memantau kinerja, dan memberikan arahan-arahan dalam bekerja. Nanti kami akan memberikan beberapa tugas kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang baru dan melihat bagaimana kinerja mereka.

9. Apakah ada kendala anggaran yang dihadapi dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan? Jika ya, bagaimana pengaruhnya terhadap proses rekrutmen?

Tidak ada kendala anggaran yang terlalu serius dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan karena semuanya telah direncanakan sebelumnya, sehingga proses rekrutmen dapat berjalan dengan lancar dan efisien, memungkinkan sekolah untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.

10. Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan sekolah?

Kendala utama yang dihadapi dalam mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan sekolah adalah kadang-kadang latar belakang kandidat tidak cocok dengan kualifikasi atau spesialisasi yang diperlukan, selain itu, kesulitan juga muncul dalam menemukan kandidat yang memiliki pengalaman dan keterampilan sesuai dengan standar sekolah, serta bersedia bekerja di lokasi tertentu yang mungkin kurang diminati.

11. Setelah melakukan rekrutmen tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, apakah ada evaluasi kegiatan rekrutmen?

Ya, biasanya ada evaluasi setelah melakukan rekrutmen. Setelah proses rekrutmen selesai, kami selalu melakukan evaluasi untuk menilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efektivitas proses tersebut. Evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki rekrutmen yang akan datang, dengan melihat kekuatan dan kelemahan dalam proses seleksi. Hal ini membantu kami untuk meningkatkan strategi rekrutmen, memastikan bahwa kami dapat menarik dan memilih kandidat terbaik untuk proses rekrutmen berikutnya.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN 7

Nama Informan : Heffy Dumary Alyus Rizki, S.T
Jabatan : Kepala Tata Usaha (Informan Pendukung)
Hari / Tanggal : Selasa, 7 Mei 2024
Waktu : 11.20 Wib
Tempat : Didepan Ruang Guru

1. Apakah Ibu menjabat posisi ini karena adanya kekosongan jabatan tersebut?

Ya, saya menjabat posisi ini karena adanya kekosongan jabatan tersebut, saya mengetahuinya dari guru yang ada disini bahwa sekolah sedang mencari tenaga administrasi.

2. Persyaratan apa saja yang harus dipenuhi untuk melamar di sekolah ini ?

Biasanya kalau untuk administrasi biasanya sesuai dengan yang dibutuhkan. Misalnya guru PKN lulusan PKN misalnyakan, paling kita ini wajib pandai baca Alquran. Baca AlQuran itu wajib dan juga kalau bisa ada hafalannya. Jadi di utamakan ada hapalan ayat alqurannya. Disini ada tes keagamaan, tes wawasan dan tes baca quran badanya dan mungkin dari segi penampilan nanti kalau seandainya masuk sini, kita ada peraturan dalam hal berpakaian.

3. Ibu mengetahui dari mana adanya rekrutmen disekolah ini?

Ya saya tau dari guru yang bekerja disini, dikatakan ada lowongan, maka saya masukkan lamaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Melalui apa Ibu dihubungi untuk mengikut proses seleksi ? Setelah Ibu memasukan lamaran ke sekolah ini, berapa lama waktu pemanggilan untuk ke tahap seleksi ?

Melalui telfon. Ada dia beberapa hari tapi dalam waktu kalau saya waktu itu kebetulan karena masuknya diakhir semester sih waktu tuh dalam jangka waktu satu minggu.

5. Aspek apa saja yang diseleksi untuk calon tenaga kependidikan ?

Aspek yang diseleksi untuk calon tenaga kependidikan meliputi beberapa hal. Selain kualifikasi akademik dan pengalaman kerja, seleksi juga mencakup wawancara seputar wawasan umum dan keagamaan, tes keterampilan menggunakan komputer termasuk Microsoft Word dan perangkat lunak lainnya, serta kemampuan membaca Al-Qur'an.

6. Tugas Ibu dalam proses seleksi apakah ada ?

Kalau saya paling dalam hal administrasi dalam tingkat SMK saja, karena bukan masuk ke dalam tim ya, dia ada tim induknya yang nanti, kecuali kalau saya ini lebih kayak menyiapkan dokumennya, seperti absensi seleksi atau pendataannya gitu- gitu ajaa sih.

