



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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 Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMP IT ULUL ALBAB DAN SMP IT MUTIARA GLOBAL

TESIS

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister
Pendidikan Islam (M.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh :

TAMA ERLANDA PUTRI

NIM : 22290626017

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1446 H / 2025 M**

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 P.O.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Surat Pengesahan

Nama :
Nomor Induk Mahasiswa :
Gelar Akademik :
Judul :

: Tama erlanda putri
: 22290626017
: M.Pd. (Magister Pendidikan)
: Sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah : studi multi situs di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global

Tim Peneliti:

Dr. Agustiar, M.Ag.
Penguji I/Ketua

Dr. Zulhidah, M.Pd.
Penguji II/Sekretaris

Dr. H. Mudasir, M.Pd.
Penguji III

Dr. Muhammad Fitriyadi, MA.
Penguji IV

Tanggal Pengesahan

20/05/2025

UIN SUSKA RIAU

1. Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. 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.



Persetujuan

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing Tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul **"Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Studi Multi Situs Di SMP IT Ulul Albab Dan SMP IT Mutiara Global"** yang di tulis oleh:

Nama : Tama Erlanda Putri
 NIM : 22290626017
 Tempat, Tanggal Lahir : Kasikan, 17 November 1998
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan dalam sidang Munaqosyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal Februari 2025
 Pembimbing I

Dr. Agustiar, M.Ag
 NIP. 19710805 199803 1 004

Tanggal, Februari 2025
 Pembimbing II

Dr. Solaron, M.Pd.I
 NIP. 19820804 202321 1 012

Mengetahui,
 Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Agustiar, M.Ag
 NIP. 19710805 199803 1 004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Dr. Sohiro, M.Pd.I

© **Hak cipta milik UIN Suska Riau**
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari

Tama Erlanda Putri

Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana
Uin Suska Riau
di_
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Tama Erlanda Putri
NIM : 22290626017
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Kosentrassi : -
Judul : SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH ; STUDI MULTI SITUS DI SMP IT ULUL ALBAB DAN SMP IT MUTIARA GLOBAL

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Februari 2025
Pembimbing I


Dr. Sohiro, M.Pd.I
NIP. 19280804 202321 1 012



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.

© Hal Cipta m... UIN Suska Riau

Dr. Agustiar, M.Ag
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari

Tama Erlanda Putri

Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana
Uin Suska Riau
di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Tama Erlanda Putri
NIM : 22290626017
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Kosentrassi : -
Judul :SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH ; STUDI MULTI
SITUS DI SMP IT ULUL ALBAB DAN SMP IT MUTIARA
GLOBAL

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 02 Mei 2025

Pembimbing I

Dr. Agustiar, M.Ag

NIP. 19710805 199803 1 004

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 ini dilindungi undang-undang. UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tama Erlanda Putri
 NIM : 22290626017
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Studi Multi Situs Di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya sendiri. Adapaun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini dikutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat pada bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik dan sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, Februari 2025

Penulis



TAMA ERLANDA PUTRI
 NIM.22290626017

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil 'alamin, puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah

SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan

Tesis yang berjudul “*Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan*

Mutu Sekolah Studi Multi Situs Di SMP IT Ulul Albab Dan SMP IT Mutiara

Global” Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Magister Pendidikan (M.Pd) di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulisan Tesis ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap kajian

akademik dalam bidang pendidikan, khususnya terkait faktor-faktor yang

memengaruhi profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di

madrasah.

Dalam proses penyelesaian Tesis ini, penulis menyadari bahwa

keberhasilan ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai

pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima

kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua yang teramat kami cintai Ayahnda H. Salim dan Ibunda Hj.

Zulhida Wati serta keluarga besar dan orang-orang tercinta yang senantiasa

berkorban dan berdoa agar menjadi orang yang berguna serta dapat

mewujudkan cita-cita yang diimpikan.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, sebagai Rektor Universitas Islam

Negeri 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 milik UIN Suska Riau
3. Bapak Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D, sebagai Wakil Rektor III bidang kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan rekomendasi kepada saya untuk melanjutkan studi magister di UIN Suska Riau pada awal 2023 lalu.
 4. Bapak Prof. Dr. Ilyas Husti, MA, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan izin dalam penelitian dan penulisan tesis ini.
 5. Bapak Dr. Agustiar, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan izin dalam penelitian dan penulisan tesis ini.
 6. Bapak Prof. Dr. Salfen Hasri, M.Pd, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis ini.
 7. Bapak Dr. Sohiron, M.Pd.I, selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis 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.

8. Bapak Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terima kasih atas ilmu yang diajarkan, semoga menjadi amal baik yang tidak pernah putus disisi Allah SWT. Aamiin.
9. Rekan-rekan seperjuangan kelas A angkatan 2023 jurusan Manajemen Pendidikan Islam, sahabat kami Nurhayuni, Vebri Pradinata Putra, Hasan Basri, Andri Syahputra, Faizal A., Parisyi Al-Ghusyairi, Mardiah, Riska Suci Febriani, dan Sri Wulandari. Semoga sehat selalu dan sukses.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu penulisan dalam menyelesaikan Tesis ini. Semoga bantuan yang diberikan dalam bentuk apapun, semoga mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang besar, baik bagi dunia akademik maupun bagi praktisi pendidikan. Namun, penulis juga menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan di masa mendatang.

Pekanbaru, Juni 2025
Penulis

TAMA ERLANDA PUTRI
NIM.22290626017



DAFTAR ISI

PENGESAHAN PENGUJI

PENGESAHAN PENGUJI

SURAT PERSETUJUAN

NOTA DINAS PEMBIMBING I

NOTA DIANS PEMBIMBING II

SURAT PERNYATAAN

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

ABSTRAK x

BAB I 1 PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Penegasan Istilah 8

C. Permasalahan 10

1. Identifikasi Masalah 10

2. Pembatasan Masalah 11

3. Fokus penelitian 11

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 12

1. Tujuan Penelitian 12

2. Manfaat Penelitian 12

E. Kegunaan Penelitian 13

BAB II 2 TINJAUAN PUSTAKA..... 15

A. Kajian Teori 15

1. Sistem Rekrutmen 15

2. Tenaga Pendidik 39

3. Mutu Sekolah 45

B. Penelitian Relevan 55

C. Kerangka Berfikir 61

BAB III 3 METODE PENELITIAN..... 65

A. Jenis Penlitian 65

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 Dilindungi Undang-Undang	Tempat dan Waktu Penelitian.....	66
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Informan Penelitian dan Teknik Penentuan Informan Penelitian.....	67
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	68
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Teknik Analisis Data	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		77
A. Deskripsi Wilayah Penelitian		77
1. Sejarah Sekolah.....		77
2. Identitas Sekolah.....		79
3. Visi Misi, Tujuan Sekolah		80
4. Jumlah Tenaga Pendidik dan Peserta Didik Sekolah.....		83
5. SOP Perekrutan Guru.....		84
B. Sajian Data Penelitian.....		92
1. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik.....		92
2. Keunggulan Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik		107
3. Kendala dalam Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik.....		120
4. Solusi dari Kendala Rekrutmen Tenaga Pendidik		131
C. Temuan dan Pembahasan Penelitian		174
1. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik.....		174
2. Keunggulan Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik		183
3. Kendala dalam Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik.....		192
4. Solusi dari Kendala Rekrutmen Tenaga Pendidik		201
BAB V PENUTUP		208
A. Kesimpulan		208
B. Saran		209
DAFTAR PUSTAKA		211

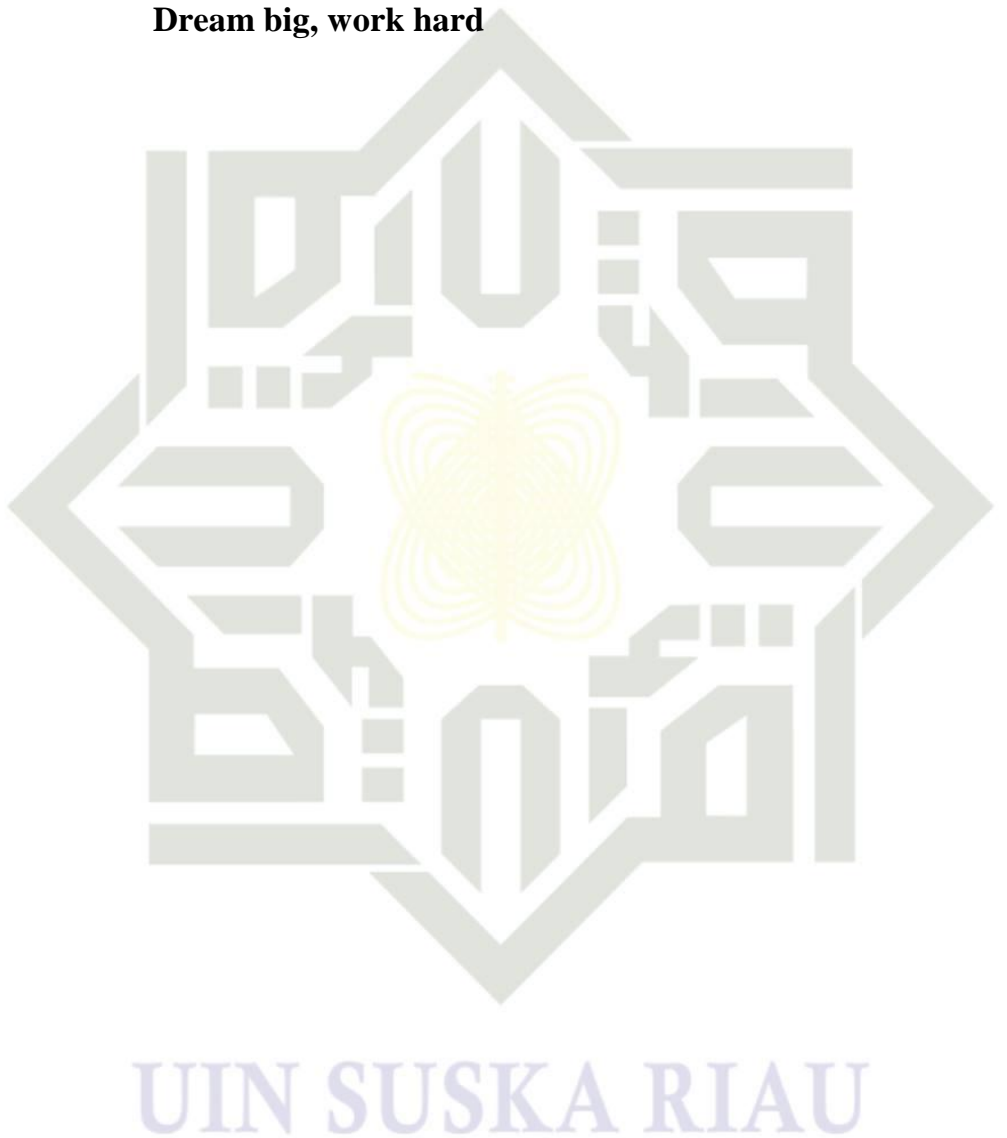
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Motto

Seek knowledge and wisdom

Dream big, work hard



PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	„
ث	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ص	Sy	ء	“
ش	Sh	ي	Y
ڤ	Dl		

B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = Â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قىل menjadi qîla



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 UIN Suska Riau

Vokal (u) panjang = Ū misalnya دُون menjadi dūna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "i", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dengan "ay". Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = و misalinya قَوْل menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalinya خَيْر menjadi khayrun

C Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbutah ditransliterasikan dengan "t" jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila Ta' marbutah tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalinya رسالة ال menjadi arisalat li al-madrasah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalinya في هلال رحمة menjadi fi rahmatillah.

D Kata Sandang dan Lafdh Al-Jalalah

Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah Kata Sandang berupa "al" (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh jalalah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*), maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

- Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
- Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
- Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun.

SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH STUDI MULTI SITUS DI SMP IT ULUL ALBAB DAN SMP IT MUTIARA GLOBAL

Tama Erlanda Putri

tamaerlandaputri@gmail.com

Program Pascasarjana

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan validitas diuji melalui triangulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen tenaga pendidik di kedua sekolah meliputi: (1) Proses rekrutmen internal dan eksternal dengan tahapan perencanaan, seleksi, hingga evaluasi; (2) Keunggulan sistem rekrutmen meliputi keterbukaan dan transparansi proses, prioritas pada kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, serta strategi berbasis kebutuhan sekolah; (3) Kendala dalam rekrutmen meliputi ketidakjelasan standar seleksi, keterbatasan transparansi, dan rendahnya ketersediaan calon pendidik dengan keahlian khusus; (4) Solusi yang diterapkan adalah penyusunan SOP yang jelas, pemberian kompensasi yang kompetitif, serta pelatihan bagi pendidik baru.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam meningkatkan sistem rekrutmen tenaga pendidik untuk mendukung mutu pendidikan di kedua sekolah.

Kata Kunci: Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Mutu Sekolah, SMP IT Ulul Albab, SMP IT Mutiara Global.

UIN SUSKA RIAU



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

Tama Erlanda Putri (2025): The Teacher Recruitment System as a Mechanism for Enhancing the Quality of Multi-Site Study Schools at Islamic Integrated Junior High School Ulul Albab Mutiara Global.

This study aims to examine the teacher recruitment system as a means of enhancing the quality of education at Islamic Integrated Junior High School Ulul Albab and Mutiara Global. The methodology employed is a descriptive qualitative approach, utilizing data collection techniques that include interviews, observations, and documentation. Data analysis was conducted utilizing methods of data reduction, data presentation, and conclusion formulation, with the validity of the findings assessed through the triangulation of sources and techniques.

The findings of the study reveal that the teacher recruitment systems in both institutions encompass the following elements: (1) Internal and external recruitment processes characterized by stages of planning, selection, and evaluation; (2) The merits of the recruitment system include the openness and transparency of the process, a prioritization of pedagogical, professional, social, and personal competencies, as well as strategies tailored to the specific needs of the schools; (3) Challenges encountered in the recruitment process consist of ambiguous selection criteria, limited transparency, and a scarcity of prospective educators possessing specialized skills; (4) The implemented solutions involve the development of clear Standard Operating Procedures (SOPs), the provision of competitive remuneration, and training programs for newly recruited educators. This research is anticipated to enhance the recruitment system for educators, thereby bolstering the quality of education in both institutions.

Keywords: Recruitment, Educators, Educational Quality, Islamic Integrated Junior High School Ulul Albab, Mutiara Global.

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

ملخص

تاما إيرلاندا فوتري، (٢٠٢٥): النظام في توظيف المدرسين لتحسين جودة

المدرسة "دراسة متعددة المواقع" في المدرسة

المتوسطة الأولى الألباب والمدرسة المتوسطة

موتيارا غلوبال

يهدف هذا البحث إلى التحليل عن النظام في توظيف المدرسين لتحسين جودة المدرسة "دراسة متعددة المواقع" في المدرسة المتوسطة الأولى الألباب والمدرسة المتوسطة موتيارا غلوبال. مدخل البحث المستخدم وصفي نوعي. ومن أساليب جمع البيانات مقابلة وملاحظة وثيقة. ومن أساليب تحليل البيانات تقليلها ثم تقديمها ثم الاستنتاج. ثم تقوم الباحثة بتصحيح البيانات من خلال تثليث المصدر والتقنية. ومن نتائج البحث ما يأتي : الأول أن عملية التوظيف الداخلي والخارجي تمر بالتخطيط، والاختيار والتقويم، والثاني أن مزية نظام التوظيف تشمل انفتاح العملية وشفافيتها، والأولوية ناحية الكفاءة التدريسية، والمهنية والاجتماعية، والشخصية والإستراتيجي المستند بالحاجة المدرسية. والثالث أن المعرقة في التوظيف غير وضوح معيار الاختيار، محدد الشفافية، قلة مرشح المدرسين الذي لهم كفاءة خصوصية، والرابع أن من العلاج هو صناعة معيار العملية الثابت، التعويض التنافسي، وأداء التدريب للمدرسين الجديدين. وعسى أن يكون هذا البحث متبرعا في ترقية نظام توظيف المدرسين هدفا إلى دعم ترقية جودة المدرستين.

