

**SISTEM REKRUTMEN GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU  
(SDIT) AMANAH KOTA SUNGAI PENUH**

**SKRIPSI**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
2021M/1443H**

**SISTEM REKRUTMEN GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU  
(SDIT) AMANAH KOTA SUNGAI PENUH**

**SKRIPSI**

diajukan kepada

Institut Agama Islam Negeri Kerinci  
untuk memenuhi salah satu persyaratan  
dalam menyelesaikan program sarjana  
Manajemen Pendidikan Islam



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
2021M/1443H**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAFLIUS  
NIM : 1710206012  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul : “Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh” adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari ternyata ada gugatan dari pihak lain maka hal tersebut merupakan kesalahan saya sendiri dan saya bersedia mempertanggung jawabkan di meja hukum.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan dimana perlu

Sungai Penuh, Juli 2021

Yang menyatakan,

  
RAFLIUS  
NIM. 1710206012



Drs. Masrur, M.Pd  
Dr. M. Nurzen. S, M.Pd  
DOSEN INSTITUT AGAMA  
ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI


Sungai Penuh, Juli 2021  
Kepada Yth.  
Rektor IAIN KERINCI  
di

Sungai Penuh

**AGENDA**

NOMOR : 114

TANGGAL : 12.8.2021

PARAF : 

NOTA DINAS

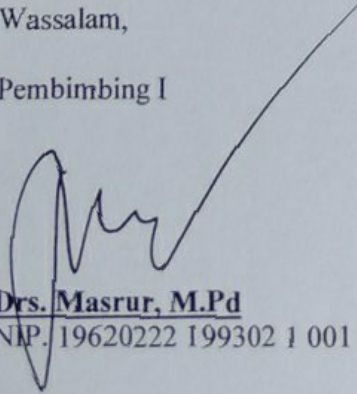
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara : **RAFLIUS NIM. 1710206012**, yang berjudul "Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh" telah dapat di ajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka kami ajukan skripsi ini agar dapat diterima dengan baik.

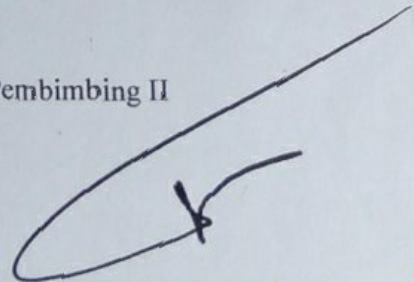
Demikian, kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa dan bangsa

Wassalam,

Pembimbing I

  
**Drs. Masrur, M.Pd**  
NIP. 19620222 199302 1 001


Pembimbing II

  
**Dr. M. Nurzen. S, M.Pd**  
NIP. 19880221 201903 1 002

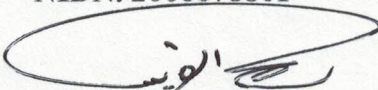


Skripsi oleh Raflius NIM. 1710206012 dengan judul “Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh” telah diuji dan dipertahankan pada tanggal 1 September 2021.


Dewan Penugji

  
Seprianto, M.Pd  
NIDN. 2006078801

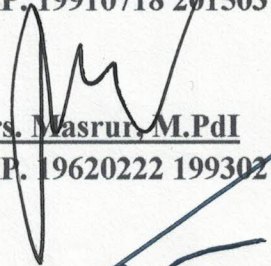
Ketua Sidang

  
Dr. Drs. Alwis, M.Pd  
NIP. 19651201 199803 1 002

Penguji I

  
Eko Sujadi, M.Pd, Kons  
NIP. 19910718 201503 1 004

Penguji II


  
Drs. Masrur, M.PdI  
NIP. 19620222 199302 1 001

Pembimbing I

  
Dr. M. Nurzen, S, M.PdI  
NIP. 19880221 201903 1 002

Pembimbing II

Mengesahkan  
Dekan

  
Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd  
NIP. 19730605 199903 1 004

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

  
M. Odha Meditamar, M.Pd  
NIP. 19840909 200912 1 005

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Yaa Allah... tak henti hentinya hamba bersyukur kepadamu*

*Engkau telah memperlihatkan secara nyata perjalanan hidup hamba*

*Dari mulai hal yang susah dan hal yang mudah hamba jalani*

*Suatu hal yang selalu hamba nanti-nanti sepanjang hidup ini*

*Dengan menghargai cucuran keringat dari orang yang hamba sayangi*

*Yaitu rela berkorban dan membiayai pendidikan hamba selama ini*

*Yaitu dalam menempuh sebuah pendidikan tinggi dengan sabar dan ikhlas*

*Kini telah sampailah hamba dalam sebuah penantian panjang*

*Membuat orang-orang yang hamba sayangi tersenyum*

*Karena melihat hamba telah sampai ke titik perjuangan dalam pendidikan*

*Walaupun begitu, hamba akan tetap terus belajar tanpa kenal lelah*

*Dan semoga dengan perjuangan ini, dapat bermanfaat bagi umat*

*Tak henti-hentinya hamba terus belajar dalam kehidupan yang fana ini*

*Dengan tetap bersyukur dan mengucap Alhamdulillah*

*Semoga perjalanan hidup ini, di ridhoi Allah SWT*

*Aamiin ya Rabbal Alamin...*

### MOTTO

قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِي

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."<sup>1</sup>

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
K E R I N C I

\*. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Garut: CV J-ART hal. 345

## KATA PENGANTAR



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ،  
نَبِيِّنَا وَحَبِيبِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ  
، أَمَّا بَعْدُ ،

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Sholawat serta salam senantiasa dicurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW Rahmat Sebagian Alam, para sahabat dan para pengikutnya sampai akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa rasa bangga dan kebahagiaan yang telah tercapai ini tidak lepas dari adanya dukungan dan kerjasama banyak pihak. Oleh karenanya, kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan bantuan baik materil dan non materil kepada penulis untuk kelancaran dalam penulisan skripsi ini. Atas segala hormat serta kerendahaan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teruntuk Ibu Saya Tercinta, yang senantiasa memberikan do'a terbaiknya dan selalu mendukung baik secara materil maupun non materil dan (Alm) Ayah tercinta Saya Persembahkan untuk Beliau Perjuangan ini, Semoga beliau tenang di alam sana, Orang tua adalah alasan bagi penulis untuk menyegerakan skripsi ini. Dan juga Saudara Kandung Saya, Uda Doni Usman, Uda Hendra, Uda Husni, dan Onang Rifna Yanti, Serta Keluarga Besar Saya yang selalu berjuang untuk Membiayai Kuliah Selama Proses Perkuliahan;
2. Rektor beserta Warek I, II, dan III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci;



3. Dekan beserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci;
4. Ketua Jurusan Bapak Muhd. Odha Meditamar, M.Pd dan Sekretaris Jurusan Bapak Farid Imam Kholidin, M.Pd. Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberi masukan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
5. Penasehat Akademik Bapak Muhd Odha Meditamar, M.Pd yang telah memberikan motivasi dan semangat serta pengarahan selama menjalani perkuliahan;
6. Bapak Drs. Masrur, M.Pd. dan Bapak Dr. M. Nurzen. S, M.Pd. Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan pengarahan Serta dukungan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini dengan baik;
7. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah mendidik dan memberikan pelayanan dan Pembelajaran jasa pendidikan terbaik selama penulis menjalani perkuliahan;
8. Ibu Yunita S.Pd. Kepala Sekolah SDIT Amanah Kota Sungai Penuh yang telah Memberikan Izin dalam Melaksanakan Penelitian untuk bahan Skripsi kepada penulis ;
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2017, terima kasih atas kebersamaan dan kisah persahabatan yang luar biasa di masa perkuliahan;
10. Perpustakaan Kampus 1 IAIN Kerinci, Perpustakaan Kampus 2 IAIN Kerinci, Perpustakaan Kota Sungai Penuh, dan Perpustakaan Kabupaten Kerinci yang telah menyediakan berbagai buku, jurnal dan karya tulis.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang tidak penulis sebutkan satu persatu. Semoga segala bentuk bantuan, dukungan, dorongan dan partisipasi yang diberikan kepada penulis, mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin ya rabbal alamin

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua dan menjadi jalan untuk penyelesaian skripsi bagi penulis, serta pihak dalam bidang kependidikan dan bidang umum lainnya. Penulis memohon maaf apabila dalam proses penulisan Skripsi ini terdapat banyak kekurangan, karena setiap manusia tak luput dari khilaf dan kesalahan.

Sungai Penuh, Juli 2021  
Peneliti



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>NOTA DINAS</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
G. Defenisi Operasional .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Konsep Manajemen .....	11
1. Pengertian Manajemen .....	11
2. Fungsi Manajemen .....	13
B. Pengertian Rekrutmen.....	14
C. Tujuan Rekrutmen .....	16
D. Sumber-Sumber Rekrutmen .....	17
E. Tahapan dan Proses Rekrutmen.....	22
F. Kendala Dalam Rekrutmen.....	29
G. Pengertian Pendidikan .....	30
1. Pengertian Guru.....	32
2. Kualitas Guru .....	32



### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	36
B. Jenis dan Sumber Data.....	37
C. Informan Penelitian.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Teknik Analisa Data.....	40

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

A. Hasil Penelitian .....	44
1. Sekilas Tentang Sekolah Islam Terpadu (SIT) .....	44
a. Profil SDIT Amanah Kota Sungai Penuh.....	44
b. Visi dan Misi Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT).....	46
c. Struktur Organisasi Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT).....	47
d. Keadaan Majelis Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT).....	48
e. Keadaan Siswa Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) .....	48
f. Keadaan Sarana Prasarana Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) ....	50
g. Kegiatan Ekstrakurikuler Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT).....	51
2. Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh .....	52
3. Kendala dan Solusi dalam Rekrutmen Guru di SDIT Amanah .....	77
4. Dampak Pelaksanaan Rekrutmen Guru yang tidak baik .....	83
B. Pembahasan Penelitian.....	88
1. Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh .....	87
2. Kendala dan Solusi dari pelaksanaan Sistem Rekrutmen Guru di SDIT Amanah.....	91
3. Dampak Pelaksanaan Rekrutmen Guru yang tidak baik .....	94

### **BAB V PENUTUP**

A. KESIMPULAN .....	95
B. SARAN .....	97

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN LAMPIRAN**



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 - Surat Bimbingan Skripsi .....	102
LAMPIRAN 2 – Surat Permohonan Izin Penelitian dari Kesbangpol.....	103
LAMPIRAN 3 – Surat Rekomendasi Penelitian dari Kesbangpol.....	105
LAMPIRAN 4 – Surat Izin dari FTIK Kepada Sekolah yang Dituju.....	106
LAMPIRAN 5 – Surat Balasan dari Sekolah yang Dituju.....	107
LAMPIRAN 6 – SK Panitia Rekrutmen.....	108
LAMPIRAN 7 – Daftar Informan.....	110
LAMPIRAN 8 – Daftar Wawancara.....	111
LAMPIRAN 9 – Hasil Wawancara.....	112
LAMPIRAN 10 – Dokumen Pelengkap.....	118
LAMPIRAN 11- Daftar Nama Guru.....	119
LAMPIRAN 12 – Dokumentasi Penelitian.....	124
LAMPIRAN 13- Biodata Penulis.....	129





# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah merupakan tempat paling objektif untuk melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, karena dalam penyelenggaraannya terjadi kontak langsung antara pendidik dan peserta didik demi kemajuan bangsa dan negara. Sekolah juga termasuk aset berharga sebuah negara, karena dapat membimbing seorang anak lebih terdidik lagi dan dapat bersosialisasi dengan teman-teman, dan masyarakat yang ada di sekitarnya. Walaupun pendidik pertama seorang anak adalah di rumah, yang mana dibimbing langsung oleh orang tua kandung sendiri, tetapi sekolah juga termasuk pelengkap dari bimbingan orang tua, supaya anak bisa menjadi orang yang berpendidikan dan bertanggung jawab.

Dari berbagai macam sekolah yang ada di Indonesia, sekolah memiliki tata cara dan keunikan tersendiri terhadap peraturan yang diterapkan. Sekolah dapat bersaing dalam menarik minat calon peserta didik supaya dapat bersekolah dan menjadi bagian dari keluarga besar sekolah yang dituju. Salah satu cara sekolah agar menarik minat peserta didik adalah dengan cara memberikan informasi tentang prestasi yang dimiliki siswa yang bersekolah di sekolah tersebut, dan memberikan informasi yang banyak tentang beasiswa.

Guru merupakan seorang tenaga pendidik yang bertugas untuk membimbing, mengajar, dan memberikan informasi pembelajaran

terhadap peserta didik agar peserta didik yang dari tidak tau, menjadi tau tentang apa saja yang telah di ajarkan. Peran seorang guru menjadi sangat penting dalam hal mendidik peserta didik, sebab guru adalah aktor dalam penyelenggaraan pendidikan dan bertanggung jawab terhadap peserta didiknya. Guru yang baik, adalah guru yang dapat mendidik peserta didiknya menjadi orang yang bertanggung jawab atas apa yang dilakukan.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercarmin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.<sup>1</sup>

Penggambaran guru Dalam Al Qur'an sudah dijelaskan dalam surah Al-Baqarah ayat 124, Allah berfirman :

﴿ وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ﴾

*Artinya : Dan (Ingatlah), Ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia. “Dia Ibrahim berkata, “Dan (juga) dari anak cucuku?” Allah Berfirman, “(Benar, Tetapi) Janjiku tidak berlaku bagi orang-orang yang zalim.”<sup>2</sup>*

Dan dalam Surah Al-Mujadillah Ayat 11, Allah juga Berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ

<sup>1</sup>. Supriyadi, M.Pd, *Strategi Belajar Mengajar*, (Yogyakarta: Cakrawala Ilmu, 2015), h.11.

<sup>2</sup>. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Garut: CV J-ART hal. 19.

وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ  
 دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (Derajat) orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”<sup>3</sup>*

Dari pemaparan diatas bisa dijelaskan bahwa seorang guru memiliki peran yang sangat penting dalam mendidik dan mengarahkan peserta didik supaya peserta didik dapat disiplin, dan bertanggung jawab atas apa yang dia lakukan. Maka dari itu, sudah seharusnya seluruh masyarakat bisa menghargai seorang guru. Guru tidak pernah meminta imbalan apa-apa terhadap peserta didiknya. Guru selalu memberikan pengetahuan terhadap peserta didik tanpa memintanya kembali.

Dalam proses belajar mengajar, tentu saja bisa dilihat bagaimana kompetensi dari seorang guru dalam menyampaikan pembelajaran di kelas. Kecakapan, kemahiran dan kejelasan kosakata atau kalimat yang disampaikan seorang guru dapat dilihat dari cara mereka mengajar di kelas. Ada beberapa guru yang melakukan sistem pembelajaran dengan cara monoton, sehingga membuat peserta didiknya merasa bosan. Ada juga beberapa guru yang melakukan inovasi tersendiri dalam proses pembelajaran di kelas, sehingga peserta didik tidak bosan saat belajar.

<sup>3</sup>. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Garut: CV J-ART, hal. 542.

Dewasa ini, sekolah harus dapat melakukan sistem rekrutmen guru secara selektif dan ketat, agar calon guru yang mengajar di kelas tidak asal-asalan dalam membimbing peserta didiknya. Sistem rekrutmen guru yang baik dapat mengakibatkan kesuksesan dan nilai plus tersendiri di mata masyarakat, sehingga akan berdampak terhadap sekolah yang bersangkutan, dan begitu juga sebaliknya. Dalam merekrut seorang guru, sekolah harus dapat mengetahui riwayat dari calon pendidik. Dengan mengetahui riwayat pendidikan calon pendidik, sekolah akan tau bagaimana kriteria guru yang akan ditempatkan di sekolah.

Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Mengutip dari jurnal Rohmatun Lukluk Isnaini dalam Jurnalnya yang berjudul Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta, Handoko (1987: 69), Mengemukakan bahwa penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemilihan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Rekrutmen yang efektif dipengaruhi oleh bagaimana organisasi dapat melaksanakan sejumlah kegiatan ini di dalam proses tersebut. Menurut Stoner, kegiatan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut: (1) Menentukan dan membuat kategori kebutuhan Sumber Daya Manusia jangka pendek dan jangka panjang. (2) Selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja. (3) Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar. (3) Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas peramal pekerja dari setiap sumber. (4) Menindak lanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.<sup>4</sup>

Dalam perkembangan pendidikan di Indonesia, Kondisi guru di Indonesia pada saat ini harus diperhatikan. Banyak guru yang mengajar

---

<sup>4</sup>. Rohmatun Lukluk Isnaini, *Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam)*, Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. XII, No. 1, Juni 2015, hal 111-112

tidak sesuai dengan kompetensi keahliannya menjadi gambaran buruk bagi kualitas pendidikan di negara kita. Seperti halnya guru A yang bidang keahliannya di bidang Bahasa, terpaksa harus mengajar dibidang Sains dan Teknologi. Selain itu, pendidik juga banyak monoton dalam proses pembelajaran sehingga membuat peserta didik merasa bosan dan tidak mengerti apa yang pendidik ajarkan.

Kegiatan rekrutmen dan penyeleksianguru di lembaga pendidikan merupakan proses yang sangat penting sekali. Proses rekrutmen yang dilakukan lembaga pendidikan harus tepat dengan kekosongan lowonganyang tersedia dan persyaratan yang ditentukan oleh lembaga pendidikan, supaya rekrutmen yang dilakukan tidak hanya asal-asalan atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia yang kurang dihandalkan tetapi mendapatkan sumber daya manusia yang berwawasan, loyalitas dan profesional dibidang yang di embannya sehingga dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan tersebut.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh merupakan salah satu Sekolah Dasar Swasta yang telah lama berdiri di kota sungai penuh. Sekolah ini berada di jalan Jl. Prof.dr.Sri Soedewi.Ms,sh Koto Tinggi, Kec. Sungai Bungkal, Kota Sungai Penuh Prov. Jambi. Sekolah ini merupakan Sekolah Dasar Islam Swasta yang memiliki akreditasi A di Kota Sungai Penuh. Sekolah ini dipimpin oleh kepala sekolah yang bernama Yunita S.Pd.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh mempunyai guru yang kualifikasi pendidikan Strata 1. Kegiatan rekrutmen



guru di sekolah ini dimulai secara bertahap ketika sekolah ini sangat sedikit jumlah gurunya, dan meningkatnya siswa-siswi yang bersekolah di sekolah ini tiap tahunnya. Rekrutmen guru harus dilakukan dengan selektif dan ketat agar kekosongan lowongan di sekolah ini dapat terisi dengan calon-calon guru yang berkompeten dan bisa diandalkan. Sesuai dengan VISI Sekolah yaitu, menjadikan sekolah sebagai pusat pendidikan dan pembinaan utama dalam rangka melahirkan generasi cendekiawan muslim yang bertaqwa, cerdas, berprestasi, dan terdepan.

Berdasarkan Pengamatan yang didapatkan oleh penulis, pada hari Senin, tanggal 19 Oktober 2020. Ada berbagai permasalahan yang terjadi di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh. Yaitu sistem rekrutmen guru yang tidak sistematis, tidak adanya informasi jelas dari pihak sekolah mengenai rekrutmen guru, banyak pelamar yang melamar di sekolah tersebut tetapi tidak sesuai kualifikasi sehingga tidak sesuai dengan kekosongan lowongan yang tersedia.

Pengamatan tersebut juga terjadi dan peneliti dapatkan dalam hasil penelitian relevan sebelumnya yaitu dalam Skripsi “Muhammad Labib” yang berjudul “Penerapan Sistem Rekrutmen di SMK Nasional Depok”. dari hasil penelitian ini yaitu bahwa penerapan sistem rekrutmen di SMK Nasional Depok sudah dilaksanakan cukup baik namun belum maksimal dan perlu ada perbaikan. Sesuai dengan tujuan sekolah melakukan rekrutmen yang hanya untuk memenuhi kebutuhan sekolah, tanpa melihat kualitas dan kualifikasi calon tenaga pendidik.