7. Kapan saja waktu di adakannya rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?

Biasanya diawal semester atau pas mau berakhir lagi akhir semester gitu kan misalnya berakhir dibulan Desember nanti November kita buka. 2 kali setahun biasanya setiap awal atau akhir semester, tergantung kebutuhan gurunya, atau ketika kita memang ada guru yang keluar, resign



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau alasan lainnya gitukan dan kita memang perlu kali pengganti kita biasanya akan mengadakan rekrutmen.

8. Bagaimana proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan Kependidikan?

Itu langsung dibentuk panitia. Jadi yayasan kita kan dibawah yayasan jadi yayasan itu dia punya satu panitia yang mana gabungan jadi ada panitia dari SD, SMP, SMK dan paud misalnya nanti ada seleksi dilakukan oleh tim-tim ini. Ada tim khususnya ada tahap-tahapnya. Ini Gitu dari setiap biasanya itu pasti masuk, kemudian nanti ada waktunya.

9. Apakah ada pendampingan setelah Ibu dinyatakan diterima di sekolah ?

Iya kemarin pada minggu pertama saya masih diarahkan tugas-tugas apa saja yang harus saya lakukan dan masih di pantau oleh wakakurikulum dan kepala sekolah.

10. Menurut Ibu apa yang membuat Ibu tertarik untuk masuk kesekolah ini?

Kalau secara pribadi karena dekat dengan rumah gitu ya, kalau secara garis besarnya mungkin pertama saya wanita gitu ya, jadi saya pengen didunia pendidikanlah dan memudahkan kita juga yang kedua karena dia islami, orientasi islami gitu. Jadi yang membuat saya tertarik ke sini karena dia memang, karena dia islami dan syar'inya itu.

11. Apakah selama proses rekrutmen ada hambatan yang Ibu alami ?

Ada waktu tu kan dia seleksinya ada beberapa tahap dan tahap terakhir itu di wawancara oleh pihak yayasan langsung jadi pihak yayasan ini memastika langsung apakah kita betul betul sudah tidak bekerja lagi di

tempat sekolah manapun karna kalau kita sudah masuk sini kita tu nggak boleh ngajar ditempat lain yang bisa mengganggu jam jam ngajar kita disini, sementara waktu tu saya masih terdaftar di sekolah sebelumnya jadi pihak yayasan mengatakan biasa nggak ibuk memastikan bahwa besok surat pengunduran diri dari pihak sekolah sebelumnya sudah keluar, tapi itu masalah pribadi aja sih.

12. Bagaimana proses seleksi dilakukan? Apakah ada kendala dalam tahap-tahap seleksi seperti tes atau wawancara?

Proses seleksinya dilakukan ya dengan mengikuti tahapan-tahapan yang sudah saya jelaskan sebelumnya, meskipun ada beberapa kendala seperti waktu yang terbatas untuk mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk setiap tahapan seleksi, namun saya sudah berusaha melakukan yang terbaik dan menunjukkan kemampuan serta pengalaman yang saya punya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN 8

Nama Informan : Muhammad Iqbal, S.E.
Jabatan : Guru Produktif (Informan Pendukung)
Hari / Tanggal : Selasa, 7 Mei 2024
Waktu : 10.40 Wib
Tempat : Di ruang bank mini syariah sekolah

1. Apa yang mendorong bapak untuk tertarik melamar posisi guru di sekolah ini?
Karna bagi saya menyenangkan bisa mengajar, yang kedua juga menurut saya sebuah kewajiban ya kita belajar dan mengajarkan apa yang sudah kita pelajari. Walaupun basic saya bukan sebagai guru, tapi saya sangat senang terutama berinteraksi dengan orang baru, dan murid-murid yang banyak.
2. Apa yang bapak ketahui tentang tanggung jawab dan tugas utama seorang guru disekolah ini?
Sebagai guru SMK, saya tahu bahwa tanggung jawab utama saya adalah mendidik, mengajar, dan melatih siswa untuk menjadi seseorang yang berkualitas baik dari segi akhlak maupun cara berpikirnya. Tugas utama saya disini yaitu untuk mengajar, mendidik, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada siswa.
3. Bagaimana bapak mengetahui adanya informasi tentang lowongan guru di sekolah ini?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kalau saya tau informasinya, kebetulan karena saya ada kenal dengan salah satu guru disini, jadi disuruh untuk memasukkan lamaran kerja.