الكلمات الرئيسية: التوظيف، المدرسين، جودة المدرسة، المدرسة المتوسطة

الأولى الألباب والمدرسة المتوسطة موتيارا غلوبال



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu bangsa karena berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Setiap lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk berupaya meningkatkan mutu pendidikan agar dapat menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan masa depan. Mutu dalam pendidikan tidak hanya dilihat dari proses pembelajaran yang diterapkan, tetapi juga dari hasil yang dicapai. Dengan demikian, pendidikan yang berkualitas menjadi kunci utama dalam mempersiapkan generasi yang mampu bersaing di era global yang semakin kompleks.

Pendidikan mutu adalah Pendidikan yang mampu melakukan proses pendewasaan mutu peserta didik yang dikembangkan dengan membebaskan peserta didik dari kebodohan, ketidakmampuan, ketidakpercayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, serta dari akhlak dan iman yang buruk. Peningkatan kualitas Pendidikan tidak lepas dari tentang sumber daya manusia karena merupakan orang yang membuat konsep, merencanakan menjalankan, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan dan juga merupakan orang yang menjalankan mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan dan juga merupakan orang yang menjalankan roda system manajemen organisasi. ¹

¹ Rosyana, *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Of Islamic Education Manajement, 2023, Vol.4 No.2

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.

Salah satu faktor dalam mencapai pendidikan berkualitas adalah proses rekrutmen tenaga pendidik yang tepat. Rekrutmen merupakan proses mencari, mengidentifikasi, dan menarik individu yang memiliki kemampuan untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi. Dalam konteks sekolah, rekrutmen guru memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena secara langsung memengaruhi mutu pengajaran yang diberikan kepada siswa. Guru yang terpilih dengan baik akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas hasil siswa.

. Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya membutuhkan strategi yang tepat, tetapi juga pemahaman kompetensi yang diperlukan guna menjamin bahwa tenaga pendidik yang terpilih mampu memenuhi harapan dan kebutuhan sekolah. Berdasarkan penelitian Roostin (2019), beberapa syarat utama dalam rekrutmen guru mencakup kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang memiliki kompetensi ini cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dalam melaksanakan tugas profesional mereka dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, proses rekrutmen yang transparan dan berbasis pada analisis kebutuhan serta standar operasional yang jelas juga penting untuk memastikan bahwa guru yang direkrut memiliki kemampuan sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah². Hal ini menunjukkan bahwa strategi perekrutan yang efektif harus

² Matthew Courtney, 'Recruiting for School Improvement: The Relationship between Teacher-Centric School Quality Factors and School Improvement Designations in Kentucky', *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14.2 (2019), 76–87 <<https://doi.org/10.29329/epasr.2019.201.4>>.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

dirancang sedemikian rupa untuk mendukung pencapaian visi dan misi pendidikan yang telah ditetapkan.

Strategi perekrutan yang efektif dalam sistem Pendidikan melibatkan proses komprehensif yang selaras dengan kebutuhan sekolah tertentu, dengan demikian memastikan pemilihan pendidik berkualitas tinggi yang dapat mendorong keberhasilan akademis. Pada tahap ini, para pengambil keputusan memiliki kesempatan untuk memilih dan mengidentifikasi calon guru yang memenuhi kriteria yang sesuai dengan visi dan tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dapat memiliki dampak serius pada kelangsungan aktivitas pembelajaran yang pada gilirannya memengaruhi pencapaian tujuan dan visi lembaga pendidikan tersebut. Karena sekolah yang sukses adalah yang mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan berprestasi.

Selain proses perekrutan dan seleksi tenaga pendidik yang tepat, mempertimbangkan faktor kompensasi seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, serta peluang pengembangan karier juga menjadi aspek penting dalam menarik bakat terbaik dan mengurangi angka perputaran guru. Menawarkan kompensasi yang sesuai tidak hanya menarik tenaga pendidik berkualitas, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai dan diberdayakan. Ketika guru merasa termotivasi, kualitas pengajaran yang mereka berikan akan meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Dengan demikian, sekolah dapat membangun tim pengajar yang solid dan dinamis,

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

yang pada akhirnya mendorong peningkatan dalam prestasi siswa dan kinerja sekolah.

Tim Pengajar yang profesional merupakan solusi untuk meningkatkan mutu sekolah dan menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang unggul dan kompeten. Hal ini tercantum dalam Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4, menjelaskan bahwa: “Profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.” Dengan ini dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru, yang mencakup keterampilan, kualifikasi, dan komitmen mereka untuk terus meningkatkan mutu. Penelitian menunjukkan bahwa guru profesional sangat penting untuk membina lingkungan yang mendukung standar pendidikan yang tinggi.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dampak Profesionalisme Guru terhadap Kualitas Pendidikan mempunyai hasil korelasi yang positif. Penelitian Nugraha & Dekawati (2023) menunjukkan bahwa profesionalisme guru secara langsung meningkatkan kualitas pendidikan, dengan kontribusi signifikan dari keterampilan guru individu dan budaya sekolah. Kemudian, Guru profesional memiliki keterampilan kritis seperti komunikasi, pemecahan masalah, dan kerja tim, yang sangat penting untuk pengajaran yang efektif dan keterlibatan

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

siswa dalam meningkatkan mutu sekolah ³. Profesionalisme ini dapat dikembangkan melalui pelatihan terstruktur dan program pemberdayaan, yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan ⁴.

Pada dasarnya peningkatan mutu sekolah memerlukan strategi peningkatan mutu pendidikan, Adapun mutu sekolah yang baik dapat dilihat dari sistem pengajaran yang berkualitas dengan dicirikan oleh lingkungan kelas yang mendukung dan inklusif. Dimana guru percaya pada kemampuan siswa, menumbuhkan keterlibatan intelektual yang tinggi dan keterampilan berpikir kritis ⁵. Kemudian, keterlibatan pemangku kepentingan. Hubungan yang kuat antara sekolah, orang tua, dan masyarakat sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kemitraan yang sinergis dapat berdampak signifikan pada upaya peningkatan sekolah ⁶. Semua ini bisa terjadi jika sistem awal rekrutmen dijalankan secara efektif untuk menemukan kualifikasi tenaga pendidik yang profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Perlunya bagi sekolah untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik yang direkrut tidak hanya memenuhi standar administratif, tetapi juga kualifikasi yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen menjelaskan secara lebih lanjut mengenai kualifikasi tenaga

³ Jyoti . Devi, 'Without Professional, Quality Delivery Would Be Challenge', *Scholarly Research Journal for Humanity Science and English Language*, 10.52 (2022) <<https://doi.org/10.21922/srjhsel.v10i52.11505>>.

⁴ Faris Khoirul Anam and others, 'Peran Pengetahuan Pendidikan Kesehatan Mengenai Diabetes Melitus', 2.2 (2023).

⁵ (Zajda, 2023)

⁶ Safitri and others.

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

pendidik profesional, sebagaimana dijelaskan dalam Bab IV Pasal 8, menetapkan bahwa guru memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, kesehatan jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 menjelaskan bahwa kualifikasi akademik, sebagaimana diatur dalam Pasal 8, dapat diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana atau Program Diploma IV. Sementara Pasal 10 menguraikan kompetensi guru yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dapat diperoleh melalui pendidikan profesi.⁷ Oleh karena itu, Undang-Undang ini memberikan pedoman yang jelas dan membantu lembaga dalam menilai kualifikasi pelamar yang ingin direkrut.

Meskipun demikian, dalam praktiknya, implementasi ketentuan undang-undang ini tidak selalu berjalan mulus. Banyak sekolah masih menghadapi kendala dalam memastikan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Realita di lapangan menunjukkan bahwa penerapan aturan ini seringkali mengalami penyimpangan, terutama di sekolah-sekolah dengan keterbatasan akses dan sumber daya.

Adanya praktik tidak sesuai aturan dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik merupakan isu yang dapat merusak objektivitas dan keadilan dalam proses seleksi. Hal ini terlihat pada beberapa lembaga sekolah termasuk SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. Adanya praktik tidak sesuai

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

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

aturan dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik merupakan isu serius yang dapat merusak objektivitas dan keadilan dalam proses seleksi.

Hal ini terlihat pada beberapa lembaga sekolah termasuk SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. Adanya praktik tidak sesuai aturan dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik merupakan isu serius yang dapat merusak objektivitas dan keadilan dalam proses seleksi. Kedua sekolah ini, SMP IT Ulul Albab yang berlokasi di Jl. Tuah Karya Sentosa, Perum Kalimas RT 07 RW 02, Desa Tarai Bangun, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau, dan SMP IT Mutiara Global yang berlokasi di Jl. Kubang Raya RT/RW 001/002 Dusun V Kp. Baru Kualu, Kualu, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Sistem rekrutmen tenaga pendidik di kedua sekolah tersebut, yaitu SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global, merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Latar belakang sistem rekrutmen ini mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan, terutama dalam memilih dan mengangkat tenaga pendidik honorer yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan siswa. Kondisi ini dapat menyebabkan penempatan tenaga pendidik yang tidak didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi, yang pada gilirannya berpotensi menurunkan mutu pendidikan di kedua sekolah tersebut.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *"Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Studi Multi Situs Di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global"* Penelitian ini dilakukan karena peneliti menyadari

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

bahwa perencanaan yang matang dalam pemilihan sumber daya manusia pendidik sangat penting untuk mencapai standar mutu yang diinginkan. Kurangnya ketentuan yang jelas mengenai standar kelulusan calon pendidik, ketidakpastian dalam jadwal seleksi, dan penerimaan pelamar tanpa latar belakang pendidikan yang sesuai menjadi permasalahan yang perlu diatasi di kedua sekolah ini. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi nyata dalam perbaikan sistem rekrutmen tenaga pendidik, sehingga dapat berdampak positif pada peningkatan mutu pendidikan di lingkungan SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan bukan hanya menjadi kajian akademis semata, tetapi juga menjadi panduan bagi berbagai pihak dalam meningkatkan sistem rekrutmen.

B. Penegasan Istilah

Adapun definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen ialah bagaimana cara mencari dan mendapatkan SDM yang tepat dan baik sebagai pengisi kekosongan jabatan tertentu dalam suatu organisasi.⁸

2. Tenaga Pendidik

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, pendidik merujuk kepada individu yang memiliki kualifikasi untuk

⁸ Laili Komariyah dkk, *MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN* ABAD 21, (Aceh: yayasan penerbit muhammad zaini: 2021), hlm. 99.

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.

menjadi guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, pelatih, fasilitator, dan berbagai peran lain yang sesuai dengan spesialisasinya, serta berperan aktif dalam penyelenggaraan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pembinaan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.⁹

3. Mutu Sekolah

Mutu sekolah adalah konsep yang mencakup sejumlah faktor yang menentukan kualitas sebuah lembaga pendidikan. Memperbaiki mutu sekolah membutuhkan upaya kolaboratif dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat secara keseluruhan. Ini adalah aspek penting dalam memastikan bahwa setiap siswa memiliki akses ke pendidikan berkualitas yang akan mempersiapkan mereka untuk masa depan yang sukses.¹⁰

4. SMP IT Ulul Albab

SMP Islam Terpadu (IT) Ulul Albab yang berlokasi di Jl. Tuah Karya Sentosa, Perum Kalimas RT 07 RW 02, Desa Tarai Bangun, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau, didirikan pada tanggal 2 November 2022. Pendirian sekolah ini berdasarkan Surat

⁹ Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2003

¹⁰ Wahyuni, A. S., *Literature Review: Pendekatan Merdeka Di Sekolah Dasar: Tantangan Dan Peluang*, (Jurnal Elementaria Edukasia, 2022), 6(1), hlm 187–194.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Keputusan (SK) Pendirian dan SK Izin Operasional dengan nomor 503/DPMPTSP/DIKDAS-SMP/2022/0002.

5. SMP IT Mutiara Global

SMP IT Mutiara Global merupakan sekolah menengah pertama yang terletak di Jl. Kubang Raya RT/RW 001/002 Dusun V, Kampung Baru Kualu, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Sekolah ini didirikan pada tahun 2020 dan saat ini dipimpin oleh Septina Hidayati sebagai kepala sekolah, dengan bantuan operator bernama Suci Setyaningrum. SMP IT Mutiara Global menggunakan Kurikulum SMP 2013 dalam kegiatan belajar mengajar, dengan jam belajar sehari penuh selama lima hari dalam seminggu..

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ketidakjelasan standar seleksi calon tenaga pendidik.
- b. Ketidakpastian jadwal seleksi.
- c. Penerimaan pelamar tanpa latar belakang pendidikan yang sesuai.
- d. Keterbatasan transparansi dalam proses seleksi.
- e. Tingginya perputaran tenaga pendidik yang memengaruhi mutu sekolah.
- f. Proses sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu 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.

- g. Berbagai Kendala dalam rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah

2. Pembatasan Masalah

- a. Proses sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah
- b. Kendala dalam rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah

3. Fokus penelitian

Fokus penelitian adalah pusat perhatian dari apa yang akan diteliti guna mendapatkan data yang dikumpulkan, diolah, dianalisis dan diinterpretasikan sesuai dengan masalah yang ditetapkan. Penetapan fokus penelitian sangat penting dalam suatu penelitian karena dapat mencegah terjadinya pembiasaan dalam mempersiapkan dan membahas masalah yang diteliti. Adapun fokus dari penelitian ini adalah:

Berdasarkan batasan masalah di atas, fokus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global ?
- b. Apa saja keunggulan sistem rekrutmen di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. ?
- c. Apa saja kendala dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam menjalankan mutu sekolah di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global ?

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. Bagaimana solusi dari kendala dan hambatan dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam menjalankan mutu sekolah di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi keunggulan sistem rekrutmen di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global
- b. Menghasilkan informasi tentang sistem rekrutmen tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.
- c. Mengidentifikasi kendala dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.
- d. Merumuskan solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi hambatan dalam rekrutmen tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, baik di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global maupun di lembaga pendidikan 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.

- b) Menjadi acuan dan bahan evaluasi dalam meningkatkan mutu pendidikan di masa yang akan datang.
- c) Menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang memiliki kesamaan dan pengkajian terkait perekrutan tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan.

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Kepala Sekolah dan Pengelola SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global, sebagai masukan dalam perekrutan tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- b) Bagi tenaga pendidik, agar dapat lebih profesional dalam melaksanakan tugas mereka sebagai pendidik, sehingga siswa-siswi yang berkualitas akan terus mendapatkan pendidikan yang baik.
- c) Bagi siswa-siswi, sebagai motivasi untuk terus meningkatkan cara belajar mereka dengan adanya tenaga pendidik yang berkualitas, sehingga mereka dapat mencapai prestasi yang membanggakan.