Penelitian relevan yang lainnya juga peneliti dapatkan yaitu dalam Skripsi “Klara Catur Nugraheni” yang berjudul “Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Yayasan Xaverius Palembang”. hasil penelitian ini yaitu bahwa sistem rekrutmen dan seleksi pegawai di Yayasan Xaverius Palembang sebagian besar sudah sesuai dengan teori sistem rekrutmen dan seleksi menurut Soekidjo Notoatmodjo. Terdapat satu yang tidak sepenuhnya sesuai dengan teori sistem rekrutmen dan seleksi menurut Soekidjo Notoatmodjo yaitu dalam tes kesehatan. Yayasan Xaverius Palembang tidak bekerjasama dengan dokter dan rumah sakit untuk melakukan tes kesehatan bagi calon tenaga guru maka akan dikhawatirkan bahwa surat kesehatan yang dilampirkan calon tenaga guru tidak *valid*.

Berdasarkan hasil penelitian relevan di atas juga penulis temukan di SDIT Amanah Kota Sungai Penuh. Peneliti melakukan wawancara sekilas dengan seorang guru yang telah di terima menjadi guru honorer di sekolah tersebut, penulis menanyakan bagaimana sistem rekrutmen yang terjadi di sekolah ini. Saat mewawancarai ibu Riri Afriyanti, kebanyakan yang diterima hanya untuk mengisi kekosongan lowongan saja sehingga guru yang diterima pun terpaksa harus bisa mengajarkan peserta didik yang mana bukan dibidang guru yang bersangkutan. Mendengar dari penjelasan tersebut guru baru yang telah diterima, ada beberapa hal yang harus penulis teliti secara mendalam bagaimana prosesnya dan bagaimana pedoman khusus pelaksanaannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin mengetahui dan meneliti secara terstruktur beserta urutannya dari awal sampai akhir mengenai bagaimana proses pelaksanaan dari sistem rekrutmen guru yang diterapkan oleh pihak sekolah yang bernaung dibawah yayasan tersebut, maka penulis ingin menjadikan sebagai bahan proposal untuk pedoman pembuatan skripsi dengan judul “**Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh**”.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul, yaitu :

1. Pelaksanaan rekrutmen yang belum sistematis
2. Peran sekolah sangat kurang dalam proses rekrutmen
3. Pelamar yang melamar, banyak tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya
4. Belum memiliki pedoman khusus tentang rekrutmen
5. Sistem pelaksanaannya belum optimal

### **C. Batasan Masalah**

1. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh
2. Penelitian ini difokuskan pada Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan pembatasan masalah, rumusan masalah yang akan diteliti adalah

1. Bagaimana Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh ?
2. Apa Saja Kendala dan Solusi dari Pelaksanaan Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
3. Apa Dampak dari Pelaksanaan Sistem Rekrutmen Guru di SDIT Amanah Kota Sungai Penuh?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari Penelitian ini Adalah :

1. Ingin mengetahui bagaimana Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh
2. Ingin mengetahui Kendala dan Solusi dari Sistem Rekrutmen Guru
3. Ingin mengetahui Dampak dari Pelaksanaan Sistem Rekrutmen Guru

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi akademis yang tertarik dalam melaksanakan penelitian mengenai sistem rekrutmen secara mendalam dan juga sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang lebih lanjut. Penulis tertarik melakukan penelitian di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh, karena sekolah ini merupakan satu-satunya sekolah dasar islam yang memiliki akreditasi A di Kota Sungai Penuh.



## 2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Civitas akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, terkhusus Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, agar dapat menjadi sumber pengetahuan dan menambah wawasan di bidang rekrutmen guru.
- b. Untuk pihak sekolah agar dapat menjadi acuan dan dapat digunakan sebagai sumber evaluasi mengenai kebijakan sekolah dalam merekrut calon guru, supaya sekolah mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten dan dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.
- c. Untuk penulis, hasil penelitian ini agar dapat menjadi wahana penerapan ilmu yang diperoleh dalam proses perkuliahan dan mudah-mudahan penelitian ini dapat berlanjut ke tahapan selanjutnya



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Konsep Manajemen

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses kegiatan terstruktur yang harus dilakukan oleh setiap manusia. Terstruktur dalam hal ini diartikan sebagai urutan perjalanan waktu yang akan dilakukan dari hal terkecil, sampai ke hal yang besar untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hal ini secara tidak sadar telah dilakukan oleh manusia pada umumnya, terlihat dari awal manusia melakukan sebuah aktivitas sampai tibanya waktu istirahat. Terlepas dari berhasil atau tidaknya manusia melaksanakan sebuah kegiatan, sudah tercermin dari dalam hati manusia bahwa adanya sebuah perencanaan yang diniatkan.

Secara semantis, kata manajemen yang umum digunakan saat ini berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin. Kata *management* berasal dari bahasa Latin, yaitu *mano* yang berarti tangan, menjadi *manus* berarti bekerja berkali-kali dengan menggunakan tangan, ditambah imbuhan *agree* yang berarti melakukan sesuatu berkali-kali dengan menggunakan tangan.<sup>1</sup>

Mengutip dari jurnal Ilmiah DIDAKTIKA yang ditulis oleh M. Yacoeb, dalam Jurnalnya yang berjudul Konsep Manajemen dalam

---

<sup>1</sup>. Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 23.

Perspektif Alqur'an: Suatu Analisis dalam Bidang Administrasi Pendidikan. Mengemukakan bahwa Manajemen merupakan aktivitas untuk memobilisasi dan memadukan segala sumber daya pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Islam yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>2</sup>

Dalam sistem manajemen, tentunya memerlukan sebuah perencanaan yang sangat matang, sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan sebagai mana mestinya. Perencanaan yang baik akan membuahkan hasil yang baik pula ketika dalam pengorganisasian team nya dapat bekerja sama antara satu sama lain, begitupun sebaliknya. Tanpa ada kerja sama yang baik, proses dari manajemen tidak akan bisa berjalan dengan baik, dan tentu hasilnya juga tidak akan memuaskan.

Gorton mengidentifikasi langkah-langkah manajemen meliputi Identifikasi Masalah, Diagnosis Masalah, Penetapan Tujuan, Pembuatan Keputusan, Perencanaan, Pengorganisasian, Pengkoordinasian, Pendelegasian, Penginisiasian, Pengkomunikasian, Kerja dengan kelompok-kelompok dan Penilaian.<sup>3</sup> Menurut Sergiovanni dan Kawan-kawannya (1987), langkah-langkah Manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengerahan (*leading*), dan Pengawasan (*controlling*).<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>. M.Yacoeb, *Konsep Manajemen dalam Perspektif Alqur'an: Suatu Analisis dalam Bidang Administrasi Pendidikan*. jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, VOL. XIV NO. 1, 74-89, Agustus 2013, hal 75

<sup>3</sup>. Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 40

<sup>4</sup>. Ibid. h

seperti firman Allah SWT yang membahas tentang Manajemen:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

*Artinya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (As Sajdah: 5).<sup>5</sup>*

Dari berbagai penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, Manajemen merupakan suatu proses dalam melakukan sebuah kegiatan yang mana dalam pelaksanaannya harus memiliki perencanaan yang matang, pengorganisasian yang tepat, pengkoordinasian yang terarah, penerarahan yang akurat, pengawasan yang optimal, dan hasil yang memuaskan, sehingga dalam pengevaluasiannya bisa menjadi pedoman terhadap kegiatan yang akan dan telah dilakukan.

## 2. Fungsi Manajemen

Dalam proses Manajemen, tentu saja memiliki fungsi yang terdapat di dalam pelaksanaannya. Fungsi ini tentu saja menjadi acuan dari kegiatan manajemen guna mencapai tujuan. Pelaksanaan kegiatan manajemen memiliki fungsi tersendiri agar terciptanya tujuan dan hasil yang diharapkan.

Henri Fayol (1916) mengemukakan pandangannya mengenai fungsi-fungsi Manajemen sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisirian (*organizing*)
- c. Pengarahan (*commanding*)

<sup>5</sup>. Endang Hendra. (2012), *Al-Qur'an dan Terjemah*, Bandung: PT Cordoba International Indonesia, hal. 416



- d. Pengoordinasian (*coordinating*); dan
- e. Pengawasan (*controlling*)

Luther M. Gullick (1930) juga menyatakan bahwa fungsi-fungsi Manajemen di antaranya adalah:

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisirian (*organizing*)
- c. Penyusunan personalia (*staffing*)
- d. Pengerahan (*directing*)
- e. Pengoordinasian (*coordinating*)
- f. Pelaporan (*reporting*); dan
- g. Penganggaran (*budgeting*).<sup>6</sup>

Dari pemaparan fungsi-fungsi Manajemen di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Fungsi dari Manajemen adalah terlaksananya sebuah perencanaan di awal, yang mana mengakibatkan kelompok organisasi dalam kegiatannya, kelompok tersebut saling berkoordinasi dalam sebuah pengawasan sehingga dapat melaksanakan kegiatan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan.

## **B. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan salah satu cara untuk mencari, menyaring, dan menseleksi sumber daya manusia yang ada, sehingga hasilnya dapat membuat kepuasan tersendiri terhadap perekrutnya. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan. Rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan/pekerjaan dalam suatu perusahaan.<sup>7</sup> Oleh sebab itu, rekrutmen merupakan suatu proses yang harus dilakukan secara hati-hati dan tepat sasaran.

<sup>6</sup>. Rohman, *Dasar-Dasar Manajemen Publik*, (Malang, Jatim: Empatdua Kelompok Intrans Publishing Wisma Kalimetro, 2018), h. 25

<sup>7</sup>. Bintoro, Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 39

Meldona berpendapat, rekrutmen adalah proses pencarian calon pegawai yang telah memiliki job spesifikasi dan standarisasi kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga.<sup>8</sup> Sondang Siagian juga berpendapat, yaitu rekrutmen adalah sebuah proses pencarian, menemukan dan menarik seorang pelamar yang bisa dikatakan berkualitas untuk dapat diperkerjakan dalam dan juga suatu lembaga.<sup>9</sup> Simamora memiliki pendapat mengenai rekrutmen, rekrutment yaitu sebuah aktifitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan beberapa kemampuan, motivasi, pengetahuan, dan keahlian yang sangat perlu untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai.<sup>10</sup>

Berikut penjelasan Alqur'an dalam Surah Al-Qasasayat 26 mengenai Rekrutmen:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>11</sup>

Dari pemaparan di atas mengenai rekrutmen, dapat penulis simpulkan bahwa kegiatan rekrutmen adalah aktifitas dari pelaksanaan pencarian sumber daya manusia yang berkualitas yang disaring melalui seleksi yang diterapkan oleh beberapa lembaga supaya dapat bekerja dan

<sup>8</sup>. Meldona; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press, 2012), hal 113.

<sup>9</sup>. Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal 102.

<sup>10</sup>. Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal 212

<sup>11</sup>. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Garut: CV J-ART, hal. 388.

memenuhi standarisasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh lembaga yang bersangkutan.

### C. Tujuan Rekrutmen

Secara umum, tujuan dari pelaksanaan penarikan tenaga kerja adalah memenuhi kekosongan lowongan pada instansi atau organisasi terkait untuk kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Khususnya untuk merekrut calon guru baru. Oleh sebab itu diselenggarakannya rekrutmen dalam lembaga pendidikan bertujuan untuk menemukan dan mendapatkan guru yang berkualitas serta memenuhi kualifikasi agar diterima menjadi guru, sehingga lembaga pendidikan harus memiliki nilai plus dari tenaga pendidiknya yang dapat meningkatkan citra dan nama baik lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Dalam buku Manajemen (SDM) Sumber Daya Manusia Oleh Ambar Teguh dan Rosidah, Sondang P. Siagian mengemukakan tujuan dilaksanakannya kegiatan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan orang yang berkualitas sebanyak mungkin sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang besar dalam menentukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap sangat memenuhi standar kualifikasi organisasi.<sup>12</sup> Secara umum, tujuan dari penarikan sebuah tenaga

---

<sup>12</sup>. Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Gava Media, 2018), h. 200.

kerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan.<sup>13</sup>

Permasalahan yang timbul dalam kegiatan rekrutmen adalah banyaknya calon pelamar yang tidak memenuhi kriteria dan persyaratan. Baik dari usia maupun riwayat pendidikannya. Hal ini tentu menjadi suatu hambatan tersendiri bagi beberapa instansi maupun organisasi karena dapat mengakibatkan kekacauan dari tujuan yang hendak dicapai, oleh karena itu, tujuan yang dilaksanakan harus sesuai dengan perencanaan awal agar dalam proses perekrutan dapat berjalan dengan lancar.

Dari pemaparan tujuan dari rekrutmen di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari rekrutmen guru adalah untuk mendapatkan persediaan orang-orang yang berkualitas sebanyak mungkin agar dapat memenuhi suatu lowongan kerja yang mana telah dituntut oleh suatu pekerjaan didalam organisasi tertentu.

#### **D. Sumber-Sumber Rekrutmen**

Secara teori, Sumber-sumber perekrutan adalah tempat dimana para pelamar/calon pelamar yang memenuhi syarat-syarat berada, seperti perguruan tinggi atau lembaga-lembaga terkait.<sup>14</sup>Dengan banyaknya sumber informasi serta memanfaatkan teknologi yang ada, instansi dan organisasi sangat mudah memberikan info mengenai rekrutmen kepada calon pelamar. Hal ini ditandai dengan semakin mudahnya mengakses informasi mengenai lowongan kerja secara online di berbagai situs resmi dan terpercaya. Tetapi meskipun mudah di akses, para pelamar harus

---

<sup>13</sup>. Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 144.

<sup>14</sup>. R. Wayne Mondy, *Human Resource Management, Tenth Edition. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*, (Penerbit Erlangga, 2008), hal 137



berhati-hati dengan informasi yang mudah di dapatkan oleh beberapa situs. Apalagi situs tersebut memberikan kemudahan dalam proses pelamaran dengan iming-imingan cepat diterima. Telitilah dalam membaca berita yang kurang dapat dipercaya.

Dalam praktiknya pemilihan dari sumber-sumber tenaga kerja yang dijadikan sarana untuk rekrutmen guru antara lain:

a. Surat Lamaran Masuk (*walk in*)

Setiap harinya ada saja beberapasurat lamaran kerja yang masuk dan segera diarsipkan. Terkadang jumlahnya relatif lebih banyak dan sangat membantu. Keuntungannya yaitu para pelamar yang datang ke tempat lamaran tersebut benar-benar serius untuk bisa menjadi karyawan dalam lembaga yang bersangkutan. Kerugian dari para pelamar yang tersedia sangat terbatas baik dari segi jumlah maupun kualifikasinya dan biasanya cara ini digunakan untuk kebutuhan tenaga kerja yang sedikit.

b. *Write in*

Cara ini digunakan dengan cara mengirimkan surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke lembaga terkait. sebagian besar dari lembaga, sumber ini merupakan sumber terbesar, efektif dan variatif, tidak mahal, dan biasanya untuk posisi entry dan klerek.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>. Meldona; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press: Anggota IKAPI, 2012), hal 124.

c. Pegawai Kontrak

Pegawai Kontrak dalam hal ini Hanya untuk kebutuhan yang sangat mendesak yaitu dengan cara memindahkan pegawai lama ke posisi yang baru.

d. Referensi

Istilah ini adalah proses pencarian tenaga kerja melalui metode pengenalan pegawai atau pimpinan yang biasa dikenal dengan istilah *employee referrals*. Keuntungannya dari adanya jaminan loyalitas dan kualitas dari pembawa calon pelamar karena biasanya yang memberi referensi tentu saja yang baik dalam beberapa hal. Kerugiannya adalah terkadang referensi terhadap karyawan yang diamanahkan kurang obyektif, tetapi hal ini bisa diatasi dengan metode tes-tes yang akan dilaluinya, sama seperti peserta yang lain.<sup>16</sup>

e. Perguruan Tinggi

Metode ini dapat dilakukan dengan cara mendatangi langsung lembaga-lembaga pendidikan yang berkualitas, seperti perguruan tinggi yaitu sekolah tinggi, akademi, politeknik, institut, atau universitas yang ternama, dengan reputasi yang diakui oleh masyarakat.

f. Lembaga Pendidikan

Metode ini dapat dilakukan dengan cara mencari sebuah lembaga pelatihan yang memiliki kualitas yang baik. Keuntungan dari lembaga pendidikan adalah calon tenaga kerja sumber ini sudah

---

<sup>16</sup>. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal 98

terlatih, sehingga dikatakan berpengalaman walaupun sistem pekerjaannya belum sempurna.

g. Memasang Iklan

Metode ini dapat dilakukan dengan cara memberi informasi melalui iklan, dan dapat juga dilakukan di berbagai media masa, seperti majalah, surat kabar, televisi, radio. Serta dapat juga memasang iklan di website terpercaya dan lembaga untuk menjaring para pelamar yang membuka web lembaga di media sosial.

h. Penyedia Tenaga Kerja

Metode yang dilakukan biasanya para agen tenaga kerja ini memiliki beberapa cadangan jumlah tenaga kerja dengan kualifikasi yang ada. Kelebihannya yakni dapat menyediakan tenaga kerja yang terdidik serta terlatih. Hanya saja terkadang kualifikasi tertentu sulit untuk dicari serta ada yang sangat banyak jumlahnya.

i. Asosiasi Profesi

Asosiasi adalah kumpulan tenaga ahli tertentu dalam suatu bidang tertentu yang jumlahnya relatif sangat banyak.<sup>17</sup>

j. Serikat Pekerja

Metode ini dilakukan dengan cara memiliki data daftar orang-orang yang memiliki keterampilan tertentu serta bisa diandalkan.

k. Open House

Metode yang dilakukan adalah dengan cara mengundang beberapa pelamar dalam acara yang diselenggarakan oleh pihak

---

<sup>17</sup>. Meldona; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press: Anggota IKAPI, 2012), hal 127

lembaga terkait. Pihak lembaga dapat mempresentasikan pada calon pelamar mengenai keuntungan jika bekerja dilembaga yang bersangkutan. Metode ini masih belum banyak dilakukan di Indonesia mengingat tenaga kerja masih berlimpah sejauh ini.

#### 1. Lingkungan Sekitar

Lingkungan sekitar menjadi objek yang paling penting dalam keberlangsungan sumber-sumber rekrutmen. Dalam pelaksanaannya yaitu Mencari beberapa tenaga kerja dari lingkungan sekitar terutama sekali di sekolah, atau daerah tertentu yang tujuannya untuk dapat memberikan kesempatan kepada masyarakat.

Sumber berita tentang lowongan kerja tentu saja menjadi daya tarik tersendiri bagi calon pencari kerja. Mengingat semakin banyaknya wisudawan/wisudawati yang lulus setiap tahunnya dari ribuan bahkan sampai jutaan masyarakat Indonesia berlomba-lomba untuk mencari info lowongan kerja. Strategi setelah lulus menjadi sangat penting bagi setiap orang yang ingin mencari pekerjaan. Dengan pelamar yang banyak dan lowongan yang sedikit membuat para pelamar kerja harus mempunyai strategi dan taktik dalam mendapatkan informasi seperti di TV, Koran, Media Online dll.

Dari pemaparan sumber-sumber rekrutmen diatas, dapat penulis tarik kesimpulan yaitu sumber rekrutmen dapat dipahami ketika para pelamar kerja dapat menempatkan dirinya pada posisi tertentu. Banyaknya info tentang lamaran kerja harus dapat disikapi dengan bijak dan teliti.



Dengan sumber-sumber yang ada, diharapkan para pelamar dapat melakukan strategi serta metode yang baik dalam proses persaingan kerja

### **E. Tahapan dan Proses Rekrutmen**

Istilah mengenai rekrutmen sudah lazim didengar di dunia HRD, Istilah seperti ini sudah tidak asing lagi. Untuk memenuhi kebutuhan SDM, dalam sebuah organisasi atau instansi perlu pencarian personel untuk memenuhi kekosongan lowongan tertentu. Tahapan merupakan salah satu bagian dari sebuah perencanaan awal yang harus dilakukan dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen. Tanpa mengetahui tahapan-tahapan yang dilaksanakan kedepan, maka prosesnya tidak akan berjalan dengan baik. Tahapan bisa menjadi suatu tindakan yang terstruktur jika dilaksanakan dengan baik. Menurut Samuel Certo, Perencanaan terdiri dari 6 tahapan yaitu :

1. Menyatakan Tujuan Organisasi
2. Menyusun Alternatif Cara Mencapai Tujuan
3. Menyusun asumsi untuk setiap alternatif
4. Memilih alternatif yang terbaik
5. Menyusun rencana untuk alternatif terpilih
6. Mengubah rencana menjadi tindakan.<sup>18</sup>

Pada umumnya, tahapan atau proses rekrutmen dilakukan oleh perusahaan, lembaga, instansi dan organisasi menggunakan beberapa tahapan yang hampir sama.