4. Ketika bapak pertama kali masuk ke sekolah ini persyaratan apa saja yang diperlukan?

Persyaratan seperti biasa, persyaratan pada umumnya memasukkan CV, data diri, identitas diri, kemudian hal-hal yang sifatnya umum lah untuk orang untuk melamar kerja.

5. Tes seleksi apa saja yang diberikan oleh disekolah?

Yang pertama ada tes wawancara seputar pengetahuan, tes baca quran, kemudian mikro teaching.

6. Berapa lama pemanggilan setelah melakukan seleksi? Bapak dipanggil melalui apa?

3 hari sih kalau saya, melalui wa di telfon untuk datang kesekolah, untuk mengajar.

7. Apa yang bapak harapkan dari penawaran kerja yang diberikan dari sekolah?

Saya harapkan bahwa penawaran kerja yang diberikan oleh sekolah memberikan saya kesempatan untuk meningkatkan kemampuan saya sebagai guru.

8. Apa yang bapak lakukan pada minggu pertama ketika diterima disekolah ini?

Pada minggu pertama saya bekerja di sini, saya akan mempelajari informasi tentang posisi dan tugas yang diberikan. Saya juga fokus untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memahami budaya sekolah, mengenal siswa, dan mulai membangun hubungan yang baik dengan mereka.

9. Apakah bapak merasa adanya ketidakcocokan Antara lulusan pendidikan dengan posisi penempatan guru?

Menurut saya kalau masalah ketidakcocokan, tidak ada ya saya sendiri fleksibel, selagi ada kesempatan bisa belajar banyak hal, jadi kalau saya enggak ada merasa tidak cocok, selagi saya masih bisa belajar banyak hal yang baru.

10. Apakah ada hambatan yang bapak alami selama rekrutmen ?

Kalau saya selagi saya mau untuk menekuni sesuatu yang baru jadi saya mau belajar ya, saya rasa hambatan-hambatan itu tidak terlalu besar paling yang bersifat kecil.



LAMPIRAN 9

INSTRUMEN OBSERVASI

STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN IT AL-IZHAR PEKANBARU

Tanggal Observasi : 2 Mei 2024
 Lokasi : SMK IT Al-Izhar Pekanbaru
 Nama Pengamat : Khairika Mahrani

No	Yang Diamati	Ya	Tidak
1	Apakah pengumuman lowongan dilakukan secara resmi?	✓	
2	Apakah informasi lowongan disebarluaskan melalui media?	✓	
3	Apakah pengumuman mencantumkan kualifikasi yang dibutuhkan?	✓	
4	Apakah penerimaan berkas dilakukan dengan baik?	✓	
5	Apakah seleksi berkas sesuai dengan kriteria?	✓	
6	Apakah dilakukan wawancara awal?	✓	
7	Apakah diadakan tes kompetensi keagamaan ?	✓	
8	Apakah diadakan tes kompetensi tertulis?		✓
9	Apakah diadakan tes kompetensi praktik?	✓	
10	Apakah diadakan wawancara lanjutan?	✓	
11	Apakah kualifikasi akademik dipertimbangkan?	✓	
12	Apakah pengalaman kerja diperhitungkan?	✓	
13	Apakah kemampuan komunikasi dievaluasi?	✓	
14	Apakah hasil seleksi diumumkan tepat waktu?	✓	
15	Apakah metode penyampaian hasil jelas?	✓	
16	Apakah proses pengumuman transparan?	✓	
17	Apakah kandidat merasa puas dengan proses rekrutmen?	✓	
18	Apakah strategi rekrutmen efektif dalam mencari kandidat?	✓	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

LAMPIRAN 10

Judul Penelitian :

Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan IT Al-Izhar Pekanbaru

Hasil Pengamatan

Pengamatan dilakukan secara langsung di lokasi sekolah. Berdasarkan hasil observasi, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di sekolah ini berjalan dengan baik dan efektif. Sebagaimana dari hasil pengamatan yang peneliti temukan di lapangan, dalam perencanaan strategi, kepala sekolah merencanakan strategi bersama tim rekrutmen menyusun strategi dalam menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas. Strategi Rekrutmen dalam menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dilakukan secara musyawarah, Pengumuman lowongan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan secara resmi oleh pihak sekolah. Informasi terkait lowongan tersebut disebarluaskan melalui berbagai media, termasuk media sosial seperti instagram sekolah, tik tok sekolah, dan facebook, sehingga dapat menjangkau calon pelamar yang lebih luas. Pengumuman juga mencantumkan kualifikasi yang dibutuhkan dengan jelas, membantu calon pelamar memahami persyaratan yang diperlukan.

Dalam hal penerimaan dan seleksi berkas, proses dilakukan dengan baik dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Selanjutnya, proses seleksi mencakup beberapa tahap penting, seperti wawancara awal terkait pengetahuan umum, tes kompetensi keagamaan, tes kompetensi lisan, ter kompetensi tertulis sudah diadakan, tes kompetensi praktik di lab komputer, dan wawancara lanjutan dengan pihak yayasan. Setiap tahapan ini dirancang untuk mengevaluasi kualifikasi dan kemampuan calon tenaga pendidik dan kependidikan secara menyeluruh.

Kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan kemampuan komunikasi calon pelamar dievaluasi dengan teliti melalui tes micro teaching. Hal ini memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mengajar dan berkontribusi dalam lingkungan sekolah. Hasil seleksi diumumkan tepat waktu melalui telfon, bagi kadidat yang lulus akan dihubungi melalui telfon untuk datang secara langsung ke sekolah. Ini memberikan kepastian dan kejelasan kepada para kandidat mengenai status mereka dalam proses rekrutmen.

Secara keseluruhan, para kandidat merasa puas dengan proses rekrutmen yang diterapkan oleh SMK IT Al-Izhar Pekanbaru. Strategi rekrutmen yang digunakan dianggap efektif dalam mencari kandidat yang memenuhi kriteria dan kebutuhan sekolah. Observasi ini menunjukkan bahwa SMK IT Al-Izhar Pekanbaru telah berhasil menerapkan strategi rekrutmen yang baik, dengan fokus pada transparansi, ketepatan waktu, dan evaluasi komprehensif terhadap kualifikasi dan kompetensi calon tenaga pendidik dan kependidikan.

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 11



Foto Bersama Bapak Robi Sandra S.E.Sy., M.E., Gr Selaku Kepala Sekolah SMK IT Al-Izhar Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Foto Bersama Ibu Heffy Dumary AR, S.T Selaku Kepala Tata Usaha di SMK IT Al-Izhar Pekanbaru



Foto Bersama Ibu Kiki Iswanti, S.Kom., M.M Selaku Bendahara di SMK IT Al- Izhar pekan baru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Foto Bersama Bapak Muhammad Iqbal, S.E Selaku Tenaga Pendidik di SMK IT Al-Izhar Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



YAYASAN DAAR EN NISWAH RIAU
AL-IZHAR SCHOOL PEKANBARU
PAUD-SDIT-SMPIT-SMKIT PERBANKAN SYARIAH

OPEN RECRUITMENT

Dibutuhkan :

1. Guru PAUD
2. Guru Kelas (SD)
3. Guru Pendidikan Kewarganegaraan (SMP)
4. Guru Seni Budaya (SMP & SMK)
5. Guru Bahasa Indonesia (SMK)

Spesifikasi :

1. Muslim/muslimah
2. Pendidikan S1/S2 linear
3. Mampu Membaca al-Qur'an dengan baik dan benar
4. Bersedia *fullday*
5. Mampu bekerja sama dengan tim
6. Menyukai dunia pendidikan
7. Memiliki komitmen terhadap kinerja dan prestasi
8. Terampil menggunakan ICT dalam pembelajaran
9. Sehat jasmani dan rohani
10. Bersedia mengikuti tes seleksi.