E. Kegunaan Penelitian

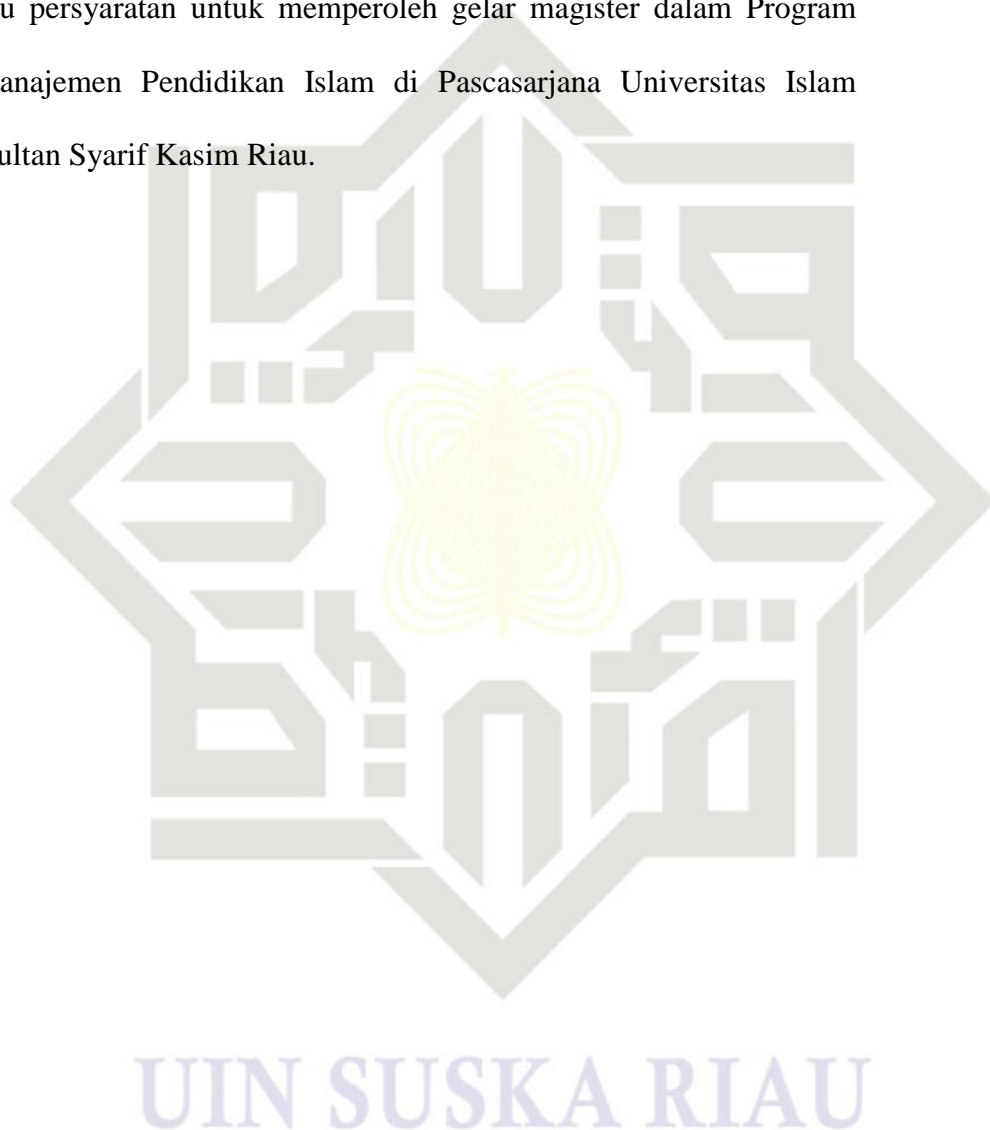
Adapun kegunaan penelitian sebagai berikut:

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan perbaikan dalam proses rekrutmen di lembaga pendidikan formal, terutama di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.

Kontribusi pada bidang ilmiah, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan pembanding bagi peneliti yang melakukan penelitian

dengan tema yang sama di tempat lain, sehingga akan memperkaya temuan penelitian dalam bidang ini.

Kontribusi pada pendidikan islam, Penelitian ini juga dianggap sebagai sumbangan peneliti pada perkembangan pendidikan Islam dan merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar magister dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana Universitas Islam Negeri 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.

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 II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Adapun landasan teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem Rekrutmen

a) Pengertian Rekrutmen

Defenisi rekrutmen menurut Irwin adalah *“The role of human resource recruitment is to build a supply of potential new hires that the organization can draw on if the need arises. Recruiting consists of any practice or activity carried on by the organization with the primary purpose of identifying and attracting potenstial employes”¹¹*.

Yaitu peran perekrutan sumber daya manusia adalah untuk membangun pasokan potensial tenaga kerja yang baru bahwa organisai dapat menariknya jika dibutuhkan. Merekrut terdiri dari praktek dan kegiatan yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan prioritas mengidentifikasi dan menarik tenaga kerja yang handal.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, *“The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with human resource plan”* Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai

¹¹ Lukluk Isnaini, R., *Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta: Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam*, (Institutional Repository UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), 12(1), hlm 10–12.

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.

dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.¹²

Menurut Siagian rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.¹³ Penarikan pegawai atau tenaga kerja baru merupakan proses dari suatu usaha lembaga untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional.

Rekrutmen menurut E. Mulyasa merupakan sebagai suatu usaha dalam mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang memiliki syarat kualifikasi sebanyak-banyaknya dan kemudian dipilihlah yang terbaik dari calon-calon tersebut. Untuk kepentingan tersebut dilakukan seleksi, baik itu melalui ujian lisan, tulisan, maupun praktek. Dalam mencari pegawai atau tenaga pendidik baru untuk mengisi kekosongan, terlebih dahulu menentukan syarat dan ketentuan sesuai kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga.¹⁴

Pengertian rekrutmen di atas, dapat memberikan pemahaman bahwa rekrutmen merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga dalam mendatangkan tenaga kerja atau pendidik baru dengan prosedur yang telah ditetapkan dan akan diikuti

¹² Nazil, F. A., *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah*, (Continuous Education: Journal of Science and Research, 2023), 4(1), hlm 1–13

¹³ Nugroho, M. A., *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*, (Universitas Hasanuddin Makassar, 2020), Vol. 7, hlm 1.

¹⁴ Putri, C. A. D., & Roesminingsih, E., *Rekrutmen Guru di Jenjang Sekolah Menengah Pertama*, (Inspirasi Manajemen Pendidikan, 2022), 10(1).

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.

oleh para pelamar dalam rangka mengisi kekosongan jabatan atau tugas dalam organisasi.

b. Dasar Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya kekosongan jabatan yang tersedia dalam suatu organisasi yang perlu diisi oleh individu baru dengan beraneka ragam alasan di antaranya adalah: berdirinya sebuah entitas atau institusi yang baru didirikan untuk menjalankan fungsi tertentu, adanya penambahan atau pengembangan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar, terciptanya posisi atau tugas baru yang membutuhkan tenaga kerja untuk mengisi dan melaksanakan tanggung jawab terkait, aktivitas atau inisiatif baru yang diadakan oleh organisasi, adanya individu yang bekerja atau bertugas dalam organisasi untuk menjalankan fungsi-fungsi tertentu yang pindah ke organisasi lain, adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat, adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan adanya pekerja yang meninggal dunia.¹⁵

Setiap institusi atau sekolah memiliki alasan khusus saat melakukan proses rekrutmen, seperti yang dijelaskan di atas. Contohnya, sekolah mungkin membutuhkan rekrutan baru ketika mereka merencanakan program baru yang memerlukan tenaga kerja tambahan. Selain itu, guru yang pensiun atau tidak dapat melanjutkan

¹⁵ Rony, *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*, (Jurnal Studi Islam MIYAH, 2020), 14(1), hlm 37.

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.

mengajar juga dapat menjadi alasan untuk merekrut pengganti. Di samping itu, jika ada pegawai yang memutuskan untuk pindah ke sekolah lain atau yang melanggar peraturan sekolah, maka rekrutmen tenaga pendidik dilakukan untuk mengisi posisi tersebut agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar.

c. Metode dan Sumber Rekrutmen

Metode rekrutmen yang digunakan oleh suatu lembaga akan berpengaruh terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam lembaga. Metode rekrutmen calon tenaga pendidik ada dua, yaitu metode tertutup di mana ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Dan metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak, maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga lebih besar kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Terkait metode dan sumber rekrutmen tenaga kerja baru, Sofyandi mengemukakan bahwa secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis, yaitu:¹⁶

¹⁶ Agia, N. R., & Sudrajat, I., *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*, (Sanskara Pendidikan dan Pengajaran, 2023), 1(02), hlm 40–44

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) Sumber Internal

Sumber rekrutmen internal di antaranya: *Job posting* dan *job bidding*; Referensi pegawai lama, dan rencana suksesi/ penggantian karyawan.

b) *Job Posting*

Job Posting adalah mempublikasikan sebuah lowongan kepada para pekerja dan menyebutkan atribut pekerjaan seperti kualifikasi, atasan, jadwal kerja, dan tarif gaji. *Job Posting* dapat juga diartikan dengan pemberian informasi kepada pekerja tentang lowongan yang kosong dalam organisasi, serta menyebutkan persyaratannya yang biasanya dimuat dalam papan pengumuman atau media publikasi organisasi.¹⁷ Prosedur ini menggambarkan keterbukaan yang pada umumnya sangat dihargai oleh para pekerja.

c) Referensi pegawai awal

Seorang pekerja yang awalnya bekerja di organisasi yang mengadakan perekrutan, kemudian dipindahkan keposisi lain atau keorganisasi lain, maka dari dia dapat diminta referensi terkait pekerja baru yang dapat menggantikan posisinya. Jika menggunakan metode ini, perlu dipastikan bahwa metode dan referensi yang diberikan bersifat obyektif.

¹⁷ Aisyah, N., & Giovanni, A., *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk*, (Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 2018), 1(2), hlm 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.

d) Rencana Suksesi/Pergantian Karyawan

Perencanaan suksesi (*succession planning*) adalah sebuah proses untuk menjamin bahwa orang-orang yang memiliki kualifikasi akan tersedia untuk mengemban posisi manajerial pada saat posisi ini sudah kosong.

2) Sumber eksternal

Sering sekali terjadi, tenaga kerja yang sudah ada dalam sebuah organisasi tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Misalnya sebuah organisasi membutuhkan seorang operator yang mengelola data dan dokumen organisasi. Di dalam organisasi tidak ditemukan orang yang memiliki potensi seperti itu. Sehingga kondisi ini menyebabkan organisasi merekrut tenaga kerja yang bersumber dari luar (*external*).¹⁸

Sumber rekrutmen eksternal dilakukan bila organisasi perlu mengisi jabatan-jabatan *entry-level*, memerlukan keahlian atau keterampilan yang belum dimiliki, dan memerlukan karyawan dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan ide-ide baru.¹⁴ Upaya merekrut tenaga kerja dari luar organisasi menjadi penting karena sejumlah alasan berikut:¹⁹

- a) Memungkinkan masuknya bakat-bakat baru, dengan ide dan gagasan yang berbeda, serta keterampilan yang beragam.

¹⁸ Aldino, *Peran Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik terhadap Kualitas Guru*, (Unisan Journal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan, 2023), 2(5), hlm. 4

¹⁹ Marhaeni, N. P., *Analisis Pekerjaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia serta Pengaruhnya terhadap Metode Rekrutmen*, (Jurnal Bisnis Terapan, 2019), 3(02), hlm 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.

- b) Mendrong masuknya keragaman budaya ke lingkungan kerja dan masuknya wakil-wakil minoritas ke dalam berbagai kategori pekerjaan.
- c) Secara berkelanjutan muncul sebuah standar mutu untuk mengarahkan pelatihan dan pengembangan internal serta keputusan-keputusan seleksi pegawai.
- d) Memungkinkan masuknya bakat-bakat yang lebih muda dan kurang berpengalaman (dengan biaya yang lebih rendah) ke dalam jalur pengembangan jangka Panjang.

Ketika sebuah organisasi memilih merekrut tenaga kerja dari sumber eksternal, maka ada beberapa metode yang dapat dilakukan, di antaranya melalui Iklan, surat kabar, televisi, radio, internet, agen tenaga kerja pemerintahan dan swasta, organisasi pencari eksekutif, rekrutmen melalui acara khusus, pemagangan, asosiasi profesi referensi pegawai, dan lamaran “tak dimintak”.

Mangkunegara mengemukakan bahwa ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan dan sumber dari luar perusahaan, sumber dari dalam perusahaan merupakan upaya penarikan pegawai yang dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondisi pegawai yang ada di perusahaan.²⁰ Mutasi pegawai dapat berbentuk promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu

²⁰ Alfiyanto, A., *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru di SMA Nurul Palembang*, (Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2022), 12(1), hlm 30–41

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.

jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kemudian transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya, dan demosi jabatan yaitu penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang yaitu rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi. Kedua, sumber dari luar perusahaan, dapat melalui Iklan media massa, lembaga pendidikan, departemen tenaga kerja (Depnaker), dan lamaran kerja yang sudah masuk ke organisasi.²¹

d. Standar dan Kualifikasi Rekrutmen**1) Standar rekrutmen**

Pada dasarnya, setiap lembaga yang melakukan rekrutmen berharap mendapatkan tenaga kerja yang baik untuk dipekerjakan di lembaga tersebut. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang terbaik, maka perlu dasar-dasar rekrutmen yang baik pula. Dasar-dasar program rekrutmen yang baik mencakup: Memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah mengkompromikan standar rekrutmen, berlangsung secara berkesinambungan, program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif. Rekrutmen dapat

²¹ Bafadal, I., *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm 10.

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

menarik individu dari karyawan yang saat ini dikaryakan oleh lembaga lain atau yang tidak bekerja.²²



Gmbar.I Bab 2 Proses Rekrutmen

2) Kualifikasi rekrutmen

Beberapa kualifikasi yang menjadi dasar bagi pelaksanaan rekrutmen diberbagai organisasi menurut Malayu S.P. Hasibuan, kualifikasi yang digunakan sebagai dasar seleksi pertama kali adalah sebagai berikut.²³

3) Faktor umur

Umur mendapat perhatian karena umur akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang-undang perburuhan. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang

²² Ibid

²³ Hadiono, A. F., & Inayah, I. F., *Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Faail Banyuwangi*, (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020), 7146(April), hlm 18.

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.

bertanggungjawab, cenderung absensi, dan turnovernya tinggi. Karyawan yang umurnya tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggungjawabnya besar, serta absensi dan turnover-nya rendah.

4) Faktor keahlian

Keahlian seyogyanya mendapat perhatian utama saat seleksi, karena hal ini yang akan menentukan mampu atau tidaknya seseorang mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: *Technical Skill* (keahlian yang dimiliki oleh pegawai), *Human Skill* (keahlian yang dimiliki sub pimpinan), *Konseptual Skill* (keahlian yang dimiliki oleh pucuk pimpin).

5) Faktor Kesehatan fisik

Sehat fisik juga merupakan hal tidak kahla penting untuk dapat melakukan sesuatu. Karena tanpa fisik yang sehat seseorang tida bisa bekerja dengan baik. Bahkan, kurangnya kesehatan fisik karyawan dapat menyebabkan dampak negative terhadap organisasi. Seperti, kurang efektifnya hasil dari pekerjaan yang diamanahkan kepada karyawan, organisasi akan dibebani pengeluaran biaya perawatan, dan lain sebagainya.

6) Faktor Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan

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 meraih suatu jabatan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

7) Jenis kelamin

Hal ini juga diperhatikan karena sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan perburuhan. Hal ini tidak dapat dilepaskan juga faktor selanjutnya yaitu faktor tampang di mana keseluruhan penampilan dan kerapihan diri seseorang yang tampak di luar. Tampang hanya kualifikasi tambahan, artinya untuk jabatan tertentu tampang akan membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

8) Faktor Bakat

Bakat merupakan hal yang penting karena orang yang berbakat akan mudah untuk dikembangkan dan cepat menangkap pengarahan-pengarahan yang diberikan.

9) Faktor Temperamen

Pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan mempunyai pendirian yang keras. Untuk penilaian temperamen seseorang biasanya diserahkan kepada seorang psikolog. Temperamen tidak lepas dari karakter atau kepribadian karena merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dari lingkungan dan pendidikan.

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.

10) Faktor Pengalaman kerja

Pengalaman pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, karena orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya dapat juga dipertimbangkan dengan serius dalam proses rekrutmen. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai, sedangkan orang yang belum berpengalaman akan mengurangi konsentrasi sebuah tujuan yang sesegera mungkin dicapai.

11) Faktor Kejujuran

Sikap yang satu ini merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting dan sangat sulit mencarinya. Karena kejujuran dalam bekerja merupakan kunci untuk memperoleh hasil pekerjaan yang baik. Organisasi tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

12) Faktor Kedisiplinan

Sikap ini perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen, karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan-peraturan perusahaan.

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.