---

<sup>18</sup>. [Pengertianmenurutahli.blogspot.com/2013/06/tahapan-perencanaan.html?m=1](http://Pengertianmenurutahli.blogspot.com/2013/06/tahapan-perencanaan.html?m=1)

Berikut tahapan rekrutmen yang sering digunakan di Indonesia dalam pelaksanaan tahapan rekrutmen guru :

### 1. *Sourcing Process*

*Sourcing Process* adalah suatu proses kebutuhan dalam memperoleh pelamar yang sesuai dengan kebutuhan yang ada melalui sumber yang tersedia. Metode yang digunakan adalah *internal resourcing* dan *external resourcing*

### 2. *Selection Process*

*Selection Process* adalah menyaring pelamar kerja menjadi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, lembaga, dan instansi. Beberapa cara *Selection Process* antara lain: Psikometri (*Psychological Test*), Wawancara Psikologi, Tes Teknis, *Managerial Skill Test*, dll.

### 3. *User Process*

Pengertian *User Process* adalah proses mencari orang yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan atau tersedia yang diperoleh dari kandidat yang ada serta lolos proses seleksi. Pada umumnya tahapan *User Process* yang dilakukan antara lain : Wawancara oleh *Direct User (Manager)* dan *Indirect User (Direktor)*, *Medical Chek Up*, *Sign Contact & Administration*, Orientasi Karyawan Baru.<sup>19</sup>

Proses rekrutmen guru diadakan ketika instansi atau organisasi yang ada di ruang lingkup tersebut memang sangat membutuhkan sumber daya manusia tambahan. Pencarian SDM yang berkompeten tentu menjadi

<sup>19</sup>. <https://www.pahlevi.net>

acuan dari pihak perekrut agar instansi atau organisasinya menjadi lebih baik dimata masyarakat, baik secara nasional maupun internasional. Ketika sumber daya manusia nya dapat bekerja dengan baik, mengakibatkan keuntungan tersendiri dari perusahaan dan juga nilai plus bagi SDM nya.

Untuk itu, instansi harus berusaha mempermudah kegiatan rekrutmen guru agar lebih efektif dan efisien dalam menyaring guru yang tepat dan berkompeten. Adapun hal-hal yang harus dilakukan dalam kegiatan rekrutmen adalah:

### **1. Mengidentifikasi Kebutuhan Suatu Posisi**

Pembahasan yang harus dilakukan adalah identifikasi dahulu posisi atau tempat yang memang sangat dibutuhkan oleh sekolah. Keputusan untuk merekrut guru baru harus seimbang dan sejalan dengan kebutuhan yang ada. Hasilnya harus juga sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh sekolah yang bersangkutan.

### **2. Merencanakan Rekrutmen Untuk Posisi yang Diinginkan**

Setelah selesai mengidentifikasi yang sebelumnya sekaligus menjelaskan mengenai posisi yang diinginkan sehingga mempermudah untuk panitia rekrutmen dalam memilih guru dengan latar belakang yang tepat. Rencanakan proses rekrutmen berdasarkan info tersebut, pikirkanlah bagaimana panitia memberikan informasi mengenai lowongan, siapa saja yang meninjau proses, dan siapa yang berpartisipasi dalam proses wawancara

### **3. Mempublikasikan Lowongan yang Tersedia**

Publikasi mengenai lowongan memiliki keberhasilan yang bervariasi, tergantung lowongan apa yang dibutuhkan oleh sekolah. Posisi yang dipublikasikan bisa melalui, website resmi sekolah, situs berita online terpercaya, situs lowongan kerja online terpercaya, surat kabar, majalah, tv, dll. Dengan memberikan informasi mengenai lowongan yang ada, pelamar juga akan mengetahui apa saja persyaratan yang harus dipenuhi ketika memasukan lamaran.

### **4. Meninjau Tiap Lamaran yang Masuk**

Jika sudah dipublikasikan lowongan yang tersedia, maka akan terjadi penumpukan dari kiriman tiap-tiap pelamar. Kemudian panitia akan menerima lamaran tersebut dan menyeleksiya berdasarkan kebutuhan yang ada. Pelamar akan dinilai berdasarkan persyaratan yang telah dipenuhi, kemudian pelamar akan menunggu hasil dari penyeleksian tersebut dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh pihak sekolah. Ketika proses penyaringan lamaran telah selesai, maka pihak panitia akan menghubungi calon yang dirasa tepat dalam lamaran yang telah diberikan.

### **5. Mewawancarai Peserta yang Tepat**

Dimasa pandemi Covid-19 pada saat ini, panitia penyeleksi memang harus tepat dalam mengambil keputusan. Mengingat tidak diperbolehkannya mengadakan perkumpulan masa, maka wawancara dapat dilaksanakan secara daring (online). Apabila pelaksanaan secara daring (online) tidak memungkinkan dalam proses wawancara, maka



panitia harus menyediakan waktu dan tempat serta jumlah peserta yang terbatas. Dengan mematuhi protokol kesehatan yang telah diatur oleh pemerintah.

## **6. Memeriksa Latar Belakang**

Ketika proses wawancara telah selesai dilaksanakan, pastikan terlebih dahulu memeriksa klaim yang dikatakan oleh peserta termasuk riwayat pendidikan, riwayat pekerjaan lain, dan periksa apakah calon guru yang bersangkutan pernah memiliki catatan kriminal sebelumnya. Selain itu, profil dan motivasinya dalam mengikuti seleksi harus disesuaikan terhadap fakta yang ada. Jika terdapat keganjilan atau kepalsuan dari dokumen dengan data-data yang di informasikan oleh calon peserta, maka pihak panitia dapat menggugurkan calon peserta dari proses pelaksanaan rekrutmen guru.

## **7. Memilih Calon Guru yang Berkualitas**

Pada saat memeriksa latar belakang, dan selesai dalam proses penyeleksian data dan fakta, maka dipilihlah calon guru yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya. Tentukan kekosongan lowongannya, tepatkan calon guru diposisi yang betul-betul diinginkan. Jangan membuat calon guru baru kebingungan terhadap lowongan yang didapatnya. Apabila kegiatan seperti ini tidak dilakukan, maka akan terjadi sebuah pengunduran diri dari guru yang bersangkutan.

## **8. Membuat Sebuah Penawaran dan Berikan Info Kepada Calon Guru yang Belum Lulus**

Berikanlah info yang tepat mengenai sistem rekrutmen agar calon guru yang gagal tidak menganggap sekolah tersebut melakukan kecurangan dalam proses rekrutmen guru dan juga tidak menganggap yang dilakukan oleh sekolah hanya untuk mengisi kekosongan lowongan saja, atau ada orang-orang penting yang berperan di dalam pelaksanaannya. Hal ini sangat penting dilakukan oleh sekolah, agar nama baik dan reputasi sekolah dapat terjaga dengan baik di mata masyarakat. Sehingga masyarakat tidak ragu untuk menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut. Kepercayaan menjadi modal utama sekolah dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu.

## **9. Melakukan Negosiasi Mengenai Gaji dan Training Untuk Guru yang telah diterima Bekerja**

Apabila sudah tiba saatnya panitia menentukan guru terpilih, maka tentukanlah jumlah besaran gaji yang ditawarkan sekolah untuk calon guru baru. Jangan sampai guru baru yang diterima kecewa terhadap besaran gaji yang ditawarkan. Tentukanlah kapan guru tersebut akan memulai tugasnya sebagai guru baru. Tentukan pula proses Training yang wajib dilaksanakan oleh guru baru. Jika dalam proses training ada salah satu guru yang tidak serius, maka akan diganti dan pihak sekolah menghubungi kembali calon yang pernah gugur sebelumnya.

## 10. Melakukan penyambutan Guru Baru

Penyambutan guru baru memang harus dilakukan, supaya guru baru dapat mengenal guru-guru lama yang ada di sekolah tersebut, serta menjaga hubungan baik antar sesama guru baru, guru lama, staf-staf dan kepala sekolah.<sup>20</sup>

Hal ini tentu saja harus dilakukan oleh panitia pelaksana agar seleksi guru yang diselenggarakan dapat berjalan dengan baik. Banyak tahapan dalam proses rekrutmen guru yang biasa digunakan diantaranya adalah:

### 1. Tahap pertama: Pengisian Formulir Lamaran

Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja di masa depan.

### 2. Tahap Kedua: Tes Tulis

Langkah kedua yaitu tes tulis, pelamar setelah mendapatkan panggilan dari tempat kerja maka akan melakukan tes tulis. Atau bisa jadi ada tes lisan juga dan pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada maka langsung disisihkan dari kelompok pelamar.

### 3. Tahap 3: Wawancara

Wawancara merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, peragai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.<sup>21</sup>

<sup>20</sup>. M. Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, (Cibubur, Jakarta 2015) h. 50-55

<sup>21</sup>. Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006) h. 222

Dari pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen menjadi bagian terpenting dengan tahapan-tahapan yang terstruktur dan telah di rencanakan sebelumnya. Dengan adanya tahapan-tahapan dalam sistem rekrutmen guru, dapat mempermudah pekerjaan panitia sekolah dalam menyaring calon guru yang dianggap cocok dan tepat untuk kekosongan lowongan yang tersedia. berupa pengisian formulir, tes tulis, dan wawancara serta bagian tes lain yang diterapkan oleh beberapa perusahaan, instansi, atau organisasi terkait.

#### **F. Kendala dalam Rekrutmen**

Dalam pelaksanaan rekrutmen tidak semuanya kegiatan berjalan dengan semsetinya, terdapat berbagai kendala dan permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen tersebut. Beberapa kendala-kendala yang biasa dihadapi ada tiga bentuk yaitu kendala bersumber dari lembaga yang bersangkutan sendiri, kebiasaan pencari tenaga kerja itu sendiri dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana tempat lembaga itu bergerak.<sup>22</sup>

##### **1. Faktor kelembagaan**

Berbagai macam kebijakan yang diterapkan dan dilakukan dalam suatu lembaga yang dimaksud agar lembaga yang bersangkutan semakin mampu mencapai target berbagai tujuan dan sasarannya. Sehingga hasil yang didapat akan memuaskan. Maka dari itu faktor kelembagaan sangat penting dalam pelaksanaan rekrutmen guru. Faktor kelembagaan jadi kendala utama.

---

<sup>22</sup>. Meldona; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press: Anggota IKAPI, 2012), h. 104.



## 2. Kebiasaan dalam mencari tenaga kerja

Pada beberapa satuan kerja yang ada didalam suatu kelembagaan, biasanya terdapat suatu kelompok yang bertugas untuk melakukan proses rekrutmen. Hal ini harus ditentukan supaya para pelamar tidak kebingungan dalam kegiatan tersebut.

## 3. Kondisi lingkungan ( Eksternal)

Lembaga manapun tidak boleh abai terhadap apa yang ada disekitar lingkungannya. Berarti dalam mengelola sebuah lembaga, faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian dalam pelaksanaanya. Juga dalam hal merekrut calon atau tenaga kerja baru.

## G. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan aspek paling penting dalam keberlangsungan hidup manusia. Sebab, pendidikan bisa menjadi jalan supaya manusia menjadi orang yang berfikir dan bertanggung jawab atas apa yang di lakukan. Seluruh negara yang ada di dunia ini tentu sangat mengutamakan pendidikan, baik di negara maju maupun di negara berkembang. Karena pendidikan juga bisa menjadi tonggak yang kokoh demi masa depan sebuah negara, terlebih khususnya lagi di negara kita tercinta yaitu indonesia

Pendidikan merupakan suatu proses yang mencakup tiga dimensi, individu, masyarakat atau komunitas nasional dari individu tersebut, dan seluruh kandungan realitas, baik material maupun spiritual yang

memainkan peranan dalam menentukan sifat, nasib, bentuk manusia maupun masyarakat.<sup>23</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pendidikan berasal dari kata dasar didik (mendidik), yaitu : memelihara dan memberi latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian : proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik. Ki Hajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya.<sup>24</sup>

Dalam Alqur'an, juga telah dijelaskan bagaimana sistem Pendidikan dan Pentingnya Proses Pendidikan di dunia ini. Berikut penjelasan Alqur'an dalam Surah Al-'Alaq ayat 1-5 :

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)

*Artinya : "Bacalah dengan (menyebut) nama tuhanmu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah, Bacalah, dan tuhanmu lah yang paling pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantarankalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahui."<sup>25</sup>*

Dalam Surat Al-Mujadilah ayat 11 juga dijelaskan :

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ.....

*Artinya : "Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan."<sup>26</sup>*

Dari berbagai penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, pendidikan adalah suatu proses yang dijalani oleh setiap manusia ataupun

<sup>23</sup>. Nurkholis, *Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi*, Jurnal Kependidikan, Vol. 1 No. 1 Nopember 2013, h. 24

<sup>24</sup>. Ibid, h. 25-26

<sup>25</sup>. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Garut: CV J-ART, hal. 597.

<sup>26</sup>. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Garut: CV J-ART, hal. 542.

kelompok untuk merubah akhlak dan menentukan sifat dan nasib manusia dengan metode pengajaran dan pelatihan guna untuk menyempurnakan suatu kehidupan di masa yang akan datang.

## 1. Pengertian Guru

Guru dikenal dengan *al-mu'alim* atau *al-ustadz* dalam bahasa Arab, yang bertugas memberikan ilmu dalam majelis Ta'lim. Artinya guru adalah seseorang yang memberikan ilmu. Pendapat klasik mengatakan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar.<sup>27</sup>

Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal, dan sistematis.<sup>28</sup>

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru merupakan suatu jabatan yang mana bertugas memberikan pengajaran dan ilmu secara formal, terpola, dan sistematis kepada peserta didiknya.

## 2. Kualitas Guru

Dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pasal 8, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional;
- 2) Pasal 9, kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 dieproleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat;

<sup>27</sup>. Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 23

<sup>28</sup>. M. Shabir U. *Kedudukan Guru Sebagai Pendidik: (Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru)*, jurnal Auladuna, Vol. 2 No. 2 Desember 2015: hal 221

- 3) Pasal 10, kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>29</sup>

Kualitas seorang guru dapat dilihat dari cara mereka melakukan disiplin waktu dan mengajar di kelas. Metode pembelajaran di kelas menjadi daya tarik tersendiri terhadap peserta didik yang mengikutinya. Inovasi dan kreatifitas belajar yang dilakukan oleh seorang guru membuat suasana di kelas semakin terasa nyaman dan membuat siswa tidak bosan dalam proses pembelajaran. Bahkan seluruh siswa cenderung suka terhadap guru yang bersangkutan. Bahkan jika guru tidak memiliki inovasi dalam proses pembelajaran, maka siswa di kelas tidak akan nyaman dalam pembelajaran bahkan cenderung bosan.

#### **H. Penelitian Relevan**

Dalam penelitian yang relevan ini, peneliti menemukan 3 hasil penelitian yang memiliki kesamaan mengenai judul penelitian yang akan peneliti teliti, yaitu :

1. Sutiawati (1113018200002), Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2017. Penelitian ini merupakan hasil skripsi, dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen Rekrutmen Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan”. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu bahwa di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang

---

<sup>29</sup>. Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, BAB IV, *Guru*, Pasal 8-10, h. 4-5.



Selatan sistem rekrutmen guru dan pelaksanaannya sudah cukup baik. Proses pelaksanaannya dimulai dengan cara analisis kebutuhan, menentukan sumber rekrutmen, sesuai dengan kebutuhan, memeriksa kesesuaian antara lamaran dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, menghubungi pelamar untuk wawancara, dan yang terakhir adalah memberikan pengumuman tentang diterima atau tidaknya.

2. Muhammad Labib (108018200048), Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2015. Penelitian ini merupakan hasil skripsi, dengan judul “Penerapan Sistem Rekrutmen di SMK Nasional Depok”.

#### Kesimpulan

dari hasil penelitian ini yaitu bahwa penerapan sistem rekrutmen di SMK Nasional Depok sudah dilaksanakan cukup baik namun belum maksimal dan perlu ada perbaikan. Sesuai dengan tujuan sekolah melakukan rekrutmen yang hanya untuk memenuhi kebutuhan sekolah, tanpa melihat kualitas dan kualifikasi calon tenaga pendidik.

3. Klara Catur Nugraheni (12211428), Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta tahun 2017.

Penelitian ini merupakan hasil skripsi, dengan judul “Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Yayasan Xaverius Palembang”.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu bahwa sistem rekrutmen dan seleksi pegawai di Yayasan Xaverius Palembang sebagian besar sudah sesuai dengan teori sistem rekrutmen dan seleksi menurut Soekidjo

Notoatmodjo. Terdapat satu yang tidak sepenuhnya sesuai dengan teori sistem rekrutmen dan seleksi menurut Soekidjo Notoatmodjo yaitu dalam tes kesehatan. Yayasan Xaverius Palembang tidak bekerjasama dengan dokter dan rumah sakit untuk melakukan tes kesehatan bagi calon tenaga guru maka akan dikhawatirkan bahwa surat kesehatan yang dilampirkan calon tenaga guru tidak *valid*.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian (Studi Kasus Rekrutmen Guru SDIT Amanah Kota Sungai Penuh)

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif yakni penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang diamati oleh peneliti.<sup>1</sup> Fenomena tersebut bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), yaitu situasi sosial yang meliputi: (1) aspek tempat (place); (2) aspek pelaku (actor); dan (3) aspek aktivitas (activity), yang ketiganya bersinergi secara sinergis.<sup>2</sup>

Pendekatan kualitatif digunakan oleh penulis untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, penulis berusaha mengamati lingkungan dan mendengarkan informasi di tempat penelitian serta berinteraksi dengan subyek-subyek penelitian agar dapat mengetahui **sistem rekrutmen guru**.

Sebagaimana teori yang tertulis bahwa penelitian kualitatif adalah “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan berperilaku yang dapat diamati yang diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh)”.<sup>3</sup> Penelitian kualitatif metode digunakan penulis untuk mempelajari berbagai peristiwa dan gejala yang terjadi pada objek yang akan diteliti, aspek, gejala atau keadaan dan situasi dari hasil dilapangan.

---

<sup>1</sup>. Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Cipta Rosdakarya, 2006). h. 3

<sup>2</sup>. Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori &Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 81.

<sup>3</sup>. *Ibid*, h. 82

Metode ini dapat menghasilkan data yang deskriptif berupa kata-kata dan kalimat tertulis maupun lisan yang dikumpulkan melalui pengamatan (observasi), wawancara langsung, dan studi tentang dokumen yang kemudian dilakukan pelaksanaan analisis sehingga penulis memperoleh kesimpulan terkait tentang Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh.

## **B. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan dan Sosial Amanah Umat Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah yang beralamatkan di Jl. Prof. Dr. Sri Soedewi, Ms, Sh Koto Tinggi, Kota Sungai Penuh. Penulis sangat tertarik melakukan penelitian ini di karenakan perkembangan sekolah tersebut sangat pesat. Terbukti dari banyaknya siswa yang bersekolah di tempat ini, banyaknya Rombel yang dibentuk, dan banyaknya guru yang mengajar di sana. SDIT Amanah Kota Sungai Penuh merupakan Sekolah Islam Terpadu yang terakreditasi A di Kota Sungai Penuh.

Sumber data dalam penelitian ini adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi dan data yang dibutuhkan yang berkaitan dengan Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh. dengan demikian, Peneliti harus membatasi subjek penelitian meliputi: Kepala Unit utusan dari Ketua Yayasan yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan rekrutmen, Kepala Sekolah sebagai pemimpin sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staff Tu, dan guru tetap yayasan.

### C. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan sebuah informasi serta data-data yang dibutuhkan dalam proses penelitian. Dengan begitu informan penelitian adalah objek suatu informasi yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi informan yaitu sebanyak 7 orang yang memiliki hubungan dengan kegiatan penelitian.

Adapun informan yang ada dalam kegiatan penelitian ini adalah :

1. Juli Arniwita, S.Pd (Kepala Unit SIT Amanah)
2. Yunita, S.Pd (Kepala Sekolah SDIT Amanah)
3. Pirmanuddin, S.E.,M.Pd (Wakil Kepala Sekolah)
4. Desri Dayang Rinjani, S.Kom (Staf Tata Usaha)
5. Dodi Putrayadi, S.Pd (Guru Tetap Yayasan)
6. Linda, S.PdI (Guru Tetap Yayasan)
7. Memi Anggraini, S.Pd (Guru Tetap Yayasan)

### D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan dan hasil dari penelitian. Agar memperoleh data/informasi yang akurat dalam penyusunan laporan penelitian ini penulis menggunakan beberapa cara sekaligus dengan harapan antara satu dengan yang lainnya dapat saling melengkapi antara sesama. Adapun teknik dan cara pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian iniyaitu berupa pengamatan/obesrvasi, wawancara, dan studi dokumen.