PAUD (0813-7176-6716) SD (0823-9295-6921) SMP (0812-6728-5750) SMK (0852-7892-0605)

Pengiriman berkas paling lambat tanggal 08 Juni 2024
Alamat : Jl. HR Soebrantas KM 15 (Depan UIN Suska Riau) Panam, Pekanbaru

Foto Iklan Rekrutmen Tenaga Pendidik





LAMPIRAN 12

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

STRATEGI MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI
DI SMPN 1 TANAH PUTIH

SINOPSIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

KHAIRIKA MAHRANI

NIM. 12010324569

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1444 H/ 2023

UIN SUSKA RIAU

*Agg d'Amma
8/3
Sekj. SMPN 1*

LAMPIRAN 13


© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBARAN DISPOSISI

INDEKS BERKAS	
KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi)	
Tanggal : 1 Maret 2023	
Nama : Khairika Mahfani	
INFORMASI	DITERUSKAN KEPADA
Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing	1. catatan Kájur MPI
<p>Dr. Syafaruddin, M. Pd</p>	a.
	b.
	c.
Pekanbaru	Diteruskan kepada
7-3-23 Kajur MPI	2. wakil Dekan 1
 Dr Hj Yuliharti, M.Ag NIP.197004041996032001	
1. Kepada bawahan "instruksi atau "informasi"	
2. Kepada atasan "informasi" coret instruksi:	



LAMPIRAN 14

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No 155 Km 18 Tandan Pekanbaru Riau 28293 PD. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
 Fax. (0761) 561647 Web. www.ik.unsuka.ac.id E-mail. info.unsuka@yahoo.co.id

Nomor : Un 04/F.II.4/PP.00.9/10307/2023
 Sifat : Biasa
 Lamp : -
 Hal : *Pembimbing Skripsi*

Pekanbaru, 23 Juni 2023

Kepada
 Yth. Drs. Syafaruddin, M Pd

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : KHAIRIKA MAHRANI
 NIM : 12010324569
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : strategi membangun budaya organisasi di smpn 1 tanah putih
 Waktu : 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terimakasih.

Wassalam
 an Dekan
 Wakil Dekan I

 Dr. Zakasuh, M. Ag.
 NIP. 197210171997031004

Tembusan :
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
ISLAM TERPADU AL-IZHAR
PEKANBARU

PROPOSAL

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

KHAIRIKA MAHRANI

NIM. 12010324569

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU
TAHUN 1444 H / 2023 M

UIN SUSKA RIAU



© LAMPIRAN 16

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
ISLAM TERPADU AL-IZHAR
PEKANBARU**

PROPOSAL

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1

Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

KHAIRIKA MAHRANI

NIM. 12010324569

Telah diperbaiki
[Signature]

[Signature] - 5/24
pangji 2.

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

TAHUN 1444 H / 2023 M

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN 17

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat : Jl. H. R. Soebrandt Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO BOX 1004 Telp (0761) 7077307 Fax (0761) 21129

**PENGESAHAN PERBAIKAN
UJIAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : KHAIRIKA MAHRANI
 Nomor Induk Mahasiswa : 12010324569
 Hari/Tanggal Ujian : Selasa 16 Januari 2024
 Judul Proposal Ujian : "STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN ISLAM TERPADU AL-IZHAR PEKANBARU"
 Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M.Pd	PENGUJI I		
2.	Rini Setyaningrih, M.Pd	PENGUJI II		

Mengetahui
a.n. Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Zarkasih, M.Ag
NIP. 19721017 199703 1 004

Pekanbaru,.....
Peserta Ujian Proposal



Khairika Mahrani
NIM. 12010324569



LAMPIRAN 18

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No 155 Km 18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.2/PP.00.9/6086/2024
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Melakukan PraRiset**

Pekanbaru, 15 Maret 2024

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
SMK Al-Izhar Pekanbaru
di
Tempat

Assalamu'alaikum warhamatullahi wabarakatuh

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Khairika Mahrani
NIM : 12010324569
Semester/Tahun : VIII (Delapan)/ 2024
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

a.n. Dekan
Wakil Dekan III



Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons.
NIP. 19751115 200312 2 001



LAMPIRAN 19

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**YAYASAN DAAR EN NISWAH
SMKIT AL-IZHAR
(PERBANKAN SYARI'AH)
AKREDITASI A**