13) Faktor Inisiatif dan kreatif

Kedua hal ini merupakan kualifikasi rekrutmen yang juga penting, karena seseorang yang mempunyai inisiatif dan kreatif akan dapat bekerja mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya.

e. Keunggulan Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik**1) Proses Rekrutmen Secara Terbuka dan Transparan**

Proses rekrutmen yang dilakukan secara terbuka bertujuan untuk memberikan kesempatan yang sama bagi semua calon tenaga pendidik yang memenuhi kriteria. Rekrutmen terbuka berarti setiap informasi terkait posisi yang tersedia, persyaratan, dan tahapan seleksi diumumkan secara luas melalui berbagai platform, seperti situs resmi sekolah, media sosial, atau jaringan profesional. Proses ini dapat menjaring lebih banyak kandidat potensial dari berbagai latar belakang.

Selain keterbukaan, transparansi dalam setiap tahapan rekrutmen juga menjadi faktor penting untuk membangun kepercayaan publik terhadap sistem seleksi yang digunakan sekolah. Transparansi mencakup pengumuman kriteria seleksi, prosedur evaluasi, serta hasil akhir secara objektif dan adil. Dengan menjaga transparansi, sekolah dapat memastikan bahwa setiap kandidat dinilai berdasarkan kemampuan dan kualifikasi mereka, sehingga pelamar yang terpilih benar-benar berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal ini akan meningkatkan

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.

kepercayaan calon pelamar dan menciptakan sistem rekrutmen yang lebih kredibel.

2) Prioritas pada Kualifikasi Kompetensi

Sistem rekrutmen yang efektif memprioritaskan empat aspek kualifikasi, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan calon tenaga pendidik dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Calon pendidik diharapkan memiliki keterampilan mengajar yang baik serta mampu memahami kebutuhan belajar siswa untuk menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas.

Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi pembelajaran dan kemampuan dalam mengembangkan diri sesuai bidang keahlian yang diajarkan. Sekolah perlu memastikan bahwa calon tenaga pendidik memiliki latar belakang akademik dan keahlian yang relevan dengan posisi yang dilamar. Sementara itu, kompetensi sosial berfokus pada kemampuan tenaga pendidik dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa, sesama pendidik, orang tua, serta masyarakat. Keterampilan ini penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan kondusif.

Kompetensi kepribadian menjadi aspek penting dalam rekrutmen tenaga pendidik. Sekolah harus memastikan calon

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.

tenaga pendidik memiliki karakter yang berintegritas, disiplin, serta mampu menjadi teladan bagi siswa. Keempat aspek kualifikasi ini saling mendukung untuk menciptakan tenaga pendidik yang profesional dan mampu berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

3) Strategi Rekrutmen Berbasis Kebutuhan Sekolah

Rekrutmen tenaga pendidik yang berbasis kebutuhan sekolah bertujuan untuk meningkatkan keselarasan antara tenaga pendidik yang direkrut dengan visi, misi, dan mutu pendidikan sekolah. Dalam hal ini, sekolah perlu melakukan analisis kebutuhan terlebih dahulu untuk menentukan kriteria calon tenaga pendidik yang sesuai. Kriteria tersebut mencakup kualifikasi akademik, pengalaman, dan keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk mendukung pengembangan sekolah.

Strategi ini memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut tidak hanya memenuhi syarat formal, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya kerja serta tujuan jangka panjang sekolah. Dengan demikian, tenaga pendidik dapat berperan aktif dalam mewujudkan visi dan misi sekolah serta mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik. Strategi ini menjadi salah satu keunggulan dalam rekrutmen tenaga pendidik karena memastikan adanya keselarasan antara kebutuhan sekolah dengan kompetensi calon tenaga pendidik yang terpilih.

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.

f. Hambatan dan Solusi dalam Rekrutmen

Proses rekrutmen seringkali berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di berbagai pihak. Dalam melaksanakan tugasnya, penyelenggara rekrutmen dalam sebuah organisasi menyadari bahwa mereka akan menghadapi berbagai kendala. Kendala-kendala ini dapat berasal dari dalam organisasi itu sendiri, seperti kebijakan yang mungkin mempengaruhi proses rekrutmen.²⁴

1) Hambatan Dalam Proses Rekrutmen

a) Kekurangan Tenaga Pendidik yang Berkualitas

Salah satu hambatan utama adalah kekurangan calon tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan kualitas yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang memadai dalam pendidikan tenaga pendidik atau kurangnya calon pendidik dengan spesialisasi yang diinginkan. Menurut Simamora, jumlah lulusan pendidikan tidak selalu sebanding dengan jumlah tenaga pendidik yang memenuhi standar kualifikasi yang diperlukan di lapangan.

b) Proses Seleksi yang Tidak Transparan

Proses seleksi yang tidak jelas dan kurang transparan dapat menyebabkan diskriminasi atau ketidakadilan dalam pemilihan tenaga pendidik. Mulyasa menjelaskan bahwa seleksi yang

²⁴ Hajjaj, W. A., Tinggi, S., & Islam, A., *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pendidik Berstandar Islami*, (AL-WIJDAN: Journal of Islamic Education Studies, 2022), VII, hlm 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.

tidak objektif atau dipengaruhi oleh faktor eksternal dapat menghambat tercapainya pemilihan pendidik yang ideal. Hal ini berdampak pada kurangnya kepercayaan terhadap sistem rekrutmen dan akhirnya menurunkan kualitas rekrutmen itu sendiri.

c) Ketidaksesuaian Kualifikasi dengan Kebutuhan Spesifik

Terkadang, kualifikasi yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik lembaga pendidikan, terutama di bidang-bidang tertentu seperti pendidikan khusus atau teknologi pendidikan. Darmawan mengungkapkan bahwa banyak lembaga pendidikan menghadapi kesulitan dalam menemukan pendidik dengan kompetensi khusus yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang lebih spesifik.²⁵

2) Solusi Dari Kendala Rekrutmen Tenaga Pendidik

Rekrutmen tenaga pendidik yang baik memerlukan perencanaan yang matang dan langkah-langkah strategis untuk mengatasi berbagai kendala yang muncul. Salah satu kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memiliki kompetensi dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, solusi dalam proses rekrutmen tenaga pendidik harus

²⁵ Mulyasa, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hlm 115

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.

mempertimbangkan cara untuk memperbaiki setiap tahap dalam proses seleksi, mulai dari perencanaan, seleksi, hingga orientasi dan pengembangan pasca-rekrutmen.

a) Perencanaan yang Matang dan Berdasarkan Kebutuhan Dan SOP Yang Jelas

Solusi pertama yang dapat diterapkan adalah perencanaan rekrutmen yang lebih matang, berdasarkan analisis kebutuhan yang lebih mendalam. Sutrisno (2012) menekankan bahwa langkah awal yang penting adalah identifikasi kebutuhan yang jelas terkait jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik yang dibutuhkan. Dengan melakukan analisis kebutuhan secara sistematis, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa rekrutmen dilakukan dengan tujuan yang terarah dan terukur.

b) Memberikan Kompensasi yang Kompetitif, Termasuk Gaji Dan Tunjangan, Untuk Menarik Pelamar Berkualitas Tinggi

Kompensasi yang kompetitif, termasuk gaji dan tunjangan, untuk menarik pelamar berkualitas tinggi di sekolah merujuk pada paket imbalan yang diberikan oleh sebuah sekolah untuk menarik dan mempertahankan tenaga pendidik atau staf dengan keterampilan dan pengalaman terbaik. Kompensasi ini terdiri dari dua komponen utama: gaji dan tunjangan, yang disesuaikan agar bersaing dengan standar industri pendidikan dan memenuhi harapan para calon pelamar yang berkualitas.

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) Pengembangan Berkelanjutan Setelah Rekrutmen

Rekrutmen tenaga pendidik tidak berakhir setelah proses seleksi. Salah satu solusi jangka panjang adalah memastikan adanya program pengembangan berkelanjutan untuk tenaga pendidik yang baru direkrut. Simamora mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan profesi sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik secara terus-menerus. Program orientasi dan pelatihan berkelanjutan dapat membantu para pendidik dalam menyesuaikan diri dengan standar lembaga dan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar.²⁶

g. Tahapan Rekrutmen

Dalam tahapan rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu penyusunan strategi untuk merekrut. Dalam penyusunan strategi ini, peran Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, di mana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.²⁷

Hal penting selanjutnya adalah pencarian pelamar-pelamar kerja. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-universitas. Berikutnya adalah penyaringan atau

²⁶ Simamora, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Gramedia, (2017), hlm

78

²⁷ Hasibuan, M. S. P., *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2022), hlm 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.

penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat. Poin penting yang terakhir adalah pembuatan kumpulan pelamar. Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.²⁸

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan berbagai pilihan untuk diambil pilihan yang terbaik. Adapun dalam proses rekrutmen mengikuti sistematika di antaranya penerimaan surat lamaran, pemeriksaan dan pemilihan surat lamaran, penyelenggaraan ujian saringan, wawancara rekrutmen, perencanaan referensi, wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya, keputusan atas pelamaran, dan orientasi pekerjaan.²⁹

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam proses rekrutmen Menurut Siagian adalah sebagai berikut:³⁰

1) Penerimaan surat lamaran

Sering dilupakan bahwa rekrutmen berlangsung dua arah dalam arti bahwa organisasi pemakai tenaga kerja menyeleksi para pelamar dan di lain pihak para pelamar memilih organisasi di

²⁸ Jonathan Crawshaw, dkk., *Human Resource Management – Strategic International Perspectives*, (London: SAGE Publications Ltd, 2020), ed. 3, Hlm. 199.

²⁹ Dwi, *Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi*, (*Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 2020) , hlm 32.

³⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm 88.

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.

mana dia berharap bisa berkarya. Langkah pertama ini merupakan langkah yang penting. Organisasi pemakai tenaga kerja m langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap, dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan.

Dari kesan pertama inilah perekrut mengambil keputusan apakah akan melanjutkan langkah berikutnya atau tidak. Sebaliknya dengan kunjungan pertamanya keorganisasi, pelamar dapat memutuskan apakah akan melanjutkan keinginannya untuk berkarya di organisasi tersebut atau tidak. Artinya, dalam kunjungan pertama itu pelamar sudah akan memiliki pandangan umum tentang organisasi yang akan mempekerjakannya. Tentunya suatu titik temu akan diperoleh apabila kedua belah pihak mempunyai kesan positif tentang satu sama lain. Jika demikian halnya, perekrut akan mengambil langkah berikutnya.³¹

2) Penyelenggaraan ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dilaksanakan untuk memperoleh informasi yang objektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Pada dasarnya terdapat tiga jenis tes yang ditempuh oleh pelamar yaitu yang pertama ada tes psikologi, dimaksudkan untuk mengukur berbagai

³¹Simamora, H., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2020), hlm. 30.

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.

faktor kepribadian dan diperuntukkan bagi upaya mencocokkan kepribadian pelamar dengan pekerjaan yang tepat baginya.³²

Jenis tes berikutnya adalah tes pengetahuan, dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan pelamar tentang berbagai hal, misalnya ada tes yang mengukur pengetahuan seseorang tentang teori dan praktek kepemimpinan. Ketiga, ada tes pelaksanaan pekerjaan. Bagi mereka yang diproyeksikan untuk melaksanakan berbagai kegiatan operasional diselenggarakan berbagai jenis tes kemampuan koordinasi fisik bagi mereka yang kerja di bengkel atau pabrik, dan tes yang mengukur kemampuan calon juru tulis mengingat angka-angka dan nama-nama.

Pentingnya berbagai tes di atas diselenggarakan, tidak boleh dilupakan bahwa penggunaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh informasi secara lebih obyektif mengenai pelamar.

3) Wawancara

Wawancara sebagai alat rekrutmen sering dipandang sebagai langkah yang cukup penting, penggunaannya paling sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar.

Pada dasarnya wawancara dilaksanakan dalam bentuk tatap muka antara seorang pewawancara dengan seorang pelamar.

³²Surianti, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng*, (STIE Nobel Indonesia, 2021), hlm 62.

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.

Meskipun demikian tidak tertutup kemungkinan menyelenggarakan wawancara berkelompok, artinya seorang atau beberapa pewawancara mengadakan dialog dengan sekelompok pelamar.

Perlu ditekankan bahwa wawancara berkelompok dapat digunakan apabila diperlukan pandangan beberapa orang pewawancara mengenai diri para pelamar. Dengan kata lain, apabila tingkat validasi informasi tentang para pelamar dirasakan sangat penting, wawancara oleh sekelompok pewawancara tepat untuk ditempuh.³³

4) Surat-surat referensi

Salah satu langkah yang biasa diambil dalam keseluruhan proses rekrutmen adalah mengharuskan pelamar melengkapi dokumen lamarannya dengan surat-surat referensi. Surat-surat referensi dimaksudkan untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai/ norma yang dianut, perilaku dan hal-hal lain yang dipandang relevan.

5) Evaluasi medis

Praktek lain yang sangat lumrah dilakukan adalah melakukan evaluasi medis yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada pada kondisi fisik yang sehat. Dua cara umum ditempuh dalam proses ini. Pertama,

³³ Handok, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2004) hlm 54.

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.

pelamar diminta melampirkan surat keterangan dari dokter. Tetapi karena surat keterangan demikian bersifat umum, ada kalanya organisasi menempuh cara kedua yaitu melakukan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan menyeluruh di tempat pemeriksaan oleh dokter yang ditunjuk oleh organisasi.

Berbagai tujuan yang ingin dicapai dengan evaluasi medis seperti ini adalah: menjamin bahwa pelamar tidak menderita sesuatu penyakit kronis apalagi menular, memperoleh informasi apakah secara fisik pelamar mampu menghadapi tantangan dan tekanan tugas pekerjaannya, dan memperoleh gambaran tentang tinggi rendahnya premi asuransi yang dibayar, terutama dalam hal organisasi-lah yang membayar premi tersebut bagi para karyawannya, suatu praktek yang terdapat dalam banyak organisasi pemakai tenaga kerja.

6) Keputusan rekrutmen

Langkah terakhir dalam proses rekrutmen ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima atau ditolak, yang jelas ialah bahwa dua hal penting mendapat perhatian. Merupakan tindakan yang etis sekaligus langkah penting dalam menjaga citra positif suatu

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.

organisasi apabila para pelamar yang lamarannya tidak diterima segera diberitahu tentang penolakan tersebut.

Setelah diputuskan diterima atau tidak, maka ada kewajiban dari lembaga tersebut untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi itu di bagian yang tepat. Seorang manajer mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.

Menurut Siagian mengemukakan bahwa “Penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi”. Selanjutnya Siagian juga mengemukakan bahwa “Konsep penempatan mencakup promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun”³⁴

2. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau guru merupakan sosok yang tidak asing didengar, terutama dalam dunia pendidikan. Dalam Bahasa Inggris disebut sebagai *teacher* yang artinya tenaga pendidik atau pengajar.³⁵

³⁴. Widodo, *Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MIS dan MA)*, (Jurnal Kependidikan Islam, 2022), Volume 12, hlm 171

³⁵ Wijaya., *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Lembaga Peneliti Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2019), hlm 53.

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.