## 1. Observasi

Metode observasi yang digunakan yaitu observasi secara langsung dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang timbul pada objek penelitian yang ada. Observasi yang dilakukan dalam proses penelitian ini yaitu mengenai permasalahan dalam pelaksanaan rekrutmen guru yang terapkan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh. Dalam hal ini, penulis melakukan pengamatan terhadap bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen guru. Dalam hal ini, penulis mendapatkan informasi mengenai sistem rekrutmen dari beberapa guru yang diterima dan sepala sekolah.

Informasi yang penulis dapatkan dari guru yang diterima adalah tidak sesuai penempatan dari pihak sekolah untuk guru baru, sehingga mau tak mau harus dapat bekerja walaupun bidangnya berbeda dari riwayat pendidikan sebelumnya. Mengenai hal tersebut, penulis secara langsung menemui kepala sekolah yang bersangkutan.

Penulis menanyakan bagaimana pelaksanaan rekrutmen guru di sekolah tersebut. Dan kepala sekolah menerangkan bahwa proses rekrutmen sudah kami laksanakan sebagaimana mestinya. Hal ini harus di teliti lebih terstruktur lagi. Penulis berharap, hasil yang diteliti agar diperbaiki oleh sekolah yang bersangkutan, supaya dalam proses pelaksanaan rekrutmen nanti, dapat menyaring sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten serta cocok di bidang keahliannya.

## 2. Wawancara

Wawancara Adalah salah satu cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka dan dengan arah serta tujuan yang ditentukan. Bentuk wawancara yang digunakan yaitu wawancara terstruktur dan sistematis serta menyiapkan beberapa instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis/pedoman wawancara. Alat yang digunakan adalah pedoman wawancara, perekam suara, serta alat tulis seperlunya. Wawancara yang dilakukan ini ditujukan kepada semua pihak yang tertera pada sumber data penelitian.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi atau Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data yang secara tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui sebuah dokumen. Studi dokumen digunakan untuk memperoleh informasi/data mengenai profil sekolah, pengurus sekolah, jumlah tenaga pendidik di SDIT Amanah Kota Sungai Penuh, jumlah peserta didik secara keseluruhan, sarana dan prasarana, target kompetensi SDIT, dan pedoman pelaksanaan kegiatan rekrutmen guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh. Dokumen tersebut digunakan untuk melengkapi data dari penelitian agar dapat ditampilkan gambaran mengenai obyek penelitian.

## E. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan sejak sebelum terjun langsung ke lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai penelitian. Data yang dapat diperoleh di lapangan akan dianalisa melalui klasifikasi data, kategorisasi dan penarikan kesimpulan. Adapun dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Reduksi Data (*Data Reducation*)

Langkah yang harus dilakukan dengan menyeleksi data, memfokuskan data, merangkum data, mengabstrasikan dan mentransformasikan data mentah yang diperoleh dari hasil penelitian. Penulis harus benar-benar mengetahui sebelumnya data apa saja yang dibutuhkan terkait sistem rekrutmen dan seleksi guru.

### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data atau sekumpulan informasi dalam bentuk uraian singkat, serta penyajian data dengan dilengkapi oleh gambar, bagan, dan tabel untuk memperkuat data deskriptif, sehingga pembaca penelitian ini dapat memahaminya secara lebih jelas.

### 3. Penarikan Kesimpulan (*Verification/Conclusion Drawing*)

Penarikan kesimpulan ini dilakukan untuk mencari kebenaran dan persetujuan, sehingga validitas penelitian dapat tercapai. Melalui penarikan kesimpulan penulis akan mendapatkan temuan baru berupa teks naratif atau gambar pada objek yang tadinya masih dianggap kurang jelas atau bahkan tidak jelas setelah diteliti akan menjadi jelas sesuai dengan teori atau hipotesis yang dirumuskan.

Pengecekan atau pemeriksaan keabsahan data penelitian ini dilakukan dengan teknik *credibility* dan *transferability*, teknik ini dapat menunjukkan tingkat kredibilitas sebuah fenomena hasil penelitian sesuai dengan kenyataan yang ada. Guna mendapatkan data penelitian yang kredibel, maka ada tiga cara yang digunakan penulis, yaitu:

#### 1. Perpanjangan Keikutsertaan

Cara ini digunakan untuk menguji ketidakbenaran informasi yang didapatkan, sehingga penulis secara langsung akan terjun ke lapangan dalam waktu yang cukup panjang untuk mengetahui kebenaran sistem rekrutmen guru yang diterapkan oleh pihak sekolah. Cara ini juga dilakukan untuk membangun kepercayaan para subyek terhadap penulis dan juga kepercayaan diri sendiri.

#### 2. Ketekunan Pengamatan

Melalui Cara ini penulis dapat menemukan sistem rekrutmen guru dalam situasi yang relevan dengan permasalahan yang lebih terperinci. Penulis dapat melakukan sebuah pengamatan dengan lebih teliti dan rinci lagi secara berkesinambungan dan menyeluruh terhadap gejala-gejala yang muncul. Selain itu penulis juga dapat menguraikan secara lebih detail dan rinci terkait bagaimana penerapan rekrutmen guru di sekolah yang bersangkutan.

#### 3. Triangulasi Data

Triangulasi ini digunakan untuk membandingkan dan mengecek beberapa derajat kepercayaan sebuah informasi/data yang telah didapatkan. Penulis melakukan pengecekan kembali terhadap temuan

dari beberapa sumber, maka yang ditriangulasikan adalah hasil yang didapat dari berbagai wawancara, observasi dan studi dokumen terkait pelaksanaan rekrutmen guru. Adapun peran observasi digunakan untuk menemukan permasalahan yang melatarbelakangi di sekolah. Peran dari sumber data hasil wawancara adalah untuk memperoleh informasi mengenai sistem rekrutmen guru yang diterapkan. Sedangkan peran dari studi dokumen, digunakan untuk pendukung dan pedoman pelaksanaan rekrutmen guru yang diberlakukan oleh pihak sekolah.

## **F. Defenisi Operasional**

Peneliti melakukan pengkajian dalam kegiatan sistem rekrutmen guru di sekolah dasar islam terpadu (sdit) amanah kota sungai penuh. Agar tidak salah dalam memahami judul yang dimaksud, perlu adanya penjelasan istilah-istilah yang ada dalam judul, yaitu sebagai berikut :

- a. Sistem yaitu Penggabungan dari beberapa elemen dalam melakukan suatu kerja sama supaya tercapainya sebuah target.<sup>4</sup>
- b. Rekrutmen guru merupakan suatu kegiatan dalam menyaring dan menyeleksi guru supaya mendapatkan sumber daya manusia profesional dalam mendidik

---

<sup>4</sup>. Yosy Arisandy, dkk., *Sistem Informasi Manajemen*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), h. 48



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Sekilas Tentang Sekolah Islam Terpadu (SIT)

Ditengah keterpurukan kualitas dan kuantitas pendidikan di Indonesia, upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas perlu dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan. Salah satu upaya untuk mewujudkan idealisme pendidikan tersebut adalah penyelenggaraan **Sekolah Islam Terpadu (SIT)**.

Sekolah Islam Terpadu menawarkan satu model sekolah alternatif. SIT hadir dengan upaya menerapkan pendekatan penyelenggaraan yang memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi satu jalinan kurikulum. Dengan pendekatan ini, semua mata pelajaran dan semua kegiatan sekolah tidak lepas dari bingkai ajaran dan pesan nilai islam.

##### a. Profil Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah adalah salah satu SD Berstatus Swasta di Kota Sungai Penuh berakreditasi A yang berlokasi di Kecamatan Sungai Bungkal. Sekolah ini beralamat di Jalan Prof. Sri Soedewi, SH., MH, Desa Koto Tinggi dengan Lintang 2,0603 LS dan bujur 101, 3892367 BT. SDIT Amanah berdiri pada tahun 2000 yang dipimpin oleh kepala sekolah Con Hendra, ST.

Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah dinaungi oleh Yayasan Amanah Ummat, yang pada masa itu Yayasan Amanah Ummat hanya menaungi Taman Kanak-kanak saja, setelah melihat kebutuhan masyarakat Kota Sungai Penuh akan pentingnya Sekolah Dasar berbasis Islami dan ditengah terpuruknya kualitas dan kuantitas pendidikan di Indonesia, dalam rangka mewujudkan pendidikan berkualitas perlu dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan, maka Yayasan Amanah Ummat mulai mendirikan Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah.

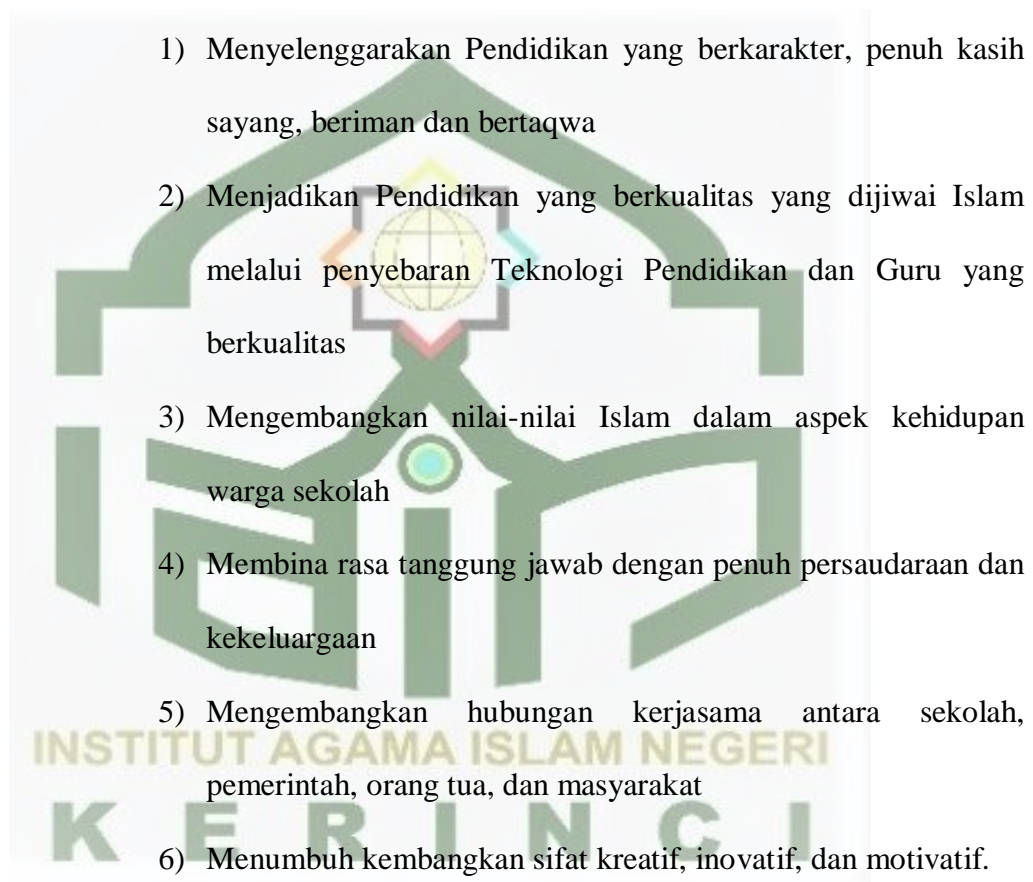
Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh ternyata berkembang begitu pesat dan cepat, hal ini terbukti pada saat beberapa tahun setelah berdiri, jumlah murid tidak dapat lagi tertampung dalam suatu ruangan belajar sehingga pihak sekolah harus membuka kelas paralel untuk murid yang berjumlah 300 orang. Hal yang menjadi dorongan utama bagi pengajar dan pengurus yayasan untuk memajukan sekolah ini adalah suatu kecintaan, yakni ghirah atau semangat dalam berdakwah dengan menyalurkan ilmu dan mendidik putra-putri bangsa dengan nilai-nilai keislaman. Kepercayaan dari kelompok masyarakat terus mengalir tanpa henti karena Yayasan

Amanah Ummat secara sadar menjadi milik umat. Tiap tahunnya SDIT Amanah tidak henti-hentinya memberikan inovasi dan perubahan menuju ke tahap yang lebih maju kedepan. Setiap tahunnya Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah memiliki komitmen untuk melahirkan generasi yang cerdas, taqwa, berprestasi dan mampu

berdaya saing menjadi yang terdapan dan siap menghadapi perubahan dan perkembangan zaman. Pada tahun 2020/2021 SDIT Amanah di komandoi oleh Yunita S.Pd yang pada saat ini menjabat sebagai kepala sekolahnya

**b. Visi dan Misi Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh**

a. Visi Sekolah

- 
- 1) Menyelenggarakan Pendidikan yang berkarakter, penuh kasih sayang, beriman dan bertaqwa
  - 2) Menjadikan Pendidikan yang berkualitas yang dijiwai Islam melalui penyebaran Teknologi Pendidikan dan Guru yang berkualitas
  - 3) Mengembangkan nilai-nilai Islam dalam aspek kehidupan warga sekolah
  - 4) Membina rasa tanggung jawab dengan penuh persaudaraan dan kekeluargaan
  - 5) Mengembangkan hubungan kerjasama antara sekolah, pemerintah, orang tua, dan masyarakat
  - 6) Menumbuh kembangkan sifat kreatif, inovatif, dan motivatif.

b. Misi Sekolah Menjadikan sekolah sebagai pusat pendidikan dan pembinaan utama dalam rangka melahirkan generasi cendikiawan muslim yang bertaqwa, cerdas, dan berprestasi. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>. Hasil Studi Dokumen, Sabtu 17 Oktober 2020, di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh

c. Struktur Organisasi Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT)  
Amanah Kota Sungai Penuh



2

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

<sup>2</sup>. Dokumentasi pada, Sabtu 17 Oktober 2020, di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh





**d. Keadaan Majelis Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh.**

Keadaan Guru yang mengabdikan diri di SDIT Amanah, menurut data yang didapat dari Tata Usaha, bahwa setiap guru yang ada di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh memiliki tugas, pokok dan fungsinya masing-masing dan ada beberapa guru yang menjadi guru bidang studi, dan wali kelas dari kelas 1 sampai kelas 6. meskipun masih ada guru yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar yang diamanahkan. Selain itu, Wakil Kepala sekolah juga ikut berperan mengajar bidang studi serta menjadi wali kelas. Guru yang memiliki riwayat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 31 Orang yaitu terdiri dari 28 bergelar S.Pd, 1 S.Sy, 1 S.P, dan 1 S.E, serta Guru yang memiliki riwayat pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 2 orang yaitu terdiri dari 1 bergelar M.Pd, dan 1 bergelar MA.

**e. Keadaan Siswa Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh**

Berdasarkan informasi yang didapat dari Tata Usaha SDIT Amanah Kota Sungai Penuh, mengenai keadaan Siswa/i yang masih aktif pada tahun 2020-2021 adalah sebagai berikut :

<b>KELAS</b>	<b>LAKI-LAKI</b>	<b>PEREMPUAN</b>	<b>JUMLAH</b>
Kelas 1 A dan B	64 Siswa	46 Siswa	110
Kelas 2	55 Siswa	40 Siswa	95

A dan B			
Kelas 3	38 Siswa	17 Siswa	55
A dan B			
Kelas 4	36 Siswa	48 Siswa	84
A dan B			
Kelas 5	43 Siswa	28 Siswa	71
A dan B			
Kelas 6	39 Siswa	31 Siswa	70
A dan B			
TOTAL SISWA SDIT AMANAH			485

*Sumber: Data Siswa dan Siswi SDIT Amanah Kota Sungai Penuh*

*Tahun 2020*

Berdasarkan data di atas, dapat kita ketahui bahwa Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh merupakan sekolah swasta *favorite* yang mendapatkan perhatian luar biasa serta antusiasme masyarakat yang sangat baik untuk menyekolahkan anaknya disekolah ini. Hal ini yang mejadikan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh berupaya untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan, sarana prasarana dan kompetensi keahlian seorang guru. salah satunya dengan melakukan kegiatan rekrutmen guru yang tepat sasaran.

**f. Keadaan Sarana dan Prasarana Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh**

Sarana dan prasarana merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam dunia pendidikan karena menjadi acuan salah satu dari delapan standar nasional pendidikan di Indonesia. Sehingga Yayasan Amanah Ummat sebagai lembaga pendidikan yang menaungi Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh harus memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang layak serta digunakan sebagai fasilitas penunjang untuk guru dan siswa serta ruang lingkup sekolah agar terlaksananya kegiatan pendidikan. Berikut ini data sarana dan prasarana di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah

Kota Sungai Penuh :

- a. Memiliki 21 Ruang Kelas
- b. Ruang Laboratorium Komputer
- c. Ruang UKS
- d. 2 Toilet Laki-laki
- e. 2 Toilet Perempuan
- f. 3 Tempat Wudhu Laki-laki
- g. 3 Tempat Wudhu Perempuan
- h. Ruang Kepala Unit Sekolah
- i. Ruang Kepala Sekolah
- j. Ruang Tata Usaha
- k. Ruang Bendahara
- l. Ruang Majelis Guru

m. Kantin.<sup>3</sup>

**g. Kegiatan Ekstrakurikuler Siswa Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh**

Ekstrakurikuler adalah sebuah sarana penunjang yang disediakan sekolah untuk para peserta didiknya guna memperluas dan memperdalam setiap bakat yang dimiliki oleh masing-masing siswa, serta mengasah kreativitas. Ekstrakurikuler di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh ini sebagai upaya dalam membekali siswa agar lebih percaya diri dan mandiri dalam kepribadian. Berikut ini adalah ekstrakurikuler yang terdapat di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh :

- 1) Pramuka
- 2) Silat
- 3) Tahfidz Al-Qur'an
- 4) Fiqih Ibadah
- 5) Sirroh Nabawiyah
- 6) Bahasa Inggris
- 7) Komputer
- 8) Bulu Tangkis
- 9) Sepak Bola
- 10) Marching Band.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>. Hasil Studi Dokumen pada hari Rabu, 21 Oktober 2020, di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh

<sup>4</sup>. Hasil Studi Dokumen pada hari Kamis, 22 Oktober 2020, di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh

## 2. Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT)

### Amanah Kota Sungai Penuh

Berdasarkan data dan informasi tentang sistem rekrutmen guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Unit, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha, dan Beberapa Guru Tetap Yayasan, maka dapat di jabarkan dalam deskripsi dan analisis hasil penelitian ini.