Jl. HR. Soebrantas Km. 15 (Depan UIN Suska Riau) Pekanbaru
Telp. 0852 7892 0605 smkit_alizhar@yahoo.com
NSS : 34.4.09.60.1.030 NIS : 34030 NPSN : 69823293

SURAT KETERANGAN
Nomor : 336/SMKITA/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMK IT Al-Izhar Perbankan Syari'ah Pekanbaru menerangkan bahwa :

Nama	: Khairika Mahrani
NIM	: 12010324569
Semester/Tahun	: VIII (Delapan) / 2024
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Kepada yang bersangkutan diberikan izin melakukan Pra-riset di SMKIT Al-Izhar Pekanbaru guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditandatangani Kami,
Kepala SMKIT Al-Izhar



Robi Sandra, S.E.Sv., M.E., Gr.
NIY. 20.050493.04.022

Tembusan Kepada Yth. :

1. Ketua Yayasan Daar En Niswah
2. Arsip

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN 20

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
 FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No 155 Km. 18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
 Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : B-7885/U.n.04/F.II/PP.00.9/05/2024
 Sifat : Biasa
 Lamp. : 1 (Satu) Proposal
 Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Pekanbaru, 03 Mei 2024 M

Kepada
 Yth. Gubernur Riau
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu
 Provinsi Riau
 Di Pekanbaru

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Khairika Mahrani
 NIM : 12010324569
 Semester/Tahun : VIII (Delapan)/ 2024
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan IT Perbankan Al-Izhar
 Lokasi Penelitian : SMK IT Perbankan Al-Izhar Pekanbaru
 Waktu Penelitian : 3 Bulan (03 Mei 2024 s.d 03 Agustus 2024)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam
 a.n. Rektor
 Dekan

 Dr. H. Kadar, M.Ag.
 NIP. 19650521 199402 1 001

Tembusan :
 Rektor UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN 21

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/65217
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Nomor : B-7885/Un.04/F.II/PP.00.9/02/2024 Tanggal 3 Mei 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

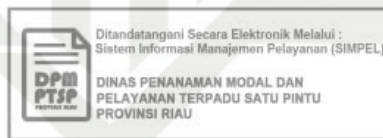
- | | |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : KHAIRIKA MAHRANI |
| 2. NIM / KTP | : 120103245690 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENEGAH KEJURUAN IT PERBANKAN AL-AZHAR |
| 7. Lokasi Penelitian | : SEKOLAH MENEGAH KEJURUAN IT PERBANKAN AL-AZHAR |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 6 Mei 2024



Tembusan :
 Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



LAMPIRAN 22

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENDIDIKAN

JALAN CUT NYAK DIEN NO. 3 TELP. 22552/21553
PEKANBARU

Pekanbaru, 13 MAY 2024

Nomor : 800/Disdik/1.3/2024/ 6227
Sifat : Biasa
Lampiran :
Hal : Izin Riset / Penelitian

Yth. Kepala SMK IT Perbankan Al-Azhar

di-
Tempat

Berkenaan dengan Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/65217 Tanggal 6 Mei 2024 Perihal Pelaksanaan Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : KHAIRIKA MAHRANI
NIM/KTP : 120103245690
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang : S1
Alamat : PEKANBARU
Judul Penelitian : STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN IT PERBANKAN AL- AZHAR
Lokasi Penelitian : SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN IT PERBANKAN AL-AZHAR

Dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk dapat memberikan yang bersangkutan berbagai informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian.
2. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan memaksakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
3. Adapun Surat Izin Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih

a.n.KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI RIAU
SEKRETARIS,

EDI RUSMA DINATA, S.Pd,M.Pd
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19720822 199702 1 001

Tembusan
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau



© LAMPIRAN 23

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

INSTRUMEN PENELITIAN

Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar
Pekanbaru

*Acc with
d. Dayath
7/3/23
Pembimbing*



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

KHAIRIKA MAHRANI

NIM. 12010324569

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

TAHUN 1444 H / 2023 M

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN 24

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id. E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/1891/2024 Pekanbaru, 30 Januari 2024
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : *Pembimbing Skripsi (Perpanjangan)*

Kepada
Yth. Drs. Syafaruddin, M.Pd.