Dalam Bahasa Arab disebut sebagai *Ustadz, Mudarris, Mu'addib, Mursyid, Murabbi* dan *Mu'allim* yang artinya mengajar/guru.³⁶

Sedangkan pengertian tenaga pendidik yang dijelaskan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa “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.”³⁷ Kemudian pada UU No.14 Tahun 2005 pengertian guru atau tenaga pendidik lebih dispesifikkan, yakni “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada Pendidikan anak usia dini dan Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Melihat pengertian tenaga pendidik yang dikemukakan dalam Undang-Undang tersebut, seolah-olah posisi guru mencakup seluruh proses kegiatan pelembaran anak didik. Dimana tugasnya bukan hanya untuk menyampaikan ilmu yang dimiliki, akan tetapi juga membimbing pemahamannya terhadap ilmu yang disampaikan, melatihnya kemudian melakukan penilaian terhadap apa yang sudah dilakukan apakah sudah baik atau belum. Kemudian tidak hanya

³⁶ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), hlm. 15

³⁷ Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2

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.

sampai disitu, guru juga mengevaluasi hasilnya bila belum seperti semestinya, maka kembali diajarkan, dibimbing dan dilatih. Hal ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa guru memiliki sikap yang sabar. Sebagaimana pernyataan Abu Hanifah dalam Kitab Ta'limul Muta'allim "Guru diwajibkan memiliki akhlak mulia, penyantun, dan penyabar."³⁸

Abudin Nata Secara khusus mengartikan bahwa pendidik dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi peserta didik. Secara fungsional kata pendidik dapat diartikan sebagai pemberi atau penyalur pengetahuan, keterampilan. Jika menjelaskan pendidik ini selalu dikaitkan dengan bidang tugas dan pekerjaan, maka *fareable* yang melekat adalah lembaga pendidikan. Sedangkan Secara umum, setiap orang dewasa dapat dikatakan sebagai seorang pendidik karena pendidikan merupakan suatu perbuatan sosial yang dapat dilakukan oleh siapa pun senada dengan pernyataan bahwa pendidik merupakan semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang³⁹

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa yang memiliki tanggung jawab dalam mendidik, mengajarkan, melatih maupun menilai peserta didik. Sedangkan rekrutmen tenaga pendidik

³⁸ Arbangi, dkk., *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Depok: Prenamedia Group, 2020), hlm.

³⁹ Arwildayanto, dkk., *Analisis Kebijakan Pendidikan*, (Bandung: Cendekia Press, 2023), hlm. 38.

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.

merupakan proses mencari, menemukan dan menarik tenaga pendidik sebagai orang yang melakukan kegiatan dalam bidang pendidikan yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan guna membantu tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan.

Menurut Zainuddin dalam pelaksanaannya pendidikan yang diharapkan adalah pendidikan yang berkualitas, adapun di dalamnya terdiri dari produk pendidikan yang dihasilkan berupa presentase peserta didik yang berhasil lulus dan lulusan tersebut diserap oleh lapangan kerja yang tersedia atau membuka lapangan kerja sendiri, baik dengan cara meniru yang sudah ada atau menciptakan yang baru.

Pendidikan yang menyangkut pengelolaan kelas yang sesuai dengan kondisi kelas yang relatif kecil, penggunaan metode pengajaran yang tepat serta lingkungan masyarakat yang kondusif, selanjutnya adanya kontrol pada sumber-sumber pendidikan yang ada, baik warga belajar, sumber belajar, pamong belajar, tempat belajar sarana belajar, program belajar dan dana belajar.⁴⁰ Dengan meningkatkan mutu sebuah pendidikan, pelaksanaan dan pelanggan pendidikan pun akan merasa puas dengan hasil yang diperoleh.

Menurut Husain Usman mutu bermanfaat bagi pendidikan seperti mampu meningkatkan pertanggungjawaban, akuntabilitas sekolah kepada masyarakat dan pemerintah yang telah memberikan

⁴⁰ Barnawi & M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Teori & Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2022), hlm. 22.

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.

semua biaya kepada sekolah, menjamin kualitas kelulusannya, bekerja lebih profesional dan mampu meningkatkan persaingan yang sehat.⁴¹

Mortimone sebagaimana dikutip oleh Hendayat Sutopo mengemukakan beberapa faktor yang perlu dicermati agar kualitas pendidikan di sekolah dapat ditingkatkan, yaitu dengan kepemimpinan sekolah yang positif dan kuat. Tidak dapat dipungkiri, bahwa faktor kepemimpinan yang diterapkan di sekolah sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.⁴²

b. Peran dan Fungsi Tenaga Pendidik

Peran dan fungsi guru sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan Pendidikan dan pembelajaran. Secara khusus dalam pembelajaran guru memiliki peran dan fungsi untuk mendorong, membimbing, dan memfasilitasi siswa untuk belajar. Ki Hajar Dewantara menegaskan pentingnya peran dan fungsi guru dalam Pendidikan dengan ungkapan “*Ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa tut wuri handayani.*” Yang berarti guru berada di depan memberi teladan, guru berarti di tengah menciptakan peluang dan prakarsa, dan guru dari belakang memberi dorongan dan arahan.⁴³

Menurut Slameto dalam Rusdi Ananda menjelaskan peran dan fungsi guru sebagai berikut:⁴⁴

⁴¹ Candra Wijaya & Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing, 2020), hlm. 18.

⁴² Hanun Asrohah, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2019), hlm. 12.

⁴³ Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2021). hlm.23

⁴⁴ Slameto. *Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun*. (Bireun: Jurnal Ilmiah Didaktika, 2021) 16(2), 255-272. hlm.34

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

- 1) Mendidik dengan titik berat memberikan arahan dan motivasi pencapaian tujuan panjang.
- 2) Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
- 3) Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai dan penyesuaian diri siswa.

Membahas peran dan fungsi guru Hamalik juga mengemukakan memberikan penjelasan bahwa peran dan fungsi guru itu sebenarnya sangat luas yang meliputi empat hal, yaitu:⁴⁵

- a) Guru sebagai pengajar (*teacher is instructor*)

Yaitu guru bertugas memberikan pengajaran dengan menyampaikan pelajaran agar peserta didik memahami dengan baik pengetahuan yang telah disampaikan.

- b) Guru sebagai pembimbing (*teacher as counsellor*)

Guru berkewajiban memberikan bantuan kepada peserta didik agar mampu menemukan dan memecahkan masalahnya sendiri, mengenal dirinya dan menyesuaikan dengan lingkungannya.

- c) Guru sebagai ilmuwan (*teacher as scientist*)

Guru dipandang orang paling berpengetahuan. Guru bukan hanya berkewajiban menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya tetapi juga berkewajiban mengembangkan

⁴⁵ Hamalik, *Psikologi Belajar dan mengajar*, (Bandung : Sinar Baru Algesindo. 2023) hlm

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.

pengetahuan terus menerus memupuk pengetahuan yang telah dimilikinya.

- d) Guru sebagai pribadi (*teacher as person*) ka pendek maupun jangka Panjang.

Sebagai pribadi yang dijadikan contoh guru memiliki sifat yang disenangi oleh peserta didiknya. Hal tersebut sangat diperlukan dalam menciptakan suasana belajar mengajar yang efektif. Karena itu guru wajib berusaha untuk terus memupuk sifat-sifat baik pribadinya serta mengembangkannya supaya disenangi oleh orang lain.⁴⁶

3. Mutu Sekolah

a. Konsep Mutu

Menurut Daulat, mutu adalah paduan sifat-sifat produk yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan langsung atau tidak langsung, baik kebutuhan yang tersirat, masa kini dan masa mendatang.⁴⁷ Menurut Alwan Effendi, mutu adalah suatu kondisi yang berhubungan dengan produk, jasa, proses, lingkungan dan manusia untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.⁴⁸ Daulat dan Alwan Effendi memahami mutu sebagai suatu keseluruhan mulai dari input, proses, dan output untuk menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan

⁴⁶ Hasan Baharun & Zamroni, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2022), h. 30.

⁴⁷ Sarwan, *Leadership Learning Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), cet.1, h. 38.

⁴⁸ Alwan Effendi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2017), cet.1, h. 32.

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.

pelanggan dengan melihat keadaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Menurut Cucu Suhana, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat.⁴⁹ Menurut Engkoswara dan Aan, mutu adalah keadaan yang sesuai dan melebihi harapan pelanggan hingga pelanggan memperoleh kepuasan.⁵⁰ Pendapat senada dikemukakan oleh yang memahami mutu yaitu mencakup seluruh aspek barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan harapan pelanggan sehingga memperoleh kepuasan yang diinginkan.

Menurut Nur, mutu adalah derajat (tingkat) keunggulan suatu produk baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* maupun yang *intangible*.⁵¹ Artinya, suatu produk dapat dikatakan bermutu apabila memiliki kualitas terhadap barang atau jasa yang dihasilkan.

Dari beberapa konsep di atas dapat disimpulkan bahwa mutu adalah terpenuhinya harapan serta adanya rasa kepuasan seorang pelanggan dengan hasil yang berkualitas. Suatu produk atau jasa dapat dikatakan bermutu atau berkualitas apabila dapat memberikan kepuasan sesuai dengan harapan.

⁴⁹ Cucu Suhana, Konsep Strategi Pembelajaran, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), cet. 4, h. 77

⁵⁰ Engkoswara dan Aan Komariah, Administrasi Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2012), cet. 3, h. 305

⁵¹ Nur Zazin, Gerakan Menata Mutu Pendidikan, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), cet. 1, h. 54.

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. Pengertian Mutu Sekolah

Berbicara tentang mutu berbicara tentang sesuatu bisa barang atau jasa. Barang yang bermutu adalah barang yang sangat bernilai bagi seseorang, barang tersebut secara fisik sangat bagus, indah, elegan, mewah, antik, tidak ada cacatnya, kuat dan ukuran-ukuran lainnya yang biasanya berhubungan dengan kebaikan (*goodness*), keindahan (*beauty*), kebenaran (*truth*), dan idealitas. Hampir semua ingin memilikinya tetapi hanya sedikit saja yang dapat menjangkaunya. Jasa yang bermutu adalah pelayanan yang diberikan seorang atau organisasi yang sangat memuaskan, tidak ada keluhan bahkan orang tidak segan-segan untuk memuji dan memberi acungan jempol. Secara umum, mutu mengandung arti derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, produk Pendidikan dapat dirasakan. Dalam konteks Pendidikan makan mutu mengacu pada masukan, proses, luaran dan dampaknya.⁵²

Mutu adalah suatu terminologi subjektif dan relatif yang dapat diartikan dengan berbagai cara dimana setiap definisi bisa didukung oleh argumentasi yang sama baiknya. Secara luas mutu dapat diartikan sebagai agregat karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen/pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam pendidikan, mutu adalah suatu keberhasilan proses belajar yang menyenangkan dan

⁵² Sukarman Purba dkk, *Konsep Manajemen dalam Pendidikan*, (Yayasan Kita Menulis: 2002) hlm. 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.

memberikan kenikmatan.⁵³ Pelanggan bisa berupa mereka yang langsung menjadi penerima produk dan jasa tersebut atau mereka yang nantinya akan merasakan manfaat produk dan jasa tersebut.⁵⁴

Mutu memiliki arti lain yakni kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*services*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customers*) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua, yaitu internal customers dan eksternal. Internal customer yaitu siswa atau mahasiswa sebagai pembelajar dan eksternal customer yaitu masyarakat dan dunia industri. Mutu tidak berdiri sendiri artinya banyak faktor untuk mencapainya dan untuk memelihara mutu.⁵⁵

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

⁵³ Muhammad Thoyyib, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam Kontemporer*, (Jakarta: Direktorat Pendidikan Tinggi Islam, 2020), hlm. 22.

⁵⁴ Sitti Roskina Mas, *Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Zahar Publishing, 2022), hlm. 43.

⁵⁵ Ulfah Irani, dkk., *Implementasi Manajemen Strategik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di SMAN 10 Fajar Harapan*, (Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 4 No. 2, 2021), hlm. 10.

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.

harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita.⁵⁶ Hasil pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.⁵⁷

Mutu dibidang pendidikan meliputi mutu *input*, proses, *output*, dan *outcome*. *Input* pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan PAKEMB (Pembelajaran yang suasana Aktif, yang Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna). *Output*, dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. *Outcome*, dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.⁵⁸

Mutu pendidikan menurut Permendiknas nomor 63 tahun 2009 adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional.

c. Karakteristik Mutu Sekolah

Menurut Usman mutu memiliki 13 karakteristik:

- 1) Kinerja (*Performance*), berkaitan dengan aspek fungsional sekolah. Misalnya kinerja guru dalam mengajar baik,

⁵⁶ Ibid

⁵⁷ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), hlm. 15.

⁵⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), hlm. 15.

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.

memberikan penjelasan yang meyakinkan, sehat dan rajin mengajar, dan menyiapkan bahan pelajaran yang lengkap. Pelayanan administratif dan edukatif baik yang ditandai oleh hasil belajar yang tinggi, lulusan banyak, putus sekolah sedikit, lulus tepat waktu banyak.

- 2) Waktu wajar (*timeliness*), selesai dengan waktu yang wajar. Misalnya: guru memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, batas waktu pemberian pekerjaan rumah wajar, waktu untuk naik pangkat wajar.
- 3) Handal (*reability*). Misalnya: pelayanan prima yang diberikan sekolah bertahan dari tahun ke tahun, guru bekerja dari tahun ke tahun.
- 4) Daya tahan (*durability*). Misalnya meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan, siswa dan guru tidak putus asa dan selalu sehat.
- 5) Indah (*aesthetics*). Misalnya: interior dan eksterior sekolah ditata dengan baik, taman yang ditanami bunga yang menarik dan terpelihara dengan baik, guru membuat media pendidikan yang menarik, warga sekolah berpenampilan rapi.
- 6) Hubungan manusia (*personal interface*): menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme.
- 7) Mudah penggunaannya (*easy of use*). Sarana prasarana dipakai. Misalnya: aturan-aturan mudah diterapkan. Buku perpustakaan

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.

mudah dipinjam dan dikembalikan tepat waktu. Penjelasan guru dikelas mudah dimengerti siswa.

- 8) Bentuk khusus (*feature*) keunggulan tertentu. Misalnya ada sekolah yang unggul dengan kegiatan ekstrakurikuler.
- 9) Standar tertentu (*conformance to specification*) memenuhi standar tertentu. Misalnya: sekolah sudah terakreditasi dan mencapai nilai akreditasi A (amat baik), sekolah sudah memenuhi standar minimal ujian nasional.
- 10) Konsistensi (*consistency*) keajegan, konstan, stabil. Misalnya: mutu sekolah dari dulu sampai sekarang.
- 11) Seragam (*uniform*) tanpa variasi, tidak tercampur. Misalnya: sekolah meneyeragamkan pakaian sekolah dan pakaian dinas. Sekolah melaksanakan aturan, tidak pandang bulu atau pilih kasih.
- 12) Mampu melayani (*serviceability*) mampu memberikan pelayanan prima. Misalnya: sekolah menyediakan kotak saran dan saran-saran yang masuk mampu dipenuhi dengan sebaik-baiknya. Sekolah mampu memberikan pelayanan primanya sehingga semua pelanggan merasa puas.
- 13) Ketetapan (*accuracy*) ketetapan dalam pelayanan. Misalnya: sekolah mampu memberikan pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan sekolah.⁵⁹

⁵⁹ Barnawi, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Teori & Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2022), hlm. 35.

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. Ciri-ciri Sekolah yang Bermutu

Merujuk pada pendapat Edward Sallis, sekolah yang bermutu bercirikan sebagai berikut:

- 1) Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- 2) Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dalam makna ada komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.
- 3) Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya.
- 4) Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik ditingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif.
- 5) Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrument untuk berbuat benar pada peristiwa atau kejadian berikutnya.
- 6) Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas.
- 7) Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.
- 8) Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreatifitas, mampu menciptakan kualitas, dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas.

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.

- 9) Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.
- 10) Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.
- 11) Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.
- 12) Sekolah menempatkan peningkatan kualitas secara terus menerus sebagai suatu keharusan.⁶⁰

e. Faktor-Faktor Utama Peningkatan Mutu Pendidikan

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberi layanan yang optional, dan disiplin kerja yang kuat.
- 2) Guru. Perlibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut ditrepakan disekolah.
- 3) Siswa. Pendekatan yang harus dilakukan adalah “ anak sebagai pusat “ sehingga kompetensi dan kemampuan dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.

⁶⁰ Sitti Roskina Mas, *Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2022), hlm. 18.

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) Kurikulum. Adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.