#### a. Mengidentifikasi Kebutuhan Suatu Posisi

Langkah awal yang harus dilakukan oleh sekolah adalah mengidentifikasi kebutuhan suatu posisi. Hal ini sangat penting untuk dilakukan mengingat sekolah harus tepat sasaran dalam menempatkan guru yang berkompeten. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu, mengatakan bahwa:

Sekolah harus mengetahui suatu posisi yang memang diharuskan ada dalam ruang lingkupnya. Tugas dari kepala sekolah harus memantau suatu kinerja yang belum maksimal dalam kegiatan pendidikan. Bukan hanya itu saja, sekolah juga harus selaras dan sependirian dalam mengetahui kekosongan lowongan tersebut, supaya kegiatannya dapat berjalan dengan baik dan tidak asal-asalan. Setidaknya target yang dicapai oleh sekolah tepat sasaran dan sesuai dengan yang diharapkan.<sup>5</sup>

Peneliti juga berkesempatan mewawancarai Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa :

Sekolah berkoordinasi dengan Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu dalam hal kekosongan lowongan yang

---

<sup>5</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu, *Wawancara*, Sabtu, 24 Oktober 2020



terjadi di Sekolah Tersebut. Sekolah juga mengidentifikasi kebutuhan yang benar-benar dibutuhkan oleh sekolah, supaya kekosongan lowongan dapat diisi dengan orang-orang yang tepat dan profesional di bidang yang ditempati.<sup>6</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan Wakil Kepala Sekolah,

Beliau Mengatakan Bahwa:

Sekolah mengidentifikasi kebutuhan yang sangat dibutuhkan untuk ditempati oleh orang-orang yang profesional dan berpengalaman. Mengidentifikasi suatu lowongan memang tidaklah mudah, tetapi sekolah harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengisi kekosongan lowongan yang ada dalam waktu yang secepatnya. Agar kinerja yang dihasilkan oleh sekolah dapat berjalan dengan baik.<sup>7</sup>

Hal diatas bertolak belakang dengan pendapat Guru Tetap

Yayasan, Beliau mengatakan Bahwa:

Kekosongan Lowongan yang diidentifikasi oleh Sekolah bersifat tidak terlalu penting. Kekosongan Lowongan masih bisa diisi oleh guru yang tidak memiliki pekerjaan atau waktu luang dalam kegiatan sekolah. Seperti, dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Kekosongan lowongan bisa diisi apabila beberapa Guru tidak Sanggup mengerjakan tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah.<sup>8</sup>

Peneliti juga berkesempatan mewawancarai Guru Tetap

Yayasan yang Lain, Beliau Mengatakan Bahwa :

Kebutuhan suatu posisi yang diidentifikasi oleh Sekolah sangat perlu dan harus cepat di realisasikansecepat mungkin. Jangan menunggu kekosongan tersebut dibiarkan begitu saja, sebab kita tidak pernah mengetahui kesibukan guru-guru yang lain. Maka kekosongan lowongan tersebut

<sup>6</sup>. Yunita,S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 27 Oktober 2020

<sup>7</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 30 Oktober 2020

<sup>8</sup>. Bapak Dodi Putrayadi,S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Rabu,. 4 November 2020

harus dapat dilakukan dengan cara melakukan kegiatan rekrutmen.<sup>9</sup>

Hal ini bertolak belakang juga dengan Guru Tetap Yayasan yang lainnya, Beliau Mengatakan Bahwa:

Sekolah seharusnya memikirkan ulang kembali dalam mengidentifikasi kekosongan Lowongan yang ada, karena kalau bukan guru-guru yang lain mengerjakan, siapa lagi. Dan kalau melakukan kegiatan rekrutmen, maka ditakutkan hasil yang diinginkan tidak maksimal.<sup>10</sup>

Peneliti juga berkesempatan mewawancarai Staff Tata

Usaha, Beliau mengatakan Bahwa:

Sangat setuju dengan sekolah dalam mengidentifikasi kekosongan lowongan yang ada. Karena, kita bisa fokus dalam kegiatan kita masing-masing tanpa harus ada yang kita lakukan lagi. Cukup lah kita bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi yang telah ditentukan oleh sekolah. Jangan sampai kita mengambil ladang orang lain dalam melakukan aktivitas kepegawaian dan keguruan.<sup>11</sup>

b. Merencanakan rekrutmen untuk posisi yang diinginkan

Setelah melakukan identifikasi, sekolah harus merencanakan kegiatan rekrutmen yang akan dilaksanakan kedepan. Hal ini perlu dilakukan dan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu, mengatakan bahwa :

Sekolah berkoordinasi dengan Kepala Unit dan harus membuat sebuah perencanaan yang berawal dari kurangnya pegawai serta guru yang mengajar di sekolah ini. Hal ini harus direncanakan dengan matang supaya proses pelaksanaan rekrutmen kedepan menjadi lebih baik

<sup>9</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Kamis, 5 November 2020

<sup>10</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 9 November 2020

<sup>11</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Jum'at, 13 November 2020

dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten.<sup>12</sup>

Selaras dengan pernyataan dari kepala sekolah bahwa:

Hal ini di diskusikan dan dikoordinasikan terlebih dahulu dengan penanggung jawab rekrutmen yaitu ketua yayasan. Walaupun ketua yayasan memberi amanah penuh kepada kepala unit rekrutmen agar bertanggung jawab dalam persoalan rekrutmen guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh.<sup>13</sup>

Wakil Kepala Sekolah Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh

menjelaskan bahwa:

Perencanaan dilaksanakan dengan mengumpulkan petinggi sekolah dalam kegiatan rekrutmen guru, yaitu Kepala Unit, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Tata Usaha serta beberapa panitia yang terdiri dari beberapa Guru Tetap Yayasan untuk ikut serta dalam kegiatan rekrutmen.<sup>14</sup>

Guru Tetap Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu juga

Menyatakan Bahwa:

Perencanaan kegiatan Rekrutmen guru dipilih oleh Kepala Unit dan Kepala Sekolah dalam membentuk panitia Rekrutmen guru yang terdiri dari beberapa Guru Tetap Yayasan.<sup>15</sup>

Selaras dengan pernyataan dari Guru Tetap Yayasan Lainnya bahwa

Kepala Unit dan sekolah mengumpulkan beberapa panitia untuk ikut serta dalam kegiatan rekrutmen guru

<sup>12</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu, *Wawancara*, Senin, 16 November 2020

<sup>13</sup>. Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 16 November 2020

<sup>14</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 17 November 2020

<sup>15</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 17 November 2020

yang diadakan oleh sekolah. Perencanaan harus dapat dilaksanakan dengan menentukan orang-orang yang sanggup dalam menjalankan tugas dan netralitas pekerjaan yang diberikan.<sup>16</sup>

Peneliti juga mewawancarai Guru Tetap Yayasan Lainnya, beliau mengatakan Bahwa:

Sekolah menentukan panitia rekrutmen guru dalam perencanaan ini. Sekolah juga menanyakan, bagi Guru yang sanggup menjadi panitia dalam kegiatan rekrutmen ini silahkan diajukan namanya supaya bisa disusun dalam SK kan kepanitiaan nantinya. Sekolah berharap agar anggota panitia dapat bekerja dengan baik sesuai arahan yang diberikan oleh atasan.<sup>17</sup>

Peneliti juga mewawancarai Staff Tata Usaha, beliau mengatakan Bahwa:

dalam perencanaan ini, seluruh anggota harus dapat bekerja sesuai arahan dari atasan. Walaupun tugas mereka disini tidak terfokus dalam SK yang dikeluarkan nantinya. Jadi, anggota harus bersiap-siap dengan tugas yang diberikan oleh atasan secara langsung.<sup>18</sup>

c. Mempublikasikan lowongan yang tersedia

Publikasi lowongan termasuk dalam kegiatan rekrutmen, tak terkecuali rekrutmen guru. Dalam mempublikasikan lowongan, panitia rekrutmen harus jelas dalam memberikan informasi atas kekosongan lowongan yang ada, supaya calon guru yang melamar dapat mudah memenuhi persyaratan yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu, mengatakan bahwa :

<sup>16</sup>Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 20 November 2020

<sup>17</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 20 November 2020

<sup>18</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Senin, 23 November 2020



Publikasi yang disediakan oleh pihak sekolah berupa pengumuman tertulis dari surat edaran kepala sekolah dasar islam terpadu berupa informasi terkait lowongan guru yang tersedia dan kualifikasi pendidikannya. Isi pengumuman tersebut berisi syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Supaya mudah dipahami oleh orang yang membacanya.<sup>19</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan dari Kepala Sekolah bahwa:

Informasi yang disampaikan harus terstruktur dan mudah dipahami oleh pembaca. Informasi ini juga dikoordinasikan dengan kepala unit. Informasi ini biasanya kami sebarakan melalui media sosial atau dapat dilihat di majalah dinding sekolah dasar islam terpadu amanah kota sungai penuh. Biasanya kuota yang ditentukan terbatas mengingat lowongan yang tersedia sangat terbatas.<sup>20</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan dari wakil kepala sekolah

, bahwa :

Pengumuman tersebut dibuat oleh panitia supaya calon guru dapat mengetahui bahwa sekolah ini sedang melakukan penerimaan guru baru. Pengumuman tersebut dimuat di papan pengumuman sekolah dan dikirim melalui sosial media seperti Face Book dan Instagram Sekolah.<sup>21</sup>

Bertolak Belakang dengan Pernyataan Guru Tetap Yayasan,

Beliau mengatakan Bahwa :

Sekolah memang memberikan informasi mengenai penerimaan Guru Baru, tetapi sekolah tidak memberikan tugas publikasi itu kepada panitia yang ada. Sehingga kami bingung, pekerjaan apa yang harus kami ambil. Seharusnya, mempublikasikan penerimaan guru baru harus dilakukan oleh panitia yang telah di SK kan.<sup>22</sup>

<sup>19</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu, *Wawancara*, Senin, 16 November 2020

<sup>20</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 16 November 2020

<sup>21</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 17 November 2020

<sup>22</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 17 November 2020



Hal ini selaras dengan pendapat Guru Tetap Yayasan Lainnya, beliau mengatakan Bahwa:

Panitia yang telah ditunjuk seharusnya dikoordinasikan terlebih dahulu dalam membuat pengumuman rekrutmen guru. Kami tidak ada diperintahkan oleh sekolah terkait dalam membuat sebuah publikasi atau pengumuman yang ada.<sup>23</sup>

Peneliti juga mewawancarai Guru Tetap Yayasan Lainnya,

Beliau Mengatakan Bahwa:

Informasi yang disampaikan oleh sekolah seharusnya tidak usah dipermasalahkan. Mungkin sekolah terlalu fokus dengan kriteria guru yang diinginkan, sehingga lupa memberikan tugas tersebut kepada anggota panitia yang lain. Ini juga akan mempermudah pekerjaan panitia lainnya sesuai arahan yang diperintahkan oleh Kepala Unit maupun Kepala Sekolah.<sup>24</sup>

Peneliti juga mewawancarai Staff Tata Usaha, Beliau Mengatakan Bahwa:

Mempublikasikan lowongan yang tersedia merupakan langkah wajib yang telah dilakukan oleh sekolah, sehingga mempermudah calon peserta untuk mengetahui lowongan yang ada. Publikasi lowongan tersebut dapat dilihat di media sosial atau datang langsung ke sekolah yang bersangkutan.<sup>25</sup>

d. Meninjau Tiap Lamaran yang Masuk

Setiap lamaran yang datang dari calon guru baru, harus di tinjau ulang dan di lihat berdasarkan persyaratan yang dibutuhkan sekolah.

Dengan meninjau ulang setiap lamaran, panitia akan mudah

<sup>23</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 20 November 2020

<sup>24</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 20 November 2020

<sup>25</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Senin, 23 November 2020

menyeleksi berkas-berkas sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala unit sekolah, mengatakan bahwa :

Tiap lamaran yang masuk dari calon peserta, harus dapat ditentukan kelengkapan berkasnya supaya panitia mudah menentukan siapa saja berkas nya yang lengkap dan yang lolos ketahapan berikutnya. Dengan cara seperti itu, panitia harus cepat dalam melakukan proses tinjauan.<sup>26</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan kepala sekolah bahwa :

Meninjau ulang kembali lamaran yang masuk, sangat dibutuhkan oleh panitia. Dengan adanya tinjauan lamaran tersebut, akan mudah mengetahui siapa saja yang memenuhi persyaratan dan siapa saja yang tidak. Tentunya harus disepakati secara bersama terlebih dahulu.<sup>27</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan wakil kepala sekolah, bahwa :

Panitia harus berusaha semaksimal mungkin untuk meninjau lamaran yang telah masuk, supaya bisa dilihat mana lamaran yang lengkap persyaratannya, mana yang tidak. Tentunya panitia harus secepat dalam proses peninjauan ulang.<sup>28</sup>

Peneliti juga mewawancarai guru tetap yayasan, beliau menambahkan, bahwa :

Dengan banyaknya berkas-berkas pelamar yang masuk, panitia langsung menyeleksi berkas tersebut, apakah pelamar tersebut memenuhi kriteria yang diinginkan sekolah atau tidak. Sayangnya tidak diimbangi dengan

---

<sup>26</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>27</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>28</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

pengawasan secara langsung oleh kepala unit dan kepala sekolah<sup>29</sup>

Hal ini selaras dengan pendapat Guru Tetap Yayasan

Lainnya, Beliau mengatakan Bahwa:

Berkas-berkas lamaran yang diterima oleh panitia banyak dan berasal dari lintas jurusan semua, dan sedikit yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang ditentukan oleh pihak sekolah. Sayangnya kepala unit dan kepala sekolah kurang memberi arahan selama proses penyeleksian lamaran berlangsung.<sup>30</sup>

Hal ini selaras dengan pendapat Guru Tetap Yayasan

Lainnya, Beliau mengatakan Bahwa:

Berkas-berkas lamaran dari calon peserta yang ada, kami seleksi dan kami tentukan siapa yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh sekolah. Hal ini kami lakukan dengan hati-hati dan penuh rasa tanggung jawab. Walaupun pihak sekolah hanya membebaskan proses penyeleksian lamaran kepada panitia tanpa ada pengawasan, arahan dan peninjauan<sup>31</sup>

Peneliti juga mewawancarai Staff Tata Usaha, beliau

Mengatakan Bahwa:

Meninjau tiap lamaran yang masuk dari peserta merupakan suatu keharusan yang dilakukan oleh panitia, sayangnya peninjauan tersebut tidak diimbangi dengan pemantauan langsung dari pihak yayasan dan sekolah. Ini akan berdampak terhadap netralitas panitia. Tidak menutup kemungkinan, panitia akan meloloskan peserta berdasarkan hubungan kekeluargaan.<sup>32</sup>

<sup>29</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>30</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>31</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>32</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Selasa, 8 Desember 2020

e. Tes tertulis

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala unit sekolah, mengatakan bahwa:

Tes tertulis merupakan tahapan yang akan dilaksanakan oleh calon guru baru yang lolos seleksi. tes tertulis ini adalah sebuah wadah untuk mengetahui kemampuan dasar dari para pelamar. Tes tertulis diawasi oleh pengawas ujian yang telah ditunjuk dan dipercayai oleh yayasan dan sekolah.<sup>33</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan kepala sekolah, bahwa :

Tes tertulis menjadi dasar bagi peserta untuk melihat kemampuan mereka dibidang akademik. Tes tersebut diberikan oleh panitia agar peserta dapat menjawab pertanyaan tertulis sesuai kemampuan mereka. Dan hasil dari tes tertulis peserta akan dilihat dari yang tertinggi sampai yang terendah, nanti akan dilihat siapa yang lolos ke tahapan berikutnya.<sup>34</sup>

Peneliti juga mewawancarai Wakil Kepala Sekolah, Beliau menyampaikan Bahwa:

Tes Tertulis merupakan tes Akademik yang diberikan kepada calon guru baru. Disana bisa dilihat, kemampuan mereka menganalisa soal dan menjawab pertanyaan sesuai kemampuan mereka. Ini juga dapat membuktikan bahwa tes tersebut salah satu persyaratan untuk dapat lolos ke tahapan selanjutnya.<sup>35</sup>

Guru Tetap Yayasan juga menyampaikan, Bahwa:

Panitia menyiapkan soal-soal tes Akademik yang diberikan kepada peserta test. Panitia juga menjadi pengawas dalam tes tertulis ini. Setelah melakukan

<sup>33</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>34</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>35</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

pengawasan, panitia akan mengambil soal jawaban tersebut dan memeriksa lebih lanjut hasil dari tes tertulis tersebut.<sup>36</sup>

Hal ini selaras dengan Pendapat Guru Tetap Yayasan Lainnya, Beliau menyampaikan, Bahwa:

Panitia memberikan waktu kepada seluruh peserta tes tertulis untuk menyelesaikan test tersebut. Jika waktu telah habis, peserta harus cepat mengembalikan soal jawaban tersebut kepada panitia yang mengawa ujian.<sup>37</sup>

Hal ini juga selaras dengan Pendapat Guru Tetap Yayasan Lainnya,

Beliau Menyampaikan Bahwa:

Tes tertulis merupakan seleksi wajib yang harus ditempuh oleh peserta. Supaya peserta dapat mengetahui, sejauh mana potensi akademik yang diberikan kepada mereka. Tes ini di awasi langsung oleh panitia yang ditunjuk oleh Sekolah saat perencanaan. Panitia memberikan waktu kepada peserta untuk menyelesaikan soal yang diberikan.<sup>38</sup>

Peneliti juga mewawancarai Staff Tata Usaha, Beliau Menyampaikan, Bahwa:

Peserta diawasi langsung oleh panitia yang di SK kan oleh sekolah. Hal ini tentu saja panitia harus menunjukkan sikap netralitas terhadap peserta, supaya peserta merasa tertantang dengan soal yang diberikan. Panitia juga harus ketat dalam mengawasi para peserta, supaya peserta yang melakukan tes dapat jujur dalam pelaksanaan ini.<sup>39</sup>

<sup>36</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>37</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>38</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>39</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Selasa, 8 Desember 2020



f. Mewawancarai peserta yang tepat

Setelah meninjau lamaran yang masuk, panitia harus menyiapkan waktu dan tempat untuk wawancara bagi peserta yang lolos seleksi bahan dan seleksi tertulis. Sebelumnya harus diumumkan jadwal lebih lanjut supaya peserta mudah mengetahui informasi dari sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Unit Sekolah, mengatakan Bahwa :

Kegiatan wawancara dilakukan oleh para petinggi sekolah seperti kepala unit, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah. Materi wawancara yang diberikan kepada calon peserta berupa wawasan keislaman dan pedagogik serta kesabaran dalam mendidik anak.<sup>40</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan kepala sekolah bahwa :

Wawancara berwawasan keislaman harus dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh sekolah yaitu membentuk calon guru yang berkompeten, profesional dan religius dalam bidang pendidikan. Guru tidak hanya dicontoh saat disekolah, tetapi juga dicontoh saat berada diluar sekolah, apalagi yang diajarkan adalah anak-anak yang baru menginjak usia akhir balok.<sup>41</sup>

Wakil Kepala Sekolah, mengatakan bahwa :

Wawancara yang dilakukan oleh petinggi sekolah biasanya mencakup tentang keislaman, karena sekolah ini adalah sekolah islam yang seharusnya membentuk karakter dan disiplin anak-anak dalam bidang keislaman. Panitia tidak berhak mengetahui apa saja yang diwawancarai oleh petinggi sekolah. Kewajiban kami hanya mengumumkan

<sup>40</sup>. Ibu Juli Arniwita,S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>41</sup>. Ibu Yunita,S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

dan mempersiapkan segala kebutuhan yang berkaitan dengan rekrutmen.<sup>42</sup>

Guru Tetap Yayasan, menyatakan Bahwa :

Setelah peserta selesai melaksanakan tes tertulis, panitia memberikan pengumuman lebih lanjut untuk beberapa hari kedepan. Pemberitahuan tersebut berisi tentang siapa saja yang lolos tes tertulis dan masuk ke tahapan selanjutnya. Panitia menyiapkan ruangan untuk melakukan kegiatan wawancara.<sup>43</sup>

Hal ini selaras dengan pendapat Guru Tetap Yayasan Lainnya,

beliau mengatakan, Bahwa:

Panitia menyiapkan ruangan khusus untuk peserta agar dapat melakukan kegiatan tes wawancara. Tetapi panitia tidak mengetahui apa saja yang di wawancarai oleh petinggi sekolah, seperti Kepala Unit, dan Kepala Sekolah.<sup>44</sup>

Peneliti juga mewawancarai Guru Tetap Yayasan Lainnya,

beliau mengatakan, Bahwa:

Panitia menyiapkan ruangan untuk para peserta agar bisa diwawancarai oleh petinggi sekolah seperti, Kepala Unit, dan Kepala Sekolah. Panitia tidak mengetahui apa saja isi dari wawancara tersebut.<sup>45</sup>

Peneliti juga mewawancarai Staff Tata Usaha, Beliau

mengatakan, Bahwa:

Sekolah memerintahkan panitia untuk menyiapkan ruangan khusus untuk kegiatan wawancara. Sengaja ruangan tersebut di persiapkan oleh panitia agar peserta

<sup>42</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>43</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>44</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>45</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

wawancara tidak tegang dan merasa ditekan dalam proses wawancara.<sup>46</sup>

g. Memeriksa Latar Belakang

Saat wawancara selesai, pastikan terlebih dahulu kalimat yang disampaikan oleh peserta yang mengikuti wawancara, termasuk riwayat pendidikan dan riwayat pekerjaan serta riwayat lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Unit Sekolah, mengatakan bahwa:

Kami mendapatkan, ada beberapa jawaban yang disampaikan oleh peserta saat wawancara tidak sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh sekolah. Hal ini menjadi kesulitan kami dalam meloloskan mereka ketahapan selanjutnya, kecuali mereka sudah berpengalaman dalam kegiatan mengajar. Selain itu, psikologi mereka juga harus baik dan ramah kepada anak-anak, supaya jikalau diterima nantinya, tidak kesulitan dalam menasihati anak-anak.<sup>47</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan Kepala Sekolah bahwa :

Jawaban yang disampaikan peserta banyak yang tidak sesuai dengan kekosongan lowongan yang tersedia. Saya sebagai kepala sekolah sering kali mengalami kesulitan dalam menempatkan calon guru yang harus diisi kekosongan lowongannya. Bahkan tidak menutup kemungkinan, jurusan yang setara dengan strata 1 kami tempatkan dalam posisi yang ada walaupun tak sesuai di bidangnya.