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : KHAIRIKA MAHRANI
NIM : 12010324569
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN ISLAM TERPADU AL-IZHAR
PEKANBARU
Waktu : 3 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam dan dengan Redaksi dan Teknik Penulisan Skripsi sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terima kasih.

Wassalam

an. Dekan

Wakil Dekan I



D. Arif Kasih, M. Ag.

NIP. 19721017 199703 1 004

Tembusan :
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau



LAMPIRAN 25

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
ISLAM TERPADU AL-IZHAR
PEKANBARU**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Aer 12/24
12/16
Pleububj



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

KHAIRIKA MAHRANI

NIM. 12010324569

FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

TAHUN 1445 H / 2024 M

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN 26

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




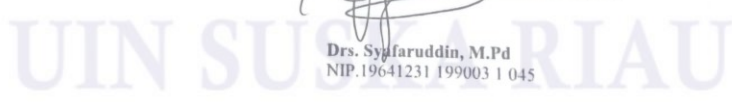
KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتخليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
 Alamat : Jl. H. R. Soebrandas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SKRIPSI MAHASISWA

1. Jenis yang dibimbing :
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Drs. Syafaruddin, M.Pd
 - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 19641231 199003 1 045
3. Nama Mahasiswa : Khairika Mahrani
4. Nomor Induk Mahasiswa : 12010324569
5. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
	4-03-2024	Bimbingan Instrumen wawancara		
	6-03-2024	Revisi Instrumen dan ACC		
	31-03-2024	Bimbingan Bab 4		
	3-06-2024	Revisi Bimbingan Bab 4		
	5-06-2024	Revisi temuan Penelitian		
	10-06-2024			

Pekanbaru, 10 - 06 2024
 Pembimbing,

Drs. Syafaruddin, M.Pd
 NIP.19641231 199003 1 045



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



YAYASAN DAAR EN NISWAH
SMKIT AL-IZHAR
(PERBANKAN SYARI'AH)
AKREDITASI A

Jl. HR. Soebrantas Km. 15 (Depan UIN Suska Riau) Pekanbaru
Telp. 0852 7892 0605 smkit_alizhar@yahoo.com
NSS : 34.4.09.60.1.030 NIS : 34030 NPSN : 69823293

SURAT KETERANGAN

Nomor : 002/SMKIFA/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMK IT Al-Izhar Perbankan Syariah Pekanbaru menerangkan bahwa :

Nama	: Khairika Mahrani
NIM	: 12010324569
Semester/Tahun	: VIII (Delapan) / 2024
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
Judul Penelitian	: STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN IT PERBANKAN AL-IZHAR

telah melaksanakan Riset dan Penelitian di SMK IT Al-Izhar Pekanbaru.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 02 Juli 2024
Kepala SMKIT Al-Izhar



Robi Sandra, S.E.Sy., M.E., Gr.
NID. 20.050493.04.022

Tembusan Kepada Yth. :
1. Arsip

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



BIODATA PENULIS

KHAIRIKA MAHRANI, lahir di Sedinginan, pada tanggal 04 Februari 2002, Penulis anak Pertama dari Empat bersaudara dari pasangan Ayahanda Sulaiman dan Ibunda Maisarah. Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis adalah TK Kartini lulus pada tahun 2007, SD Negeri 02 Rantau Panjang Kiri dan lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Tanah Putih dan lulus pada tahun 2016, dan penulis melanjutkan pendidikan ke Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Medan dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis dinyatakan Lulus dan diterima di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur UMPTKIN dengan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Pada bulan Juli-Agustus tahun 2023 penulis melaksanakan kuliah kerja nyata (KKN) di Desa Seremban Jaya Kecamatan Rimbo Melintang Kabupaten Rokan Hilir. Penulis juga melaksanakan program praktek pengenalan lapangan (PPL) di SMKS Nurul Falah Pekanbaru pada bulan September-November tahun 2023. Penulis melaksanakan penelitian ilmiah pada bulan Maret hingga Juni 2024 dan melanjutkan pada tahap penyusunan dibawah bimbingan Bapak Drs. Syafaruddin, M.Pd, hingga akhirnya dapat mengikuti sidang munaqasyah dengan judul skripsi "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izzah Kota Pekanbaru".

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.