5) Jaringan Kerjasama. Jaringan Kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan institusi lain.⁶¹

f. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

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

Mutu Pendidikan sendiri merupakan keadaan yang sesuai dan melebihi harapan pelanggan sehingga pelanggan memperoleh kepuasan berbicara dengan kualitas barang/jasa yang ditawarkan ke pelanggan dalam pelayanan sebaik mungkin sesuai kebutuhan pelanggan dan pasar, mutu Pendidikan dikatakan berhasil apabila

⁶¹ Suliani,dkk. *Ananlisis Sekolah Unggul Ditinjau dari Indikator Mutu Sekolah*, Jurnal on Education. Vol.07. No.01 2024 hlm 382

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.

sesuai dengan kebutuhan serta harapan pelanggan dan output yang dikeluarkan sesuai kebutuhan serta harapan pelanggan dan output yang dikeluarkan sesuai kebutuhan pasar. Untuk mencapai kepuasan pelanggan maka diperlukan SDM unggul yang mendukung system yang ada. Menurut Abdul Halim SDM Merupakan factor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu.⁶² Maka dalam hal ini perekrutan tenaga pendidik merupakan hal yang krusial yang dapat mempengaruhi mutu Pendidikan ke depannya pada Lembaga Pendidikan tersebut.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan dilakukan dengan maksud untuk menghindari kesamaan penelitian. Di samping itu menunjukkan keaslian penelitian, bahwa topik ini belum pernah diteliti oleh penelitian dalam konteks yang sama. Selain itu dengan mengenal peneliti terdahulu, maka sangat membantu peneliti dalam memilih dan menetapkan desain penelitian yang sesuai, karena peneliti telah memperoleh gambaran dan perbandingan dari desain-desain yang telah dilakukan. Adapun penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

⁶² Engoswaradan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung, Alafabeta, CV. 2010) Hal 09-312

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. Penelitian Lisnandari (2018), *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah*, Hasil penelitiannya menghasilkan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen. Pengawasan yang efektif dan kondusif yang dilakukan oleh petugas pengawas rekrutmen tenaga pendidik. Evaluasi rekrutmen tenaga pendidik oleh ketua panitia rekrutmen dengan memeriksa kembali persyaratan peserta pelamar. Hasil dari proses rekrutmen secara kuantitatif: pencapaian rekrutmen yang dilaksanakan Madrasah Aliyah Al-Inaayah mencapai 23 tenaga pendidik, dan secara kualitatif: rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan Madrasah Aliyah Al-Inaayah; yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional.⁶³ Persamaan antara penelitian peneliti dengan penelitian Lisnandari adalah keduanya membahas manajemen rekrutmen tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan. Baik penelitian Lisnandari maupun penelitian peneliti memiliki fokus yang serupa dalam melihat proses rekrutmen dan dampaknya terhadap mutu pendidikan. Sedangkan perbedaannya penelitian Lisnandari berfokus pada Madrasah Aliyah Al-Inaayah, sementara penelitian peneliti akan berfokus pada SMP IT Ulul Albabfokus
2. dan SMP IT Mutiara Global. Selain itu, penelitian Lisnandari lebih menitikberatkan pada pencapaian hasil rekrutmen yang sesuai dengan

⁶³ Lisnandari, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Al-Inaayah*, (Volume 3, Nomor 2, Jurnal LISEMA, 2018) hlm. 6.

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, sedangkan penelitian peneliti akan lebih menyoroti identifikasi masalah dalam sistem rekrutmen.

3. Penelitian Nani I, dkk (2018), *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate*. Hasil dari penelitiannya adalah Dinas pendidikan Kota Ternate dalam merencanakan dan merekrut tenaga pendidik dengan melakukan evaluasi dan analisis kebutuhan kekurangan guru di tiap-tiap sekolah dengan berpedoman pada kebutuhan guru yang diusulkan oleh para kepala sekolah. Kemudian melakukan koordinasi berupa rapat, pertemuan dan musyawarah bersama dalam rangka mengusulkan perencanaan tenaga pendidik yang diusulkan oleh sekolah. Dan setiap perencanaan yang dilakukan masih menunggu informasi rekrutmen dari Badan Kepegawaian Daerah, agar tidak menyebabkan penumpukan jumlah tenaga pendidik yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam pelaksanaannya setiap tahun belum tentu dilakukan rekrutmen para guru baru, sehingga proses perencanaannya yang dilakukan efektif dan maksimal. Rekrutmen tenaga pendidik Dinas Pendidikan Kota Ternate berpatokan pada kebutuhan tenaga pendidik dengan menggunakan seleksi akademik, administrasi, kesehatan dan kualifikasi yang telah ditentukan, dalam pelaksanaannya masih bergantung pada ketentuan Badan Kepegawaian Daerah. Kantor Dinas Pendidikan Kota Ternate sifatnya hanya merencanakan sumberdaya manusia dan mengusulkan pegawai yang telah direncanakan 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.

sementara proses perekrutan dilakukan oleh badan kepegawaian daerah.⁶⁴ Kedua penelitian menyoroti manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik. Sama-sama mempertimbangkan evaluasi kebutuhan guru di setiap sekolah sebagai bagian dari proses rekrutmen. Persamaan penelitian peneliti dengan penelitian Nani I, dkk yaitu kedua penelitian menyoroti manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik. Sama-sama mempertimbangkan evaluasi kebutuhan guru di setiap sekolah sebagai bagian dari proses rekrutmen. Sedangkan perbedaannya penelitian Nani I, dkk membahas rekrutmen oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate, sedangkan penelitian peneliti lebih fokus pada konteks SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. Selain itu, penelitian peneliti akan lebih mengeksplorasi masalah dan kendala dalam sistem rekrutmen.

4. Penelitian K.A. Rahman, Ardiyansyah dan Marwazi (2015) tentang *"Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi."* Ada pun hasil dari penelitian ini adalah Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi dapat dilihat dari mutu lulusan, mutu sebaran lulusan dan mutu prestasi siswa. Mutu lulusan dilihat dari hasil ujian nasional peserta didik di MAN Insan Cendekia memperoleh nilai tertinggi dengan rata-rata 9,70 untuk program IPA, sedangkan nilai tertinggi program studi IPS dengan rata-rata 9,40. Mutu sebaran lulusan, peserta didik di MAN Insan Cendekia Jambi banyak yang diterima di perguruan tinggi favorit di Indonesia seperti UI, UGM, ITB

⁶⁴ Nani I, dkk, *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate*, (Volume 16, Nomor 1, EDUKASI: Jurnal Pendidikan, 2014) hlm. 7.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

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 perguruan tinggi lainnya. Selanjutnya dari mutu prestasi siswa, dilihat dari prestasi yang diraih. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ini terbagi menjadi dua kepanitian, yaitu panitia internal (dalam) dan panitia eksternal (luar). Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAN Insan Cendekia Jambi sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan tanpa ada intervensi dari pihak manapun meskipun masih ada beberapa hambatan.⁶⁵ Persamaan penelitian peneliti dengan penelitian K.A. Rahman, Ardiyansyah dan Marwazi yaitu kedua penelitian bertujuan untuk meningkatkan mutu sekolah melalui rekrutmen tenaga pendidik. Keduanya juga melihat hasil rekrutmen yang sesuai dengan standar mutu yang diinginkan. Sedangkan perbedaannya penelitian K.A. Rahman, Ardiyansyah dan Marwazi berfokus pada MAN Insan Cendekia Jambi, sementara penelitian peneliti akan lebih menyoroti SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. Penelitian peneliti juga akan lebih terfokus pada identifikasi masalah dalam sistem rekrutmen.

5. Penelitian dari Supriadi (2014) yang berjudul *"Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta"*, dalam penelitiannya diketahui bahwa manajemen rekrutmen guru baru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dapat menghasilkan guru yang berkualitas bagus. Tujuan rekrutmen dapat tercapai karena manajemen rekrutmen guru berjalan

⁶⁵. K.A. Rahman, dkk, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan* (Cendekia Jambi, Vol.9, Nomor I. Nadwa: Jurnal Pendidikan 2015) hlm. 5.

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 baik sesuai prosedur sebagai berikut: a) Perencanaan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan guru; b) Pengorganisasian yang dilakukan dengan cara pembentukan tim khusus dalam rekrutmen guru baru; c) Pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca serta hafalan Al-Qur'an, dan tes *micro teaching*, dengan pengawasan terhadap Tim Rekrutmen dilakukan oleh pihak Yayasan dan Kepala Sekolah SMAIT Nur Hidayah dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru. Persamaan penelitian peneliti dengan penelitian Supriadi yaitu keduanya mempelajari manajemen rekrutmen guru baru di suatu lembaga pendidikan. Baik Supriadi maupun penelitian peneliti meneliti proses rekrutmen yang mencakup perencanaan, seleksi, dan pelaksanaan. Sedangkan perbedaannya penelitian Supriadi berfokus pada SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta, sementara penelitian peneliti akan lebih terfokus pada SMP IT Ulul Albab DAN SMP IT Mutiara Global. Penelitian peneliti juga akan lebih menyoroti identifikasi masalah dalam sistem rekrutmen.

6. Penelitian dari Ayu Istikomah (2014), yang judul "*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Paramarta Unggulan*". Dalam penelitiannya, Ayu Istikomah menggunakan metode deskriptif kualitatif dan menyimpulkan bahwa meskipun strategi rekrutmen yang diterapkan sudah cukup baik, masih terdapat kekurangan dalam persiapan rekrutmen yang dilakukan oleh pihak sekolah. Rekrutmen hanya dilakukan 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.

memenuhi kebutuhan tanpa mempertimbangkan kualitas dan kualifikasi guru. Terdapat persamaan dengan riset yang akan penulis lakukan, yaitu terfokus pada strategi rekrutmen, namun perbedaannya terletak pada fokus penelitian Ayu Istikomah yang lebih mendalam pada tenaga kependidikan. Persamaan Persamaan penelitian peneliti dengan penelitian Ayu Istikomah yaitu keduanya menginvestigasi strategi rekrutmen tenaga pendidik di sekolah tertentu. Sama-sama menyoroti kekurangan dalam persiapan rekrutmen dan kebutuhan untuk mempertimbangkan kualitas serta kualifikasi guru yang direkrut. Sedangkan perbedaannya penelitian Ayu Istikomah fokus pada SMP Paramarta Unggulan, sementara penelitian peneliti akan fokus pada SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global Makmur. Penelitian peneliti juga akan lebih menitikberatkan pada identifikasi masalah dalam sistem rekrutmen.

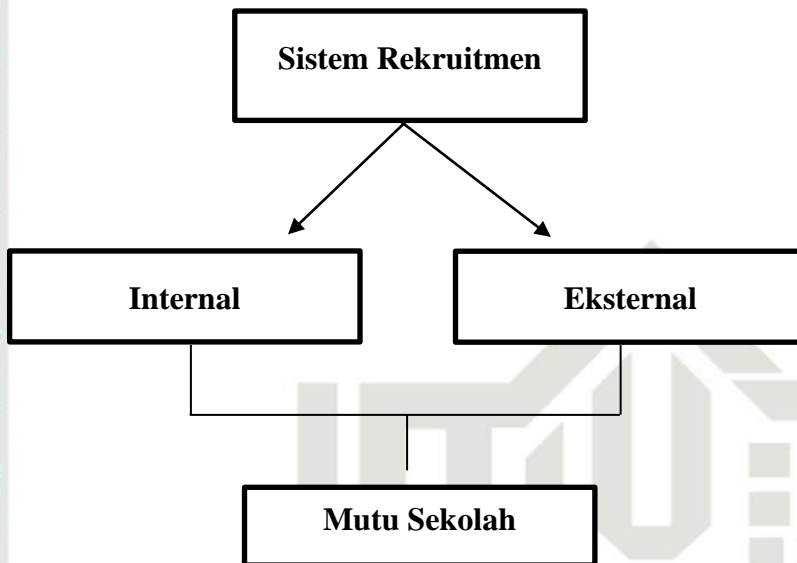
C. Kerangka Berfikir

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan maka perlu dilakukan pengelolaan yang optimal yang dilakukan oleh kepala sekolah, oleh karena itu kepala Sekolah SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global berperan penting dalam proses perekrutan tenaga pendidik. Jika digambarkan dalam kerangka berfikir proses rekrutmen tenaga pendidik (guru).

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.

Kerangka Berfikir Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik



Proposisi :

1. Standar Oprasional Prosedur (SOP) Rekrutmen Tenaga Pendidik
 - a. Ananisis Kebutuhan
 - b. Pengumuman Lowongan
 - c. Penerimaan Lamaran
 - d. Proses Seleksi
 - e. Penyerahan Hasil Rekrutmen
2. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik
 - a. Rekrutmen dilakukan melalui dua sumber utama, yaitu internal (promosi dan rotasi jabatan) dan eksternal (iklan, jaringan kerja, dan referensi) untuk menjaring calon terbaik.

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. Tahapan rekrutmen meliputi penyusunan strategi, pencarian pelamar, penyaringan kandidat, hingga evaluasi medis dan wawancara, dengan fokus pada kecocokan pelamar terhadap kriteria sekolah.
 - c. Penggunaan metode tes tertulis, wawancara, dan praktik mengajar memastikan bahwa pelamar memiliki keterampilan yang sesuai untuk mendukung pembelajaran yang efektif.
3. Keunggulan Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik
 - a. Proses rekrutmen yang dilakukan secara terbuka dan transparan dapat menarik pelamar yang berkualitas dan kompeten sesuai kebutuhan sekolah.
 - b. Sistem rekrutmen yang memprioritaskan kualifikasi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian akan mendukung terciptanya tenaga pendidik yang profesional.
 - c. Strategi perekrutan berbasis kebutuhan sekolah mampu meningkatkan keselarasan antara visi, misi, dan mutu pendidikan sekolah.
4. Kendala dalam Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik
 - a. Ketidakjelasan standar seleksi dan kriteria kelulusan sering menjadi hambatan dalam merekrut tenaga pendidik yang kompeten.
 - b. Keterbatasan transparansi dalam proses seleksi dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap sistem rekrutmen 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.

- c. Rendahnya ketersediaan calon pendidik dengan keahlian khusus dan kompetensi tinggi menjadi kendala dalam memenuhi kebutuhan pendidikan berkualitas.
5. Solusi dari Kendala Rekrutmen Tenaga Pendidik
 - a. Menerapkan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas untuk memastikan proses seleksi berjalan sesuai peraturan dan transparan.
 - b. Memberikan kompensasi yang kompetitif, termasuk gaji dan tunjangan, untuk menarik pelamar berkualitas tinggi.
 - c. Menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pendidik baru untuk meningkatkan keterampilan mereka sesuai kebutuhan sekolah.

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

Penelitian atau dalam bahasa Inggris disebut *research*, adalah upaya yang dilakukan secara terstruktur untuk menjawab permasalahan atau fenomena yang sedang dihadapi.⁶⁶ Metode penelitian melibatkan penyelidikan yang terstruktur dan terorganisasi. Keterstruktur dan keterorganisasian ini menunjukkan bahwa peneliti menggunakan langkah-langkah tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu metode penelitian yang standar untuk mencapai tujuan tertentu. Metode penelitian ini melibatkan pemahaman tentang berbagai metode yang digunakan dalam setiap tahap proses penelitian, yang didasarkan pada teori yang relevan dengan permasalahan yang sedang diselidiki, dengan tujuan menemukan solusi untuk permasalahan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan dalam suatu kegiatan secara sistematis untuk mengeksplorasi teori dari fakta yang terjadi secara nyata, tidak bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis. Sehingga pendekatan penelitian kualitatif dalam menjawab sebuah masalah atau fenomena berkembang secara alamiah sesuai.⁶⁷ dengan kondisi yang terjadi di lapangan sehingga penulis

⁶⁶ Punaji Setyosari, *Metode Penelitian dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana, 2020), hlm. 22

⁶⁷ Moleong, j. Lexy, (2021), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

berkeinginan untuk memahami secara mendalam permasalahan yang terjadi di lokasi.

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif.