Wakil Kepala Sekolah Menyatakan Pendapat, Bahwa :

Seharusnya, sebelum panitia meloloskan peserta, panitia harus melihat latar belakang mereka terlebih dahulu, jikalau latar belakang mereka memenuhi kualifikasi dalam

<sup>46</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Selasa, 8 Desember 2020

<sup>47</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

lamaran yang diberikan, bisa diloloskan ketahapan selanjutnya. Begitu juga sebaliknya.<sup>48</sup>

Guru Tetap Yayasan Berpendapat, Bahwa:

Kami telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyeleksi berkas sebelumnya, tetapi sekolah masih bersikeras untuk melakukan kegiatan rekrutmen ini. Maka terpaksa kami loloskan mereka yang berkualifikasi Strata Satu. Walaupun latar belakang pendidikan mereka jauh dari yang diharapkan oleh sekolah.<sup>49</sup>

Selaras dengan pendapat Guru Tetap Yayasan Lainnya,

beliau mengatakan, Bahwa:

Kami telah menyeleksi dengan sebaik baiknya berkas pelamar, tetapi dengan adanya kekosongan lowongan yang ada di sekolah, terpaksa kami meloloskan juga peserta yang sebenarnya bukan dibidang yang diinginkan.<sup>50</sup>

Guru Tetap Yayasan Lainnya, menyatakan pendapat,

Bahwa:

Saat menyeleksi lamaran peserta, banyak sekali lamaran yang lengkap, tetapi tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Sehingga, penyeleksian berimbas kepada mereka yang tidak ada sangkut pautnya dengan lowongan yang tersedia.<sup>51</sup>

Peneliti juga mewawancarai Staff Tata Usaha, beliau mengatakan, Bahwa:

Panitia menyeleksi lamaran yang masuk, tidak hanya dari kualifikasi pendidikan saja, tetapi juga berdasarkan pengalaman pekerjaan. Sehingga membuat

<sup>48</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>49</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>50</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>51</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

panitia meloloskan peserta tersebut walaupun tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang ada.<sup>52</sup>

h. Memilih calon guru yang berkualitas

Memilih calon guru yang berkualitas adalah tujuan dari setiap sekolah, tak terkecuali sekolah dasar islam terpadu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Unit Sekolah, mengatakan bahwa:

Calon guru yang berkualitas sangat menentukan nasib sekolah dimasa yang akan datang. Karena guru yang berkualitas dapat dilihat dari cara mereka mengajar, beradaptasi, dan kedisiplinan terhadap waktu yang tinggi. Sehingga tau tugas pokok dan fungsinya untuk menjadi tenaga pengajar. Saat ini kita membutuhkan guru yang berkualitas dari proses perekrutan yang ketat dan teratur, walaupun guru yang ditempatkan sekolah saat ini masih belum maksimal dalam proses penempatannya.<sup>53</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan Kepala Sekolah bahwa:

Guru yang berkualitas adalah guru yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah. Guru tak hanya dituntut untuk mengajarkan materi saja, tetapi juga harus mengajarkan tata krama yang baik dalam lingkungan sekolah.<sup>54</sup>

Wakil Kepala Sekolah dasar islam terpadu juga menambahkan, bahwa :

Panitia harus menetapkan beberapa calon guru baru yang juga telah disetujui oleh kepala sekolah. Maka panitia

<sup>52</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani,S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Selasa, 8 Desember 2020

<sup>53</sup>. Ibu Juli Arniwita,S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>54</sup>. Ibu Yunita,S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020



memberikan info lanjutan yaitu tentang tahapan Tes Tertulis dan Wawancara.<sup>55</sup>

Peneliti juga mewawancarai Guru Tetap Yayasan, beliau mengatakan Bahwa :

Sekolah harus dapat melakukan finalisasi terhadap guru yang lulus dan berharap guru yang didapatkan dalam kegiatan rekrutman ini adalah guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja sekolah dan mengharumkan nama yayasan.<sup>56</sup>

Selaras dengan pernyataan Guru Tetap Yayasan lainnya,

beliau mengatakan, Bahwa :

Guru yang berkualitas, dapat menentukan nasib sekolah untuk masa yang akan datang. Dengan memilih sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional, sekolah juga harus bisa meningkatkan kesejahteraan gurunya.<sup>57</sup>

Guru Tetap Yayasan Lainnya juga berpendapat, Bahwa:

Memilih guru yang berkualitas tak hanya harus dilihat dari segi teoritis nya saja, tetapi juga dilihat dari sikap mereka dalam bersosialisasi. Jika kinerjanya baik, tetapi sosialisasinya kurang, sama juga bohong.<sup>58</sup>

Peneliti juga mewawancarai Staff Tata Usaha, beliau

Mengatakan, Bahwa:

Guru yang berkualitas dapat dilihat dari mereka yang disiplin, tepat waktu, loyal terhadap pekerjaan, ramah terhadap semua orang termasuk guru dan murid, serta dapat

<sup>55</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>56</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>57</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>58</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

bertanggung jawab atas apa yang diperintahkan oleh sekolah. Ini lah contoh guru teladan bagi semua.<sup>59</sup>

i. Pengumuman kelulusan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala unit sekolah, mengatakan bahwa:

Pengumuman kelulusan adalah tahapan yang sangat ditunggu-tunggu oleh calon guru baru. Tahapan ini sekaligus menentukan nasib guru apakah calon kandidat dapat diterima atau tidak.<sup>60</sup>

Kepala sekolah Dasar Islam Terpadu juga menambahkan

bahwa :

Pengumuman kelulusan akan dilakukan apabila peserta telah melakukan rangkaian tes yang diadakan oleh sekolah, sehingga panitia bisa mendapatkan hasil dengan sebaik-baiknya.<sup>61</sup>

Wakil Kepala Sekolah Juga Menambahkan, Bahwa:

Pengumuman Hasil Kelulusan menjadi tahapan terakhir yang harus dilihat oleh peserta rekrutmen. Pengumuman tersebut didapat berdasarkan hasil nilai peserta dari tertinggi sampai yang terendah. Ini akan menjadi penentu dalam karir mereka kedepan.<sup>62</sup>

Peneliti juga mewawancarai Guru Tetap Yayasan yang

Menjadi Panitia Rekrutmen, Beliau Mengatakan Bahwa:

Panitia ditugaskan untuk melihat hasil rekrutmen yang dikerjakan oleh peserta. Hasil tersebut dikoordinasikan dengan pihak yayasan dan sekolah. Hasil

<sup>59</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Selasa, 8 Desember 2020

<sup>60</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 16 November 2020

<sup>61</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Tanggal Senin, 16 November 2020

<sup>62</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

akhirnya, Sekolah yang menentukan dengan Pihak Yayasan.<sup>63</sup>

Hal ini Selaras dengan pernyataan Guru Tetap Yayasan Lainnya, Beliau Mengatakan, Bahwa :

Panitia ditugaskan oleh pihak yayasan dan sekolah untuk melakukan pendataan bagi peserta yang lolos seleksi. pada saat itulah ketahuan nilai yang paling tinggi dari tes tertulis nya dan juga tes wawancara.<sup>64</sup>

Hal ini juga Selaras dengan Pernyataan Guru Tetap Lainnya,

Beliau Mengatakan, Bahwa:

Panitia melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dalam mendata nama-nama peserta yang akan lolos seleksi. hal ini kami kerjakan bersama panitia lainnya dalam proses peringkat yang didapatkan. Tentu saja kami lakukan pendataan ini dengan berhati-hati dan penuh rasa tanggung jawab.<sup>65</sup>

Peneliti juga berkesempatan mewawancarai Staff Tata

Usaha, Beliau Mengatakan, Bahwa:

Dari hasil pendataan yang dilakukan oleh Panitia, akan menjadi mudah untuk di data dan diurutkan peringkatnya. Bagi nama-nama yang lolos panitia mengucapkan selamat Bergabung dengan Keluarga Besar SDIT Amanah Kota Sungai Penuh. Bagi yang belum Lolos, jangan Berkecil Hati, masih ada kesempatan peserta diluar sana untuk lebih belajar lagi dengan giat dan penuh rasa tanggung jawab.<sup>66</sup>

<sup>63</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>64</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>65</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>66</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Selasa, 8 Desember 2020

- j. Membuat sebuah penawaran dan berikan info kepada calon guru yang belum lulus

Penawaran adalah suatu cara yang harus dilakukan oleh sekolah untuk peserta yang belum lulus. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala unit sekolah, mengatakan bahwa:

Penawaran dalam hal ini tidak ada kami lakukan saat proses rekrutmen guru, yang jelas peserta yang gugur adalah peserta yang tidak melengkapi persyaratan yang telah ditentukan dan juga peserta yang tidak hadir dalam kegiatan wawancara. Jadi untuk penawaran yang di tanyakan tidak ada kami lakukan dalam kegiatan rekrutmen guru di sekolah ini.<sup>67</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan kepala sekolah, bahwa:

Peserta dinyatakan gugur apabila tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh pihak sekolah seperti berkas-berkas dan tidak mengikuti kegiatan wawancara. Terkait dengan penawaran yang ditanyakan, tidak ada dilakukan oleh sekolah, yang jelas bagi yang gugur, silahkan mengikuti kegiatan rekrutmen guru ini pada tahun depan.<sup>68</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan wakil kepala sekolah, bahwa:

Membuat penawaran bagi guru yang tidak lolos tidak dilakukan oleh pihak sekolah, yang jelas jika tidak memenuhi persyaratan dan kriteria yang telah ditentukan, maka proses rekrutmen dinyatakan gugur. Peraturan yang disepakati sebelumnya haru dijalani dengan sebaik-baiknya.<sup>69</sup>

<sup>67</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 16 November 2020

<sup>68</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 16 November 2020

<sup>69</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 17 November 2020

Peneliti juga mewawancarai Guru Tetap Yayasan dalam hal ini, Beliau Mengatakan Bahwa:

Panitia melakukan seleksi dengan mendata hasil siapa saja yang lolos dan bergabung menjadi keluarga besar SDIT Amanah Kota Sungai Penuh. Kami mengikuti arahan dari sekolah, supaya tidak membuat penawaran kepada peserta yang belum lolos. Peserta yang belum lolos silahkan mengikuti kegiatan rekrutmen ini tahun depan.<sup>70</sup>

Hal ini Selaras dengan pendapat Guru Tetap Yayasan

Lainnya, Beliau Mengatakan Bahwa:

Tidak ada penawaran bagi peserta yang tidak Lolos dalam kegiatan rekrutmen Guru ini. Saya juga pernah mendengar arahan dari Sekolah, Bahwa Guru yang mengundurkan diri pada saat dinyatakan Lolos, bisa diganti dengan Peserta yang memiliki Peringkat yang Cukup Bagus.<sup>71</sup>

Hal ini juga sependapat dengan Guru Tetap Yayasan

Lainnya, Beliau Mengatakan Bahwa:

Sekolah pernah mengatakan, apabila guru yang lolos seleksi rekrutmen, tapi mereka mengundurkan diri, maka akan diganti dengan peserta sesuai dengan urutan yang tertinggi lainnya. Hal ini dilakukan agar kekosongan Lowongan dapat segera diisi berdasarkan kebutuhan yang diinginkan sekolah.<sup>72</sup>

Peneliti juga mewawancarai Staff Tata Usaha, Beliau

Mengatakan Bahwa :

Sekolah tidak melakukan penawaran kepada guru yang belum lolos seleksi. sekolah hanya memberikan semangat kepada peserta yang belum lolos supaya dapat

<sup>70</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 17 November 2020

<sup>71</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>72</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020



lebih semangat lagi diluar sana. Jangan pantang menyerah atas apa yang diinginkan.<sup>73</sup>

k. Melakukan negosiasi mengenai gaji bagi guru yang diterima

Melakukan negosiasi sangat penting bagi kelancaran setiap pekerjaan, karena guru yang diterima pun akan semangat dan ikhlas jika gaji di negosiasikan dari awal diterimanya menjadi guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, mengatakan bahwa:

Negosiasi awal telah kami lakukan pada saat guru tersebut diterima. Negosiasi kami lakukan supaya saling mengerti antara satu sama lain terkait proses kegiatan kedepan. Supaya tidak ada yang merasa dirugikan dalam pelaksanaannya. Yang kami negosiasikan pertama adalah masalah gaji. Gaji adalah salah satu hal yang sangat sensitif jika dibicarakan, makannya harus dibahas diawal pertemuan. Kedua adalah training. Sekolah akan melihat selama 3 bulan lamanya kinerja dari guru baru tersebut, jika selama 3 bulan tersebut kinerjanya baik, maka akan diperpanjang masanya di sekolah ini, begitupun sebaliknya.

<sup>74</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan wakil kepala sekolah, bahwa:

Sekolah melakukan negosiasi berupa gaji dan training. Gaji merupakan hal pokok dalam kehidupan masyarakat, maka dari itu guru yang telah diterima harus menerima kebijakan yang di jalankan oleh sekolah. Jika gaji merasa tidak cocok, guru yang telah diterima bisa mengajukan permohonan pengunduran diri, begitupun sebaliknya. Kemudian masalah penempatan, guru baru akan dilihat kemampuannya dalam kedisiplinan, tanggung jawab, serta profesionalitas sebagai guru selama 3 bulan. Jika selama 3 bulan itu kinerja yang dihasilkan tercapai dan berhasil, maka akan diperpanjang masa penempatannya dan

<sup>73</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Selasa, 8 Desember 2020

<sup>74</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

tidak menutup kemungkinan akan dijadikan guru tetap yayasan.<sup>75</sup>

Hal ini dibenarkan oleh Kepala Unit Sekolah, Beliau

Mengatakan Bahwa:

Sekolah harus dapat melakukan negosiasi kepada peserta yang lolos dalam kegiatan rekrutmen ini. Sekolah wajib menjelaskan peraturan yang ada di sekolah. Dalam masalah gaji, harus diutamakan terlebih dahulu, supaya peserta yang lolos seleksi dapat bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang berlaku. Yayasan hanya mengetahui sekolah melakukan kegiatan rekrutmen yang dikoordinasikan oleh Kepala Sekolah.<sup>76</sup>

Peneliti juga mewawancarai Guru Tetap Yayasan, Beliau

Mengatakan Bahwa :

Sekolah harus melakukan Negosiasi terhadap Gaji yang di berikan kepada peserta yang lolos seleksi. sekolah juga dapat menjelaskan peraturan yang dibuat oleh sekolah. Hal yang paling utama adalah masalah Gaji, dan yang kedua masalah training yang diberikan selama waktu yang telah ditentukan.<sup>77</sup>

Hal ini sependapat dengan pernyataan Guru Tetap Yayasan

Lainnya, Beliau Mengatakan, Bahwa:

Sekolah harus menjelaskan peraturan dan tata tertib yang di buat oleh sekolah. Masalah gaji juga hal utama demi kesejahteraan guru yang baru lolos seleksi.. kemudian membahas mengenai Training selama 3 bulan Lamanya.<sup>78</sup>

Hal ini bertolak belakang dengan pernyataan Guru Tetap

Yayasan Lainnya, Beliau Menyatakan Bahwa :

---

<sup>75</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>76</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>77</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>78</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

Pada saat saya Lolos Seleksi di Sekolah ini sekitar 8 Tahun yang lalu, sekolah tidak ada menegosiasi masalah gaji yang diberikan. Sekolah hanya memberikan tata tertib aturan yang berlaku disekolah ini dan memberikan masa Training selama 3 Bulan Lamanya.<sup>79</sup>

Peneliti juga mewawancarai Staff Tata Usaha, Beliau

Mengatakan, Bahwa:

Negosiasi masalah gaji telah dilakukan oleh sekolah beserta peraturan yang berlaku. Sekolah juga memberikan masa training kepada guru yang diterima. Apabila kinerja mereka bagus selama 3 Bulan kedepan, maka akan diperpanjang masa mereka, begitu pula sebaliknya.<sup>80</sup>

#### 1. Melakukan penyambutan guru baru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala unit sekolah, mengatakan bahwa:

Kami tidak ada melakukan kegiatan penyambutan guru baru. Jika ada guru baru yang diterima di dalam lingkungan yayasan, kami berharap agar dapat bersosialisasi dan bergaul dengan guru-guru lama yang telah ada sebelumnya, supaya suasana yang dihasilkan, dapat memacu semangat kerja yang lebih baik kedepan.<sup>81</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan kepala sekolah, bahwa:

Guru baru yang dinyatakan lolos seleksi, harus dapat bergaul dengan guru-guru yang lainnya, termasuk guru yang satu angkatan dengannya supaya suasana yang diinginkan dapat cair dan bisa berbagi pengalaman dengan guru-guru yang lain. Banyak-banyaklah bertanya kepada guru-guru senior supaya lebih teratur lagi apa yang akan dilakukan.<sup>82</sup>

<sup>79</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>80</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Selasa, 8 Desember 2020

<sup>81</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>82</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Tanggal Selasa, 1 Desember 2020

Wakil Kepala Sekolah juga menambahkan, Bahwa:

Sekolah tidak mengadakan penyambutan Guru Baru. Sekolah berharap agar guru yang telah diterima dapat bersosialisasi dengan guru-guru yang lainnya. Dengan itu, pekerjaan tidak akan tegang. Guru baru harus banyak bertanya dengan guru lain atas apa yang tidak diketahui dalam pengerjaannya.<sup>83</sup>

Peneliti juga mewawancarai Guru Tetap Yayasan, Beliau

Mengatakan, Bahwa:

Kami berharap, mendapatkan Teman Baru dalam kegiatan Rekrutmen ini. Dan saling berbagi pengalaman atas apa yang tidak diketahui. Kami juga mengharapkan supaya guru yang baru diterima dapat mengerjakan tugasnya baik-baik sesuai yang dibutuhkan oleh sekolah.<sup>84</sup>

Hal ini Selaras dengan Pernyataan Guru Tetap Lainnya,

Beliau mengatakan, Bahwa:

Mendapatkan teman baru adalah suatu keinginan yang kami rasakan. Kami berharap bisa berhubungan baik dengan guru yang diterima. Semoga dapat menjalankan amanah dengan sebaik-baiknya.<sup>85</sup>

Peneliti juga mewawancarai Guru Tetap Yayasan Lainnya,

Beliau Mengatakan, Bahwa:

Penyambutan Guru Baru tidak dilaksanakan oleh pihak sekolah, hanya saja sekolah dan yayasan berharap, agar guru tersebut banyak bertanya dan bersosialisasi dengan guru-guru yang lainnya.<sup>86</sup>

<sup>83</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>84</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>85</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>86</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

Hal ini Selaras Dengan Pendapat Staff Tata Usaha, Beliau

Mengatakan, Bahwa :

Penyambutan Guru Baru yang Telah Diterima merupakan suatu hal yang tidak penting untuk dilaksanakan. Yang terpenting adalah sikap solider dan penuh rasa tanggung jawab yang ada pada diri Guru Baru. Kami juga berharap, Supaya Guru yang diterima dapat menjalankan Amanah yang diberikan oleh Sekolah dengan Sebaik, Baiknya.<sup>87</sup>

### 3. Kendala dan Solusi dalam Rekrutmen Guru di SDIT Amanah

Dalam setiap pelaksanaan kegiatan tidak terlepas dari yang namanya suatu kendala atau hambatan, begitu juga dalam pelaksanaan rekrutmen ini, walaupun kegiatan telah direncanakan dan dipersiapkan dengan sebaik baiknya. Berikut kendala-kendala dalam rekrutmen yang muncul di Sekolah Dasar Islam Terpadu, (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh yaitu:

#### a. Standarisasi Kelulusan

Menurut penuturan Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, bahwa:

Pihak Yayasan dan Sekolah sering kesulitan dalam menentukan standarisasi yang akan digunakan untuk mengukur pelamar secara objektif. Hal tersebut selalu menjadi kendala di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh adalah belum mempunyai pedoman khusus dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen ini, sehingga kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan hanya berdasarkan kebiasaan dan keputusan dari ketua yayasan saja.<sup>88</sup>

<sup>87</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Selasa, 8 Desember 2020

<sup>88</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020



Hal ini selaras dengan pernyataan kepala sekolah, mengatakan bahwa:

Sekolah berusaha untuk menentukan standarisasi yang digunakan untuk mengukur para pelamar secara objektif. Walaupun sekolah belum memiliki pedoman khusus dalam rekrutmen, kami berusaha untuk menyesuaikan tempat berdasarkan pengalaman peserta saat melakukan sesi wawancara. Walaupun jurusan mereka agak melenceng dari apa yang diinginkan.<sup>89</sup>

Hal ini juga selaras dengan Pernyataan Wakil Kepala

Sekolah, Beliau Mengatakan, Bahwa:

Sekolah harus berusaha untuk menentukan standarisasi yang digunakan dalam mengukur para pelamar secara objektif. Walaupun sekolah belum memiliki pedoman khusus rekrutmen, kami berusaha dan berkoordinasi dengan kepala sekolah beserta Yayasan untuk menyesuaikan tempat berdasarkan pengalaman peserta saat melakukan sesi wawancara. Walaupun jurusan mereka agak Jauh dari apa yang diinginkan.<sup>90</sup>

Peneliti Juga Mewawancarai Guru Tetap Yayasan, Beliau Menyatakan, Bahwa:

Kami sebagai panitia hanya mengikuti Arahan dari Pihak Yayasan dan juga Sekolah. Pedoman yang belum dimiliki sekolah menjadi kendala dalam menempatkan kekosongan lowongan yang ada.<sup>91</sup>

Peneliti Juga Mewawancarai Guru Tetap Yayasan Lainnya, Beliau mengatakan, Bahwa:

Sekolah harus berusaha untuk menentukan standarisasi yang digunakan dalam mengukur para pelamar

<sup>89</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Tanggal Selasa, 1 Desember 2020

<sup>90</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>91</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

secara objektif. Hal ini lah yang menjadi kesulitan panitia dalam kegiatan rekrutmen ini.<sup>92</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan Guru Tetap yayasan

Lainnya, Beliau mengatakan bahwa:

Sekolah harus segera mungkin membuat sebuah pedoman Khusus dalam kegiatan rekrutmen ini, supaya kegiatan berjalan sesuai dengan pedoman yang telah berlaku.<sup>93</sup>

Hal ini selaras Juga dengan pernyataan Staff Tata Usaha,

Beliau mengatakan bahwa:

Standarisasi Kelulusan harus dilihat Berdasarkan Kekosongan Lowongan yang ada. Jika tidak sesegera mungkin membuat sebuah pedoman khusus rekrutmen, maka sekolah tidak akan mencapai target dan tujuan yang diinginkan.<sup>94</sup>

b. Koordinasi atasan dan bawahan

Menurut Penjelasan Kepala Sekolah SDIT Amanah Kota Sungai Penuh, bahwa:

Kurangnya Koordinasi atasan dan Bawahan disebabkan karena pihak yayasan hanya membebaskan pelaksanaan kepada panitia rekrutmen guru saja. Sehingga pelaksanaan rekrutmen guru masih kurang optimal”.<sup>95</sup>

Pernyataan Kepala Sekolah sejalan dengan pendapat Guru Tetap SDIT Amanah Kota Sungai Penuh, bahwa:

Pihak yayasan hanya mengandalkan laporan dari panitia saja dan sedikit arahan yang diberikan. Hal seperti ini

<sup>92</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>93</sup>. Ibu Memi Anggraini, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>94</sup>. Ibu Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, *Wawancara*. Selasa, 8 Desember 2020

<sup>95</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

menyebabkan kegiatan rekrutmen menjadi kurang optimal dan terkesan biasa-biasa saja.<sup>96</sup>

Pernyataan diatas bertolak belakang dengan pernyataan

Kepala Unit Sekolah, Beliau Mengatakan Bahwa:

Masalah Koordinasi dengan bawahan telah kami lakukan dengan sebaik-baiknya, dengan melakukan identifikasi dengan kepala sekolah dan membentuk panitia rekrutmen guru. Jadi koordinasi yang dihasilkan dapat kami jalankan dengan baik.<sup>97</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan Wakil Kepala Sekolah,

beliau menyatakan, Bahwa:

Yayasan dan Sekolah telah berusaha semaksimal mungkin dalam berkoordinasi dengan Panitia Rekrutmen, sehingga tidak mungkin kegiatan ini berjalan dengan buruk. Cuma masalah waktu yang tidak memungkinkan yayasan dan sekolah dalam berkoordinasi dengan panitia.<sup>98</sup>

c. Para Pelamar

Menurut Penjelasan dari Guru Tetap SDIT Amanah Kota Sungai Penuh, Bahwa:

Kendala para pelamar yang terjadi di Sekolah ini adalah banyaknya para pelamar/guru yang mendaftar pada saat penerimaan guru baru, tetapi kualifikasi dan persyaratannya belum memenuhi persyaratan sekolah. Sehingga pihak sekolah membutuhkan waktu yang lama dalam memproses lamaran yang telah ada. Agar guru yang didapat tidak salah sasaran”.<sup>99</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan Kepala Sekolah, Beliau

Mengatakan, Bahwa:

<sup>96</sup>. Ibu Memi Angraini, S.Pdi, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>97</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>98</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>99</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

Sekolah berusaha untuk selektif dalam menentukan calon guru baru yang diinginkan. Walaupun guru yang melamar banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang diinginkan. Jikalau memang banyak yang tak sesuai kualifikasi, sekolah terpaksa meluluskan pelamar berdasarkan pengalaman yang ada.<sup>100</sup>

Salah satu solusi yang digunakan dalam pelaksanaan rekrutmen guru adalah mencari sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompeten di bidangnya. Agar dapat memperoleh SDM yang berkualitas, tentu sangat dibutuhkan suatu perencanaan dan strategi yang matang serta tepat sasaran memilih SDM agar lowongan yang di isi tidak sembarangan.

Berikut Penjelasan beberapa Informan mengenai solusi rekrutmen yang dilakukan oleh Sekolah Dasar Islam Terpadu, (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh :

a. Menentukan Standarisasi Kelulusan bagi calon Guru Baru

Menurut penjelasan Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu

Amanah, bahwa:

Dalam merekrut calon guru baru, tentu sekolah harus mempunyai Standarisasi yang baik dan telah disepakati oleh sekolah. Standarisasi kelulusan menjadi acuan untuk menentukan bagaimana kualifikasi guru yang akan diterima sekolah supaya dalam pelaksanaan rekrutmen tidak terjadi permasalahan yang besar.<sup>101</sup>

Hal ini Selaras dengan Pernyataan Kepala Sekolah, beliau

Menyatakan, Bahwa:

sekolah harus mempunyai Standarisasi yang baik dan telah disepakati secara bersama. Standarisasi kelulusan

<sup>100</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>101</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

menjadi acuan untuk menentukan bagaimana kualifikasi guru yang akan diterima oleh sekolah.<sup>102</sup>

Standarisasi kelulusan tentu harus disepakati dan disosialisasikan kepada panitia serta oknum-oknum yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen guru. Hal ini dilakukan agar koordinasi anggota dapat berjalan dengan lancar.

b. Komunikasi dalam Organisasi

Menurut Penjelasan Kepala Sekolah SDIT Amanah Kota

Sungai Penuh, bahwa:

Komunikasi dalam Organisasi bisa dilakukan oleh pihak yayasan maupun sekolah supaya koordinasi antara atasan dan bawahan bisa terjalin dengan baik serta tidak ada yang dirugikan. Pihak atasan jangan hanya mengandalkan laporan dari bawahan saja, tetapi atasan harus mengetahui bagaimana laporan tersebut bisa terjadi. Hal ini merupakan solusi yang diberikan oleh pihak sekolah maupun Yayasan.<sup>103</sup>

Begitu pula harus dilakukan oleh bawahan, agar dapat bekerja secara profesional dan jangan hanya mengandalkan perintah dari atasan saja.

c. Menjelaskan secara langsung mengenai persyaratan yang telah ditentukan

Menurut Penjelasan dari Guru Tetap SDIT Amanah Kota

Sungai Penuh, Bahwa:

untuk mengantisipasi lamanya waktu rekrutmen, panitia selalu menjelaskan kepada para pelamar agar lamaran yang telah dibawa dapat menyesuaikan dengan kekosongan

<sup>102</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>103</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020



lowongan yang dibutuhkan sekolah, sehingga lamaran yang cocok akan segera di tindak lanjuti.<sup>104</sup>

Apabila kekosongan lowongan yang dibutuhkan semakin mendesak, maka pihak panitia terpaksa mengikuti arahan dan kemauan dari pihak yayasan yang bersangkutan.

#### 4. Dampak Pelaksanaan Rekrutmen Guru yang tidak baik

Sekolah harus teliti dan berhati-hati dalam merekrut calon guru baru, agar guru yang dihasilkan dapat bekerja dengan baik dan profesional. Ada beberapa hal yang akan terjadi jika sekolah tidak selektif dalam penerimaan calon guru baru, hal ini disampaikan langsung oleh kepala unit SIT Amanah Kota Sungai Penuh, bahwa :

SDM yang dihasilkan, tidak berkualitas dan tidak profesional dalam mengemban tugas dan amanah yang diberikan serta peran SDM dalam Organisasi, tidak dapat menentukan arah dan tujuan dari sekolah.”<sup>105</sup>

Hal ini selaras dengan penuturan kepala sekolah SDIT Amanah Kota Sungai Penuh. Beliau menyatakan bahwa bahwa :

Kepuasan dalam kerja sangat kurang dan dapat dirasakan oleh peserta didik yang ada.”<sup>106</sup>

Wakil kepala sekolah SDIT Amanah Kota Sungai Penuh juga menyampaikan pendapat dalam dampak yang di rasakan yaitu,

<sup>104</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

<sup>105</sup>. Ibu Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

<sup>106</sup>. Ibu Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Selasa, 1 Desember 2020

Kedisiplinan yang tidak teratur serta kurangnya motivasi kerja sehingga prestasi kerja menurun, dan diambang pemecatan.”<sup>107</sup>

Peneliti Juga Mewawancarai Guru tetap SDIT, Beliau

Mengatakan, Bahwa:

Dampak yang dihasilkan dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen guru yang tidak baik, adalah kurangnya rasa tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia yang dihasilkan pun juga tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan, sehingga beradaptasi terlebih dahulu dalam kegiatan yang baru diembannya.<sup>108</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan Guru Tetap Lainnya,

Beliau Mengatakan, Bahwa:

Dampak yang terjadi Sumber daya manusia yang dihasilkan pun juga tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan, sehingga beradaptasi terlebih dahulu dalam kegiatan yang baru diembannya. Kedisiplinan yang tidak teratur serta kurangnya motivasi kerja sehingga prestasi kerja menurun, dan diambang pemecatan.<sup>109</sup>

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas didapatkan bahwa sebelum sekolah melakukan rekrutmen, sekolah harus tau terlebih dahulu posisi yang kosong dan yang dibutuhkan dalam penempatannya supaya sumber daya manusia yang di tempatkan sesuai dengan kebutuhan dan target yang hendak dicapai. Perencanaan yang disusun oleh pihak Sekolah merupakan salah satu kegiatan yang bermanfaat dalam melaksanakan kegiatan

<sup>107</sup>. Bapak Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>108</sup>. Bapak Dodi Putrayadi, S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Jum'at, 4 Desember 2020

<sup>109</sup>. Ibu Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, *Wawancara*, Senin, 7 Desember 2020

rekrutmen guru, sekolah dapat menentukan panitia yang sanggup menjalankan tugasnya dalam pelaksanaan rekrutmen.

Publikasi dalam menginformasikan rekrutmen guru sangat penting bagi sekolah karena sekolah bisa mendapatkan kesempatan dan peluang untuk mendapatkan calon guru yang dibutuhkan sesuai dengan kekosongan lowongan yang tersedia dalam pengumuman yang telah dibuat. Meninjau lamaran adalah suatu keharusan yang harus dilakukan oleh panitia rekrutmen supaya mudah untuk menyeleksi persyaratan siapa saja yang belum lengkap dan yang sudah lengkap, sesuai dengan kesepakatan panitia bersama.

Tes akademik menjadi acuan sekolah untuk melihat kemampuan peserta dibidang akademik, dan hasil tes akademik tersebut di urutkan dari yang tertinggi sampai yang terendah. Kemudian Mewawancarai peserta yang tepat merupakan perencanaan yang harus dipersiapkan oleh para petinggi sekolah. Dan isi wawancara tersebut berkaitan dengan wawasan keislaman sesuai dengan status yang dimiliki oleh sekolah yaitu sekolah islam terpadu.

Latar belakang peserta menjadi kendala dalam penempatan lowongan guru yang ada sehingga pihak sekolah terpaksa harus meloloskan peserta yang mana tidak sesuai dengan kebutuhan lowongan. Guru yang berkualitas adalah guru yang bertanggung jawab atas tugas pokok dan fungsinya supaya dapat menjalankan

profesinya dengan sebaik-baiknya. Walaupun sekolah masih belum maksimal dalam menempatkan guru dengan kekosongan lowongan yang dibutuhkan.

Pengumuman menjadi hasil dari rangkaian kegiatan rekrutmen. Rangkaian tersebut dikoordinasikan dengan pihak sekolah supaya tahu siapa saja yang lolos seleksi. Panitia juga ditugaskan untuk mengurut nama-nama peserta dari atas sampai kebawah. Sehingga sekolah bisa mendapatkan guru yang diinginkan. Sekolah tidak membuat sebuah penawaran bagi guru yang tidak lolos seleksi, hal ini bisa dikatakan bahwa banyaknya peserta yang melamar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh sekolah, sehingga penawaran tersebut tidak dilakukan.

Negosiasi terhadap guru yang diterima bertujuan untuk mempermudah proses kinerja kedepan dengan membicarakan dari awal masalah gaji yang akan diterima setiap bulannya dan training penempatan yang selalu dipantau kinerjanya oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah selama 3 bulan. Sekolah tidak melakukan penyambutan guru baru yang telah diterima. Sekolah hanya mengharapkan, supaya guru yang diterima mudah bergaul dan bersosialisasi dengan guru-guru senior.

Standarisasi kelulusan masih menjadi kendala Yayasan dan Sekolah dalam meluluskan peserta, tetapi Yayasan dan Sekolah berusaha semaksimal mungkin untuk menempatkan guru baru di

sekolah tersebut berdasarkan hasil wawancara peserta dan pengalamannya. Walaupun jurusannya kurang sesuai dengan apa yang sekolah inginkan. Koordinasi atasan bawahan telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Walaupun koordinasi tersebut kurang optimal dilaksanakan sehingga pihak yayasan dan sekolah jarang memantau secara langsung ke bawahan.

kendala yang dihadapi SDIT Amanah kota Sungai Penuh dalam melaksanakan rekrutmen bisa di selesaikan dengan beberapa solusi yang dilakukan oleh Pihak Yayasan, Kepala Sekolah serta Panitia. Solusi yang diberikan diantaranya: 1. menentukan standarisasi kelulusan, 2. komunikasi dalam organisasi yang lancar, dan 3. Menjelaskan persyaratan kepada calon pelamar agar tidak memakan waktu yang lama.

Dampak yang dirasakan dalam pelaksanaan rekrutmen guru yang tidak baik adalah kurangnya rasa tanggung jawab, Loyalitas dan amanah yang diberikan terhadap guru yang bersangkutan. Serta berdampak serius terhadap sekolah serta siswa yang diajar.

## **B. Pembahasan Penelitian**

### **1. Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT)**

#### **Amanah Kota Sungai Penuh**

Berdasarkan Hasil Penelitian, didapatkan bahwa Kegiatan Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh Hanya melakukan 8 Poin saja dalam kegiatan rekrutmen guru yang tepat, itupun masih belum maksimal



dalam teknis pelaksanaannya. 8 Point tersebut yaitu: 1) Mengidentifikasi Kebutuhan Suatu Posisi, 2) Merencanakan Rekrutmen Untuk Posisi yang Diinginkan, 3) Mempublikasikan Lowongan yang Tersedia, 4) Meninjau Tiap Lamaran yang Masuk, 5) Mewawancarai Peserta yang Tepat, 6) Memeriksa Latar Belakang, 7) Memilih Calon Guru yang Berkualitas, 8) Melakukan Negosiasi Mengenai Gaji dan Training Untuk Guru yang telah diterima Bekerja.

Sekolah tidak melakukan 2 poin yaitu: 1) Membuat Sebuah Penawaran dan Berikan Info Kepada Calon Guru yang Belum Lulus, 2) Melakukan penyambutan Guru Baru.

Sedangkan, menurut Teori Sistem Rekrutmen yang peneliti dapatkan, bahwa ada 10 tahapan rekrutmen guru yang baik dan tepat, tahapan tersebut yaitu:

a. Mengidentifikasi Kebutuhan Suatu Posisi

Pembahasan yang harus dilakukan adalah identifikasi dahulu posisi atau tempat yang memang sangat dibutuhkan oleh sekolah. Keputusan untuk merekrut guru baru harus seimbang dan sejalan dengan kebutuhan yang ada.

b. Merencanakan Rekrutmen Untuk Posisi yang Diinginkan

Rencanakan proses rekrutmen berdasarkan info tersebut, pikirkanlah bagaimana panitia memberikan informasi mengenai lowongan, siapa saja yang meninjau proses, dan siapa yang berpartisipasi dalam proses wawancara

c. Mempublikasikan Lowongan yang Tersedia

Publikasi mengenai lowongan memiliki keberhasilan yang bervariasi, tergantung lowongan apa yang dibutuhkan oleh sekolah. Posisi yang dipublikasikan bisa melalui, website resmi sekolah, situs berita online terpercaya, situs lowongan kerja online terpercaya, surat kabar, majalah, tv, dll.

d. Meninjau Tiap Lamaran yang Masuk

Pelamar akan dinilai berdasarkan persyaratan yang telah dipenuhi, kemudian pelamar akan menunggu hasil dari penyeleksian tersebut dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh pihak sekolah. Ketika proses penyaringan lamaran telah selesai, maka pihak panitia akan menghubungi calon yang dirasa tepat dalam lamaran yang telah diberikan.

e. Mewawancarai Peserta yang Tepat

Apabila pelaksanaan secara daring (online) tidak memungkinkan dalam proses wawancara, maka panitia harus menyediakan waktu dan tempat serta jumlah peserta yang terbatas.

f. Memeriksa Latar Belakang

Ketika proses wawancara telah selesai dilaksanakan, pastikan terlebih dahulu memeriksa klaim yang dikatakan oleh peserta termasuk riwayat pendidikan, riwayat pekerjaan lain, dan periksa apakah calon guru yang bersangkutan pernah memiliki catatan kriminal sebelumnya.

g. Memilih calon Guru yang Berkualitas

Pada saat memeriksa latar belakang, dan selesai dalam proses penyeleksian data dan fakta, maka dipilihlah calon guru yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya. Tentukan kekosongan lowongannya, tepatkan calon guru diposisi yang betul-betul di inginkan. Jangan membuat calon guru baru kebingungan terhadap lowongan yang didapatnya.

h. Membuat Sebuah Penawaran dan Berikan Info Kepada Calon Guru yang Belum Lulus

Berikanlah info yang tepat mengenai sistem rekrutmen agar calon guru yang gagal tidak menganggap sekolah tersebut melakukan kecurangan dalam proses rekrutmen guru dan juga tidak menganggap yang dilakukan oleh sekolah hanya untuk mengisi kekosongan lowongan saja, atau ada orang-orang penting yang berperan di dalam pelaksanaannya. Hal ini sangat penting dilakukan oleh sekolah, agar nama baik dan reputasi sekolah dapat terjaga dengan baik di mata masyarakat.