Tujuan dari metode deskriptif adalah menggambarkan fakta dan karakteristik dari objek dan subjek yang diteliti secara sistematis dan tepat. Metode penelitian deskriptif dilakukan dengan menganalisis masalah maupun situasi yang terjadi dalam masyarakat terkait aktivitas, pandangan, sikap, serta proses-proses yang sedang terjadi serta berpengaruh pada suatu fenomena yang diteliti. Metode penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan mendeskripsikan informasi maupun fenomena yang diperoleh selama melakukan penelitian secara sistematis, mendalam, cermat, dan menyeluruh ke dalam bentuk naratif mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global, Provinsi Riau sebagai strategi dalam menarik tenaga pendidik yang profesional.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SMP IT Ulul Albab , yang terletak di Jl. Tuah Karya Sentosa, Perum Kalimas RT 07 RW 02, Desa Tarai Bangun, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau, serta di SMP IT Mutiara Global, yang beralamat di Jl. Kubang Raya RT/RW 001/002 Dusun V, Kampung Baru Kualu, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Penelitian SMP IT Ulul Albab dilaksanakan pada bulan Juni dan Juli tahun 2024 dan Penelitian SMP IT Mutiara Global dilaksanakan pada bulan Oktober tahun 2024. Selama periode tersebut, fokus penelitian akan terutama

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

pada pengumpulan informasi dan data yang relevan terkait dengan sistem rekrutmen tenaga pendidik di kedua sekolah tersebut, yaitu SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.

C. Informan Penelitian dan Teknik Penentuan Informan Penelitian

Informan utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, sedangkan informan tambahan terdiri dari satu orang wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan dua orang tenaga pendidik.

Teknik penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*, teknik ini merupakan pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.⁶⁸

Dimana informan menjadi sumber informasi yang mengetahui tentang penelitian yang sedang diteliti, dengan pertimbangan bahwa merekalah yang paling mengetahui informasi penelitian. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* atau pemilihan secara sengaja dengan beberapa pertimbangan. Informan yang dimaksud adalah informan yang terlibat langsung atau informan yang dianggap mempunyai kemampuan dan mengerti permasalahan terkait sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.

⁶⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2012) hlm 54.

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian merupakan alat bantu pengumpulan data yang akan digunakan untuk menganalisis data kualitatif yang sedang diteliti. Pada setiap penelitian, jumlah instrumen penelitian yang digunakan akan berbeda antara satu penelitian dengan penelitian yang lainnya. Hal ini dikarenakan jumlah instrumen dalam penelitian tergantung pada data yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *Snowball* adalah suatu pendekatan untuk menemukan informan-informan kunci yang memiliki banyak informasi. Dengan menggunakan pendekatan ini, beberapa responden yang potensial dihubungi dan ditanya apakah mereka mengetahui orang yang lain dengan karakteristik seperti yang dimaksud untuk keperluan penelitian. Kontak awal akan membantu mendapatkan responden lainnya melalui rekomendasi. Untuk mencapai tujuan penelitian, maka teknik ini didukung juga dengan teknik wawancara dan survey lapangan. pengumpulan data dokumentasi dan studi kepustakaan, maka instrumen penelitian yang digunakan merupakan data berupa dokumen, buku, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

Prosedur pelaksanaan teknik *sampling snowball* dapat dilakukan bertahap dengan wawancara mendalam dan kuesioner. Dalam mewawancarai responden, seorang *interviewer* harus memiliki kejujuran, kesabaran, rasa empati, dan semangat yang tinggi dengan tujuan untuk menghasilkan data yang dibutuhkan. Wawancara mendalam dilakukan dengan sejumlah daftar pertanyaan. Umumnya wawancara lapangan ini memiliki karakteristik awal

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

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan akhir yang tidak terlihat jelas. Pertanyaan yang diajukan disesuaikan dengan kondisi dan situasi di lapangan. Wawancara lebih banyak bersifat informal dan fleksibel, mengikuti norma yang berlaku pada *setting* lokal, kadang diselipkan dengan canda-tawa yang dapat mencairkan suasana dan membina hubungan yang erat serta meningkatkan kepercayaan individu yang diteliti. Menurut Neuman, konteks sosial dan *setting* wawancara perlu ditulis dalam catatan lapangan dan dilihat sebagai hal yang penting untuk mendukung penafsiran makna.⁶⁹

Sesuai dengan bentuk pendekatan data dan sumber data yang akan digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara mengumpulkan data dengan dialog langsung oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.⁷⁰ Teknik wawancara penulis gunakan untuk mendapatkan data tentang sistem rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu sekolah. Dengan wawancara, peneliti dapat menggali tidak hanya apa yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti, tetapi apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek penelitian dan lebih bebas serta leluasa

⁶⁹ Nina Nurdiani, 'Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan', *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, 5.2 (2014), 1110 <<https://doi.org/10.21512/comtech.v5i2.2427>>. hlm. 1114

⁷⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2020), hlm. 132

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.

mengajukan pertanyaan-pertanyaan tanpa terikat oleh suatu susunan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara semiterstruktur. Wawancara semiterstruktur dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang sistematis, namun tetap memberikan fleksibilitas dalam mengajukan pertanyaan sesuai dengan temuan atau masalah yang muncul dari narasumber. Artinya, peneliti menyusun pedoman wawancara berdasarkan apa yang dibutuhkan dalam penelitian, tetapi dalam pelaksanaannya, peneliti akan mengembangkan pertanyaan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ditemui di lapangan.

Adapun pihak yang peneliti di wawancarai dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru bimbingan konseling, kepala tatausaha, dewan guru pembimbing dan peserta didik.

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Teknik pengumpulan data ini mengharuskan peneliti turun ke lapangan dengan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan tempat, pelaku, kegiatan, dan peristiwa dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik di sekolah di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. Teknik observasi merupakan cara yang sangat baik untuk mengawasi perilaku subjek penelitian, yaitu individu atau kelompok yang menjadi

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

fokus utama dalam sebuah penelitian. Perilaku merujuk pada tindakan, respon, atau sikap yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok dalam situasi tertentu. Dengan observasi, peneliti dapat melihat bagaimana subjek berinteraksi atau bertindak dalam konteks penelitian secara langsung dan alami.⁷¹

Dalam proses observasi, peneliti mengumpulkan data baik secara terbuka maupun tertutup. Dalam observasi terbuka, subjek yang diteliti mengetahui aktivitas penelitian dari awal hingga akhir. Namun, ada kalanya peneliti tidak menggunakan metode terbuka, melainkan menggunakan pendekatan tertutup atau tersamar. Hal ini dilakukan untuk menghindari hambatan dalam mendapatkan data yang bersifat sensitif atau dirahasiakan, di mana jika peneliti berterus terang, izin untuk melakukan observasi mungkin tidak diberikan. Oleh karena itu, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data melalui catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang atau instansi.⁷²

Dalam hal ini peneliti mengumpulkan dan mencari data-data mengenai

⁷¹ Hartono, *Metodologi Penelitian*. (Pekanbaru: Zanaf Publishing, 2019), hlm. 187

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 329

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 mengemukakan 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

hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda dan sebagainya yang dijadikan penguat data tentang sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. Dokumen yang peneliti pelajari diantaranya adalah jadwal kegiatan, dokumen program pengembangan diri, panduan program peningkatan kompetensi guru, profil SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global, dokumen kegiatan guru, daftar prestasi guru dan beberapa dokumen penting lainnya.

E. Teknik Analisis Data

Menurut Patton bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.⁷³ Penelitian kualitatif berusaha mengungkapkan gejala secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen.⁷⁴

Pada penelitian ini analisis data dilakukan bersama dengan pengumpulan data dan dilanjutkan setelah kembali dari lapangan. Hasil analisis sementara akan selalu dikonfirmasi dengan data baru yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang memiliki tingkat kepercayaan lebih akurat baik diperoleh melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi.

Dalam menganalisis data, ada beberapa langkah yang ditempuh dengan berpedoman pada pendapat Miles dan Hubberman yang mengemukakan

⁷³ Patton, M. Q. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002), hlm 34.

⁷⁴ Darmalaksana, W., *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*, (Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati, 2020), hlm 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

bahwa teknik analisa data dalam suatu penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu:⁷⁵

1. Pengumpulan data (*data collection*)

Yaitu mengumpulkan data dari sumber sebanyak mungkin untuk dapat diproses menjadi bahasan dalam penelitian tentunya hal-hal yang berhubungan dengan rekrutmen tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.

2. Pemurnian data (*data reduction*)

Penmurnian data yaitu data yang diperoleh dari lapangan penelitian dan telah dipaparkan apa adanya, dapat dihilangkan atau dimasukkan ke dalam pembahasan hasil penelitian, karena data yang kurang valid akan mengurangi keilmiahan hasil penelitian.

3. Penyajian data (*data display*)

Penyajian data yaitu data yang diperoleh dari kancan penelitian dipaparkan secara ilmiah oleh penelitian dan tidak menutup kekurangannya. Hasil penelitian akan dipaparkan dan digambarkan apa adanya yang berhubungan dengan rekrutmen tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.

4. Pemeriksaan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing / verification*)

Pemeriksaan kesimpulan dan verifikasi yaitu pemeriksaan kesimpulan dalam penelitian tentang manajemen rekrutmen tenaga

⁷⁵ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014).

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 untuk peningkatan mutu pendidikan di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global ini dilakukan dengan melihat dari hasil penelitian yang dilakukan sehingga data yang diambil tidak menyimpang dari data yang diperoleh atau dianalisa. Ini dilakukan agar hasil penelitian secara kongkrit sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan.

Triangulasi

Pada tahap ini peneliti menggabungkan beberapa teknik-teknik sebelumnya dan sumber data yang ada. Selain menggabungkan data peneliti juga menguji kredibilitas atau keabsahan data melalui pengecekan berbagai sumber data.⁷⁶ Pengumpulan data dengan teknik ini peneliti lakukan Ketika semua data sudah terkumpul dan dianggap telah jenuh dalam proses penggalian data, sehingga semua data yang terkumpul peneliti gabungkan dengan dikelompokkan sesuai variable pembahasan penelitian.

- a. Triangulasi sumber yaitu peneliti menggali dan membandingkan kebenaran informasi dengan teknik yang sama yaitu wawancara kepada beberapa informan kepala sekolah, waka humas, admin media sosial, perwakilan guru, perwakilan siswa, masyarakat, dan wali murid dari siswa di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.
- b. Triangulasi teknik juga digunakan oleh peneliti dengan cara menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama yaitu melalui teknik

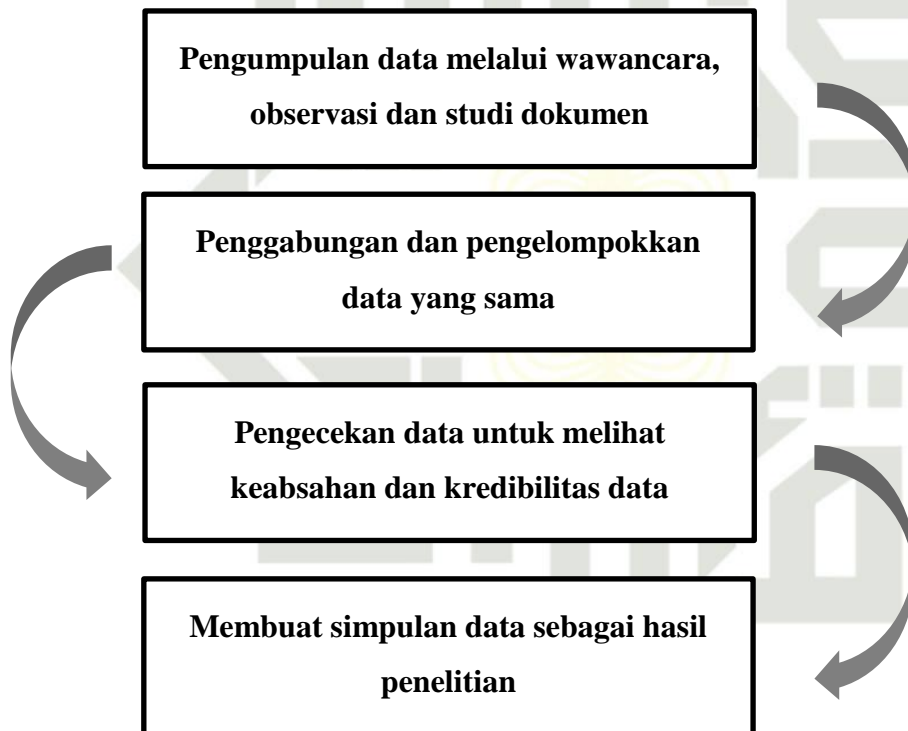
⁷⁶ *Ibid*

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.

pengambilan data berupa wawancara kepada informan, observasi di tempat penelitian dan akun media sosial, serta dokumentasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

- c. Triangulasi waktu juga digunakan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda, maka lakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.



1. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen

Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan beberapa metode, yaitu wawancara (berbicara

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

langsung dengan narasumber), observasi (mengamati subjek atau fenomena yang sedang diteliti), dan studi dokumen (mengumpulkan informasi dari berbagai sumber dokumen).

2. Penggabungan dan pengelompokan data yang sama

Data yang telah dikumpulkan dari berbagai metode kemudian digabungkan dan dikelompokkan berdasarkan kesamaan atau tema tertentu. Tujuannya adalah untuk mengorganisir informasi agar lebih mudah dianalisis.

3. Pengecekan data untuk melihat keabsahan dan kredibilitas data

Setelah data dikelompokkan, peneliti melakukan pengecekan untuk memastikan bahwa data tersebut valid dan dapat dipercaya. Proses ini penting untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil nanti akurat.

4. Membuat simpulan data sebagai hasil penelitian

Pada tahap terakhir, peneliti menyusun simpulan berdasarkan analisis data yang telah diperoleh. Simpulan ini merupakan hasil akhir penelitian yang menjawab pertanyaan atau masalah yang telah dirumuskan di awal penelitian mengenai penelitian SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.

Simpulan data ini dilakukan dalam lingkaran yang menunjukkan bahwa triangulasi adalah siklus yang berkelanjutan dan dinamis untuk memastikan hasil penelitian yang lebih komprehensif dan valid.

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 V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Studi Multi Situs Di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. Dengan ini disimpulkan bahwa:

1. Sistem rekrutmen tenaga pendidik kedua sekolah menerapkan sistem yang transparan dan terstruktur. Proses rekrutmen dimulai dari analisis kebutuhan guru, penyusunan deskripsi pekerjaan, hingga seleksi administrasi dan wawancara.
2. Keunggulan sistem rekrutmen dapat dilihat dari sistem rekrutmen dirancang dengan transparansi, sehingga calon guru mengetahui kriteria yang dibutuhkan. Setiap tahapan rekrutmen memiliki syarat yang jelas. Selain itu, berbagai metode seleksi digunakan, seperti tes tertulis, microteaching (simulasi mengajar), dan wawancara. Ini membantu sekolah menilai calon guru secara menyeluruh.
3. Kendala dalam Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dilihat dari sekolah tersebut mengalami keterbatasan dalam sumber daya manusia dan finansial untuk melaksanakan proses rekrutmen. Persaingan untuk mendapatkan tenaga pendidik berkualitas tinggi sangat ketat, sehingga sulit untuk menarik kandidat terbaik. Terkadang, calon pendidik yang memenuhi syarat akademis tidak selalu cocok dengan budaya dan nilai-nilai 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 milik UIN Suska Riau

4. Solusi dari kendala rekrutmen tenaga pendidik yaitu dengan upaya sekolah untuk mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan calon pendidik sebelum mereka direkrut, sehingga dapat memenuhi kebutuhan spesifik, selain itu membangun kemitraan dengan universitas atau lembaga pendidikan tinggi dapat membantu sekolah dalam menjaring calon pendidik yang berkualitas. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan menarik lebih banyak kandidat berkualitas serta membantu mempertahankan tenaga pendidik yang ada.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Studi Multi Situs Di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global. Maka kritik dan saran diperlukan untuk membangun nilai kualitas yang diberikan kepada:

1. Manajemen sekolah diharapkan lebih rajin menyampaikan informasi rekrutmen lewat media sosial, website sekolah, atau aplikasi pencari kerja, agar calon guru lebih mudah mengetahui informasi tersebut.
2. Pembaca, dalam susunan penulisan yang dirangkum pada tugas akhir ini, dapat memberi pemahaman dan ilmu baru yang bermanfaat dalam lingkup Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Studi Multi Situs Di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global.
3. Peneliti, proses penyusunan serta isi yang ada pada karya tulisan ini tidak lepas dari kesalahan, kekhilafan dan ketidaksempurnaan. Namun

demikian, hal ini dapat memberikan peluang untuk terus diperbaiki oleh karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Demikian hasil penelitian yang ditemukan peneliti tanpa mengharapkan kesempurnaan hasil penyusunan tesis ini. Peneliti telah melakukan usaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas sebagai tujuan pemenuhan syarat ujian akhir peneliti.



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.



DAFTAR PUSTAKA

1. Ahmad, S. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
2. Anam, F. K., Hassan, A. R., Alifudin Ikhsan, M., Adzim, A., & Muzdalifah, Z. *Peran Pengetahuan Pendidikan Kesehatan Mengenai Diabetes Melitus*, 2(2), 2023.
3. Andriani, A., & Safitri, N. *Pertumbuhan Kebutuhan Sekolah Menggunakan Graph*. JURASIK, 5(1), 2020. <https://doi.org/10.30645/jurasik.v5i1.175>
4. Anggal, N., & Kristianus, K. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral, 3(1), 2019.
5. Arbangi. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Depok: Prenamedia Group, 2020.
6. Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2020.
7. Arwildayanto. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Cendekia Press, 2023.
8. Asrohah, H. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2019.
9. Baharun, H., & Zamroni. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Tulungagung: Akademia Pustaka, 2022.
10. Baharun, H., & Zamroni. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Tulungagung: Akademia Pustaka, 2022.
11. Banawi, & Arifin, M. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: Teori & Praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2022.
12. Candra Wijaya, & Rifa'i, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing, 2020.
13. Courtney, M. *Recruiting for School Improvement: The Relationship Between Teacher-Centric School Quality Factors and School Improvement Designations in Kentucky*. Educational Policy Analysis and Strategic Research, 14(2), 76–87, 2019. <https://doi.org/10.29329/epasr.2019.201.4>
14. Crawshaw, J. *Human Resource Management – Strategic International Perspectives*. London: SAGE Publications Ltd, 2020.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.
- Crocker, H., & Liu, P. S. *School Quality as a Catalyst for Bidding Wars and New Housing Development*. Real Estate Economics, 2023. <https://doi.org/10.1111/1540-6229.12426>
- Devi, J. *Without Professional, Quality Delivery Would Be Challenge*. Scholarly Research Journal for Humanity Science and English Language, 10(52), 2022. <https://doi.org/10.21922/srjhsel.v10i52.11505>
- Dwiyono, Y., & Warman, I. *Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran*. Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme, 4(3), 2022.
- Effendi, A. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi, 2017.
- Erna, R. *The Importance of Government Policy Regarding Teacher Recruitment to Increase Motivation for Professionalism, Competence and Effectiveness of Certification Programs*. International Journal of Advances in Social and Economic Sciences (IJASE), 1(2), 2019. <https://doi.org/10.33122/ijase.v1i2.42>
- Faujiah, S., Afriza, A., & Andriani, T. *Guru Profesional sebagai Faktor Penentu Pendidikan Bermutu*. Deleted Journal, 2023.
- Hamalik. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2023.
- Hartono. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2019.
- Isnaini, L. *Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta: Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam*. Yogyakarta: Institutional Repository UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Panduan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB)*. Jakarta: Kemdikbud, 2019.
- Komariyah, L. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021.
- L, A. F., & Asmendri, A. *Hubungan Sinergi antara Sekolah, Komite, Orangtua dan Masyarakat dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Tsaqofah, 2023. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v3i1.774>
- Lihandari. *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah*. Jurnal LISEMA, 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

- Mahaeni, N. P. *Analisis Pekerjaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia serta Pengaruhnya terhadap Metode Rekrutmen*. Jurnal Bisnis Terapan, 2019.
- Mas, S. R. *Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2022.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014.
- Nani, I. *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate*. EDUKASI: Jurnal Pendidikan, 2014.
- Nazil, F. A. *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah*. Continuous Education: Journal of Science and Research, 2023.
- Nugraha, S. R., & Dekawati, I. *The Influence of Teacher Professionalism and School Culture on Education Quality at Private Vocational High Schools in Indramayu*. Jurnal Inovasi dan Manajemen Pendidikan, 2023. <https://doi.org/10.12928/jimp.v3i2.9374>
- Nugroho, M. A. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar, 2020.
- Patton, M. Q. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002.
- Prabowo, Y. S. *Strategy for Improving Quality of Education Based on Akhlakul Karimah*, 2019.
- Purba, S. *Konsep Manajemen dalam Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Putri, C. A. D., & Roesminingsih, E. *Rekrutmen Guru di Jenjang Sekolah Menengah Kejuruan*. Inspirasi Manajemen Pendidikan, 2022.
- Rahman, K. A. *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*. Nadwa: Jurnal Pendidikan, 2015.
- Rony. *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*. Jurnal Studi Islam MIYAH, 2020.
- Roostin, E. *The Importance of Government Policy Regarding Teacher Recruitment to Increase Motivation for Professionalism, Competence*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

and Effectiveness of Certification Programs. International Journal of Advances in Social and Economics, 1(2), 67–72, 2019.
<https://doi.org/10.33122/ijase.v1i2.42>

Saifitri, A. A., Ningrum, A. D., Utama, M. R., & Yaqin, M. A. *Pertumbuhan Kebutuhan Sekolah Menggunakan Graph*. JURASIK (Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika), 5(1), 109, 2020.
<https://doi.org/10.30645/jurasik.v5i1.175>

Saifan. *Leadership Learning Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jember: STAIN Jember Press, 2014.

Setyosari, P. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana, 2020.

Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2020.

Slameto. *Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun*. Jurnal Ilmiah Didaktika, 2021.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Suhana, C. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.

Suparlan. *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2021.

Surianti. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng*. STIE Nobel Indonesia, 2021.

Surya, A. *Kebijakan Zonasi Sekolah dan Tantangannya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan, 12(1), 45–57, 2020.

Theresia, P., & Warman, W. *Management of Educator Recruitment in Improving the Quality of Education at Samarinda Catholic Elementary School*. Journal of Education and Learning Innovation, 2022.
<https://doi.org/10.35877/454ri.eduline1152>

Wahyuni, A. S. *Literature Review: Pendekatan Merdeka di Sekolah Dasar: Tantangan dan Peluang*. Jurnal Elementaria Edukasia, 2022.

Widodo, R. *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, 2022.



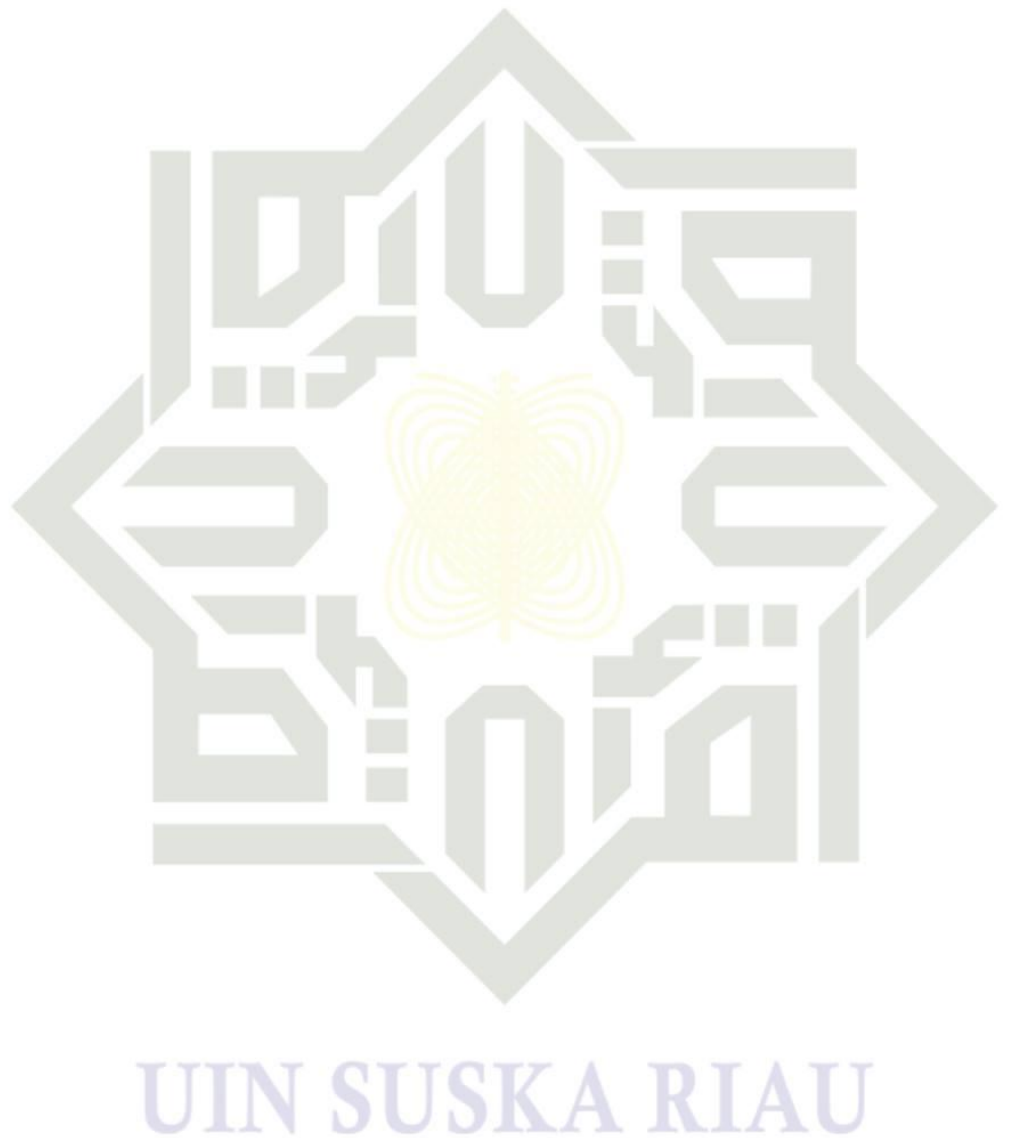
- Wijaya, C. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2019.
- Zaida, J. *Quality Education in Schools*. Curriculum and Teaching, 2023.

© 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.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

© Hak ci

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 Wawancara Calon Tenaga Pendidik
SMP IT Ulul Albab

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 Wawancara Calon Tenaga Pendidik
SMP IT Mutiara Global

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS/DISERTASI*

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS/DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing/ Promotor *	Paraf Pembimbing/ Promotor	Keterangan
1.	10/01/2025	Revisi bab 4-5		State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
2.	21/04/2025	Revisi Pendahuluan Bab 4-5		
3.	25/04/2025	Revisi Instrumen		
4.	01/05/2025	Penulisan Koding		
5.	05/05/2025	Penarikan Kesimpulan		
6.	8/5/25	Au		

Catatan: *coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 2-5 2025

Pembimbing II/Promotor

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing/ Promotor *	Paraf Pembimbing/ Promotor	Keterangan
1.				Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2.				© Hak cipta milik UIN Suska Riau
3.				
4.				
5.				
6.				

Catatan: *coret yang tidak perlu

Pekanbaru, _____ 20__

Pembimbing II/Promotor

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS/DISERTASI*

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS/DISERTASI*

No. Urut	Tanggal Konsultasi	Materi	Pembimbing/Promotor	Keterangan
1.	19/09.2024	Proposal Revisi	f	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
2.	12/10.2024	Termin Pengantar	f	
3.	11/11.2024	Teknik Informan Revisi (aspek bus 4-5)	f	
4.				
5.				
6.				

Catatan: _____ 20 25

*coret yang tidak perlu

Pembimbing I/Promotor

No. Urut	Tanggal Konsultasi	Materi	Pembimbing/Promotor	Keterangan
1.	16/09.2024	Langsung Revisi		Hak cipta milik UIN Suska Riau
2.	22/10.2024	Revisi Langsung Bus 1-3.		
3.	5/12.2024	Revisi Langsung Bus 4-5.		
4.	19/12.2024	Revisi Langsung Bus 4-5		
5.	26/12.2024	Revisi Langsung		
6.	23/01.2025	Finalisasi - ACC		

Catatan: _____

*coret yang tidak perlu

Pembimbing II/Promotor

Pekanbaru, 24 Januari 20 25



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, penerjemahan atau untuk tujuan lain yang bersifat akademik.
- 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



Certificate Number: 9/GLC/EPT//2025

ENGLISH PROFICIENCY TEST® CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Tama Erlanda Putri

ID Number : 1401125711980006

Test Date : 04-01-2025

Expired Date : 04-01-2027

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 46

Structure and Written Expression : 46

Reading Comprehension : 44

Total : 453



Lirati Marta Walisah, M. Pd
Global Languages Course Director



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/VIII/2017/6309

Under the auspices of:
Global Languages Course
At: Pekanbaru
Date: 06-01-2025



Powered by e-Test.net



Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

1. Hak Cipta Milik UIN Suska Riau bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

2. Unsur yang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

الشهادة

اختبار كفاءات اللغة العربية لغير الناطقين بها

يشهد العلق بأن:

سيد/ة : Tama Erlanda Putri

رقم الهوية : 1401125711980006

تاريخ الاختبار : 05-01-2025

الصلاحية : 05-01-2027

قد حصل/ت على النتيجة في اختبار الكفاءات في اللغة العربية لغير الناطقين بها

الاستماع : 44

القواعد : 46

القرأة : 46

المجموع : 453

التقييم التعريفي

No 8/GLC/APT/U/2025



Powered by e-test.id



الأمين العام

أدي خير الدين الماجستير



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/VIII/2017/8309

Under the auspices of:

Global Languages Course

At: Pekanbaru

Date: 06-01-2025



REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/70607
 TENTANG



PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : B.4398/Un.04/F.II/PP.00.9/02/2024** Tanggal 6 Desember 2024, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | TAMA ERLANDA PUTRI |
| 2. NIM/ KTP | : | 22290626017 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Konsentrasi | : | |
| 5. Jenjang | : | S2 |
| 6. Judul Penelitian | : | SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH STUDI MULTI SITUS DI SMP IT ULUL ALBAB DAN SMP IT MUTIARA GLOBAL |
| 7. Lokasi Penelitian | : | SMP IT ULUL ALBAB DAN SMP IT MUTIARA GLOBAL |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.

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 : 9 Desember 2024



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU**

UIN SUSKA RIAU

Tambahan :

Disampaikan Kepada Yth :

- 1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- 2. Bupati Kampar
- 3. Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
- 4. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
- 5. Yang Bersangkutan



YAYASAN SEMBILAN PILAR DUNIA SMP ISLAM TERPADU ULUL ALBAB

Jl Karya Sentosa, Perum Kalimas, No 345, Tarai Bangun, Kampar, Riau 28468
Hp 0813 6305 6088 E-mail islamterpaduululalbab@gmail.com

NPSN: 70035256

TERAKREDITASI (A)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nomor : 133/SMPIT-UA/BIP/I/2025

Kampar, 17 Januari 2025

Lampiran : -

Hal : Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau

Tempat.

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan hormat, sesuai dengan surat rekomendasi Nomor: 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/70607 tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset /Pra Riset dan Penguimpulan Data untuk Bahan Tesis. Dengan ini SMP IT ULUL ALBAB menerima Permohonan Penelitian tersebut, oleh namanya tertera di bawah ini :

Nama : TAMA ERLANDA PUTRI

NIM/KTP : 22290626017

Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jenjang : S2

Judul Penelitian : SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH STUDI MULTI SITUS DI SMP IT ULUL ALBAB DAN SMP IT MUTIARA GLOBAL

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepala Satuan Pendidikan,
SARAH AZIZAH, S.Pd



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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Ri