Sehingga masyarakat tidak ragu untuk menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut. Kepercayaan menjadi modal utama sekolah dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu.

i. Melakukan Negosiasi Mengenai Gaji dan Training Untuk Guru yang telah diterima Bekerja

Apabila sudah tiba saatnya panitia menentukan guru terpilih, maka tentukanlah jumlah besaran gaji yang ditawarkan sekolah

untuk calon guru baru. Jangan sampai guru baru yang diterima kecewa terhadap besaran gaji yang ditawarkan. Tentukanlah kapan guru tersebut akan memulai tugasnya sebagai guru baru. Tentukan pula proses Training yang wajib dilaksanakan oleh guru baru. Jika dalam proses training ada salah satu guru yang tidak serius, maka akan diganti dan pihak sekolah menghubungi kembali calon yang pernah gugur sebelumnya.

j. Melakukan penyambutan Guru Baru

Penyambutan guru baru memang harus dilakukan, supaya guru baru dapat mengenal guru-guru lama yang ada di sekolah tersebut, serta menjaga hubungan baik antar sesama guru baru, guru lama, staf-staf dan kepala sekolah.

Berdasarkan Hasil dan Teori di atas, dapat ditarik kesimpulan ternyata, Sistem Rekrutmen Guru masih belum baik karena, berdasarkan temuan penelitian dan teori yang peneliti temukan, terdapat 2 tahapan yang tidak sekolah lakukan, yaitu: 1) Membuat Sebuah Penawaran dan Berikan Info Kepada Calon Guru yang Belum Lulus, 2) Melakukan penyambutan Guru Baru. Sehingga dapat menyebabkan kegiatan Rekrutmen Guru tidak berjalan dengan baik.

## **2. Kendala dan Solusi dari Pelaksanaan Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh**

Berdasarkan Hasil Penelitian, didapatkan bahwa, Kendala yang *Pertama* adalah Standarisasi Kelulusan, Standarisasi kelulusan masih menjadi kendala Yayasan dan Sekolah dalam meluluskan peserta,

tetapi Yayasan dan Sekolah berusaha semaksimal mungkin untuk menempatkan guru baru di sekolah tersebut berdasarkan hasil wawancara peserta dan pengalamannya. Walaupun jurusannya kurang sesuai dengan apa yang sekolah inginkan. *Kedua* yaitu Koordinasi atasan dan bawahan. koordinasi atasan bawahan telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Walaupun koordinasi tersebut kurang optimal dilaksanakan sehingga pihak yayasan dan sekolah jarang memantau secara langsung ke bawahan. *Ketiga* yaitu Menjelaskan secara langsung mengenai persyaratan yang telah ditentukan.

Kendala yang dihadapi SDIT Amanah kota Sungai Penuh dalam melaksanakan rekrutmen bisa di selesaikan dengan beberapa solusi yang dilakukan oleh Pihak Yayasan, Kepala Sekolah serta Panitia. Solusi yang diberikan diantaranya: 1. menentukan standarisasi kelulusan, 2. komunikasi dalam organisasi yang lancar, dan 3. Menjelaskan persyaratan kepada calon pelamar secara terarah agar tidak memakan waktu yang lama.

Sedangkan, menurut Teori, Kendala dalam Rekrutmen yaitu:

a. Faktor kelembagaan

Berbagai macam kebijakan yang diterapkan dan dilakukan dalam suatu lembaga yang dimaksud agar lembaga yang bersangkutan semakin mampu mencapai target berbagai tujuan dan sasarannya. Sehingga hasil yang didapat akan memuaskan. Maka dari itu faktor kelembagaan sangat penting dalam pelaksanaan rekrutmen guru. Faktor kelembagaan jadi kendala utama.



b. Kebiasaan dalam mencari tenaga kerja

Pada beberapa satuan kerja yang ada didalam suatu kelembagaan, biasanya terdapat suatu kelompok yang bertugas untuk melakukan proses rekrutmen. Hal ini harus ditentukan supaya para pelamar tidak kebingungan dalam kegiatan tersebut.

c. Kondisi lingkungan ( Eksternal)

Lembaga manapun tidak boleh abai terhadap apa yang ada disekitar lingkungannya. Berarti dalam mengelola sebuah lembaga, faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian dalam pelaksanaannya. Juga dalam hal merekrut calon atau tenaga kerja baru.

Berdasarkan Hasil dan Teori di atas, dapat ditarik kesimpulan ternyata, Standarisasi kelulusan masih menjadi kendala Yayasan dan Sekolah dalam meluluskan peserta. Kemudian Koordinasi atasan dan bawahan. koordinasi atasan bawahan telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Walaupun koordinasi tersebut kurang optimal dilaksanakan sehingga pihak yayasan dan sekolah jarang memantau secara langsung ke bawahan.

Solusi yang harus dilakukan oleh Pihak Yayasan, Kepala Sekolah serta Panitia. Solusi yang diberikan diantaranya: 1. menentukan standarisasi kelulusan, 2. komunikasi dalam organisasi yang lancar, dan 3. Menjelaskan persyaratan kepada calon pelamar secara terstruktur dan satu arah agar tidak memakan waktu yang lama.

### 3. Dampak Pelaksanaan Rekrutmen Guru yang tidak baik

Berdasarkan Hasil Penelitian, didapatkan bahwa, Dampak Pelaksanaan Rekrutmen Guru yang tidak baik dapat mengakibatkan :

- 1) SDM yang dihasilkan, tidak berkualitas dan tidak profesional dalam mengemban tugas dan amanah yang diberikan serta peran SDM dalam Organisasi, tidak dapat menentukan arah dan tujuan dari sekolah, 2) Kepuasan dalam kerja sangat kurang dan dapat dirasakan oleh peserta didik yang ada, 3) Kedisiplinan yang tidak teratur serta kurangnya motivasi kerja sehingga prestasi kerja menurun, dan diambang pemecatan, 4) Dampak yang dihasilkan dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen guru yang tidak baik, adalah kurangnya rasa tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia yang dihasilkan pun juga tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan, sehingga beradaptasi terlebih dahulu dalam kegiatan yang baru diembannya.

Berdasarkan Hasil di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa: dampak yang dirasakan dalam pelaksanaan rekrutmen guru yang tidak baik adalah kurangnya rasa tanggung jawab, Loyalitas dan amanah yang diberikan terhadap guru yang bersangkutan. Serta berdampak serius terhadap sekolah serta siswa yang diajar.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh, maka di simpulkan sebagai berikut:

1. Sistem rekrutmen guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT)

Amanah Kota Sungai Penuh, Hanya melakukan 8 Poin saja dalam kegiatan rekrutmen guru yang tepat, itupun masih belum maksimal dalam teknis pelaksanaannya. 8 Point tersebut yaitu:

1) Mengidentifikasi Kebutuhan Suatu Posisi, 2) Merencanakan Rekrutmen Untuk Posisi yang Diinginkan, 3) Mempublikasikan Lowongan yang Tersedia, 4) Meninjau Tiap Lamaran yang Masuk, 5) Mewawancarai Peserta yang Tepat, 6) Memeriksa Latar Belakang, 7) Memilih Calon Guru yang Berkualitas, 8) Melakukan Negosiasi Mengenai Gaji dan Training Untuk Guru yang telah diterima Bekerja.

Sekolah tidak melakukan 2 poin yaitu: 1) Membuat Sebuah Penawaran dan Berikan Info Kepada Calon Guru yang Belum Lulus, 2) Melakukan penyambutan Guru Baru.

2. Kendala dan Solusi dalam kegiatan rekrutmen di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh, Kendala yang *Pertama* adalah Standarisasi Kelulusan, Standarisasi kelulusan masih menjadi kendala Yayasan dan Sekolah dalam meluluskan peserta, tetapi Yayasan dan Sekolah berusaha semaksimal mungkin untuk

menempatkan guru baru di sekolah tersebut berdasarkan hasil wawancara peserta dan pengalamannya. Walaupun jurusannya kurang sesuai dengan apa yang sekolah inginkan. *Kedua* yaitu Koordinasi atasan dan bawahan. koordinasi atasan bawahan telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Walaupun koordinasi tersebut kurang optimal dilaksanakan sehingga pihak yayasan dan sekolah jarang memantau secara langsung ke bawahan. *Ketiga* yaitu Menjelaskan secara langsung mengenai persyaratan yang telah ditentukan.

Solusi yang dilakukan oleh Pihak Yayasan, Kepala Sekolah serta Panitia. Solusi yang diberikan diantaranya: 1. menentukan standarisasi kelulusan, 2. komunikasi dalam organisasi yang lancar, dan 3. Menjelaskan persyaratan kepada calon pelamar secara terarah agar tidak memakan waktu yang lama.

3. Dampak dari pelaksanaan Sistem Rekrutmen Guru yang tidak baik mengakibatkan Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah menjadi 1) SDM yang dihasilkan, tidak berkualitas dan tidak profesional dalam mengemban tugas dan amanah yang diberikan sertaperan SDM dalam Organisasi, tidak dapat menentukan arah dan tujuan dari sekolah, 2) Kepuasan dalam kerja sangat kurang dan dapat dirasakan oleh peserta didik yang ada, 3) Kedisiplinan yang tidak teratur serta kurangnya motivasi kerja sehingga prestasi kerja menurun, dan diambang pemecatan.

## B. SARAN

Berdasarkan temuan dan kesimpulan mengenai sistem rekrutmen guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Yayasan amanah ummat dan Sekolah Dasar Islam Terpadu dalam proses pelaksanaan rekrutmennya sudah cukup baik dan terstruktur. Hal ini harus dikembangkan dengan baik dalam sebuah pedoman khusus rekrutmen supaya pelaksanaan rekrutmennya dapat berjalan dengan pedoman yang tepat serta maksimal. Pelaksanaan yang baik, akan berdampak baik pula pada kualitas sekolah di mata masyarakat. Sehingga masyarakat umum berlomba-lomba dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak yayasan dan sekolah.

2). Solusi dalam Rekrutmen yang harus dilakukan oleh sekolah adalah Memiliki pedoman yang baik dan telah disepakati oleh sekolah. Pedoman khusus menjadi acuan untuk menentukan bagaimana kualifikasi calon guru yang akan diterima sekolah supaya dalam pelaksanaan rekrutmen tidak terjadi kendala yang besar. Yayasan harus membuat sebuah pedoman khusus tentang rekrutmen guru, agar pelaksanaan rekrutmen guru dapat memiliki acuan serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah, mengingat bahwatahapan pelaksanaan rekrutmen guru ini adalah kegiatan yang penting sekaligus mewujudkan sekolah mempunyai guru serta Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

3). Dalam pelaksanaan kegiatannya, seharusnya yayasan dan sekolah menentukan kualifikasi yang baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh



sekolah dengan cara memberikan tes tentang wawasan keislaman dan rasa tanggung jawab yang baik dalam kepribadian. Jangan sampai Sumber Daya Manusia yang di dapatkan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Yayasan Amanah Ummat dan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh.



## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Garut: CV J-ART Al-Jumanatul Ali 2006),
- Arisandy Yosy, dkk. 2017, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Gunawan, Imam. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Teori & praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hendra, Endang, (2012), *Al-Qur'an dan Terjemah*, Bandung: PT Cordoba International Indonesia.
- Ibrahim. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian beserta Contoh Proposal Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2016. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- M. Shabir U. 2015. Kedudukan Guru Sebagai Pendidik : (Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru), *jurnal Aula duna*, Vol. No. 2 : 221-232
- M. Yacoeb, Konsep Manajemen dalam Perspektif Alqur'an: Suatu Analisis dalam Bidang Administrasi Pendidikan. *jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, VOL. XIV NO. 1, 74-89
- Meldona dan Siswanto. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. UIN Maliki Press: Anggota IKAPI
- Nurkholis, *Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi*, Jurnal Kependidikan, Vol. 1 No. 1 Nopember 2013
- Rohman. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Malang, Jatim: Empatdua Kelompok Intrans Publishing Wisma Kalimetro

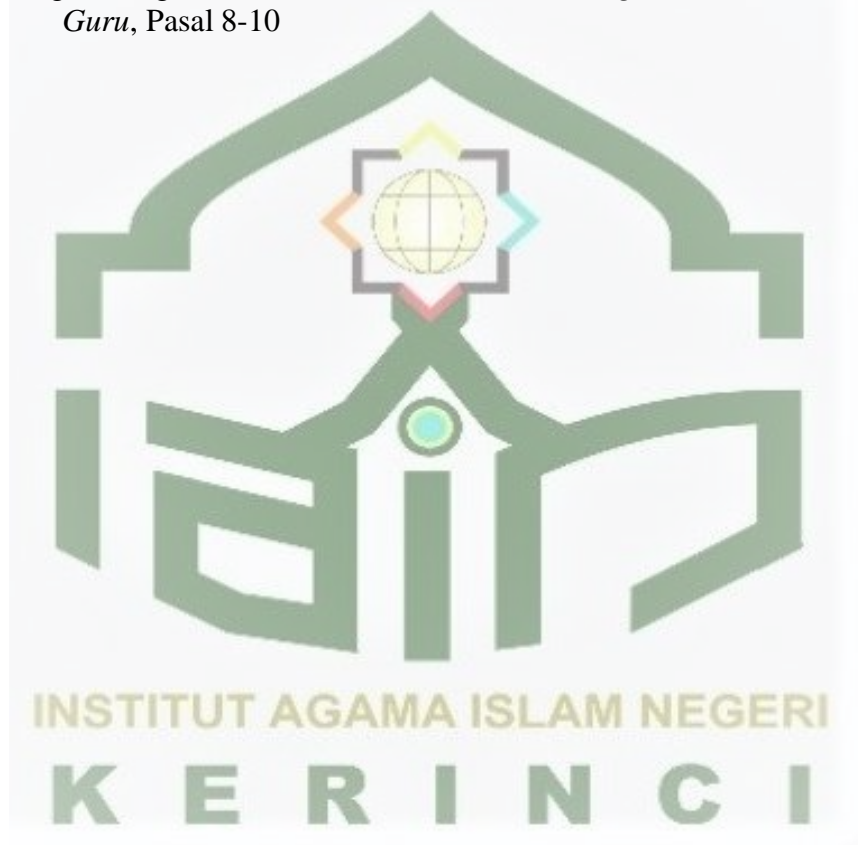
Rohmatun Lukluk Isnaini. 2015. Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam), *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. XII, No. 1 : 109-120

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*. Yogyakarta:STIE YKPN

Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Supriyadi. 2015. *Strategi Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Cakrawala ilmu

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, BAB IV, *Guru*, Pasal 8-10



# LAMPIRAN-LAMPIRAN





## LAMPIRAN 1

### SURAT BIMBINGAN SKRIPSI

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Alamat : Jalan Kapten Mursid Sungai Penuh Telp. 0748 – 21060 Faks. 0748 – 21114  
KodePos. 37112 Website : www.stankerinci.ac.id e-mail : info@stankerinci.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**  
Nomor : 139 Tahun 2020

**T E N T A N G**  
**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**  
**MAHASISWA IAIN KERINCI**  
**TAHUN 2019/2020**

Menimbang : 1. Bahwa untuk memperlancar mahasiswa menyusun skripsi, mahasiswa program strata satu (S.1) IAIN Kerinci, maka perlu menetapkan dosen pembimbing skripsi mahasiswa.  
2. Bahwa dosen yang nama nya tersebut dalam Surat Keputusan ini dipadang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut.

Mengingat : 1. Keputusan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2017 tentang Statuta IAIN Kerinci  
2. Peraturan Menteri Agama Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Kerinci  
3. Buku Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa IAIN Kerinci Tahun 2017

Memperhatikan : 1. Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan tentang Pengangkatan Pembimbing I dan II dalam Penulisan Skripsi mahasiswa IAIN Kerinci  
2. Usul Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Nomor. In.31/J3.1/ PP.00.9/ 13 / 2020 Tanggal, 05/08/2020

**M E M U T U S K A N**

Menetapkan :  
Pertama : Menunjuk dan menugaskan :  
I. Nama : **DRS. MASRUR, M.Pd** Sebagai Pembimbing I  
2. Nama : **M. Nurzen. S, M.Pd** Sebagai Pembimbing II

Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir :  
Nama : **RAFIUS RAF**  
NIM : 1710206012  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul/Skripsi : Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh.

Kedua : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : SUNGAI PENUH  
PADA TANGGAL : 14 Agustus 2020

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Pengembangan Lembaga


  
**DR. S. ADUDDIN, MPd.I**

Tembusan :  
1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga  
2. Ketua Jurusan  
3. Dosen Pembimbing  
4. Peringgal



## LAMPIRAN 2

### SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN DARI FTIK KEPADA KESBANGPOL

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Jl. Kapten Muradi Kec. Pesisir Bukit Sungai Penuh Telp. (0748) 21065 Fax. (0748) 22114  
Kode Pos. 37112 Web www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

Nomor : In 31/D.1/PP.00.9/ 706/2020  
Lampiran : 1 Berkas  
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian** 16 Oktober 2020

Kepada Yth.  
Kepala Badan Kesatuan Bangsa  
Politik dan Perlindungan Masyarakat  
Kota Sungai Penuh


Di \_\_\_\_\_  
Tempat

Assalamualaikum w.w,

Dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa semester akhir Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, dalam Wilayah Kota Sungai Penuh, maka dengan ini Kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk mengeluarkan surat izin kepada mahasiswa yang namanya terlampir dibawah ini. Waktu yang diberikan mulai pada tanggal **16 Oktober 2020 s.d 16 Desember 2020.**

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum w.w

  
Rektor,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan  
Ilmu Keguruan  
*Dr. Dairabi Kamil, S.Pd., M.Ed*  
**Dr. Dairabi Kamil, S.Pd., M.Ed**

Tembusan:  
1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)  
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga  
3. Pertiagal

Lampiran : Izin Penelitian Mahasiswa  
Nomor : In.31/D.1/PP.00.9/706/2020  
Tanggal : 16 Oktober 2020  
Tentang : Nama-nama mahasiswa/i IAIN Kerinci yang akan melaksanakan penelitian tahun 2020

NO	NAMA /NIM	FAKULTAS	JURUSAN	TEMPAT PENELITIAN
1	Anggi Afwa Nauri 1610204128	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan	Tadris Biologi	SMA Negeri 3 Sungai Penuh
2	Anggun Amaria 1610204059	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan	Tadris Biologi	SMA Negeri 5 Sungai Penuh
3	Siska Fitri Maryadi 1610201038	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan	Pendidikan Agama Islam	SMP Negeri 10 Sungaipenuh
4	Rahayu 1610204060	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan	Tadris Biologi	MA Negeri 2 Sungaipenuh
5	RAFLIUS 1710206012	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan	Manajemen Pendidikan Islam	SD IT Amanah




a.n. Rektor,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan  
Ilmu Keguruan

*Dr. Dairabi Kamil*  
Dr. Dairabi Kamil, S.Pd., M.Ed



## LAMPIRAN 3

### SURAT REKOMENDASI PENELITIAN DARI KESBANGPOL

**PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
Jln. Yos Sudarso Desa Gedang Telp/Fax. (0748) 22162 Sungai Penuh

---

**REKOMENDASI PENELITIAN**  
Nomor : 070/ 318 / Kesbangpol -2 /X /2020

Dasar : 1. Permendagri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah  
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.  
3. Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 35 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sungai Penuh

Menimbang : a. Surat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Nomor In.31/D.1/PP.00.9/706/2020 Tanggal 16 Oktober 2020 Perihal Permohonan Izin Penelitian  
b. Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf (a) diatas perlu dikeluarkan rekomendasi riset / Penelitian sesuai dengan proposal yang diajukan.

Kepala Badan Kesbangpol Kota Sungai Penuh, memberikan rekomendasi kepada :

Nama : **RAFLIUS**  
NIM : **1710206012**  
Pekerjaan : **MAHASISWA**  
Kebangsaan : **INDONESIA**  
Alamat : **Desa Lawang Agung Kec. Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh**

Untuk : Melakukan penelitian Dengan judul **SISTEM REKRUTMEN GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) AMANAH KOTA SUNGAI PENUH**

Tempat Penelitian : **SDIT Amanah Kota Sungai Penuh**

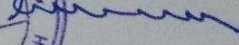
Waktu : **16 Oktober s.d 16 Desember 2020**


Dengan Ketentuan : 1. Sebelum melakukan Riset / Penelitian terlebih dahulu melapor kepada Kepala / pimpinan dan pihak-pihak terkait setempat, untuk mendapat petunjuk seperlunya.  
2. Wajib menjaga tata tertib dan menaati ketentuan yang berlaku di tempat penelitian..  
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset / penelitian yang tidak ada kaitannya dengan judul Riset / Penelitian dimaksud.  
4. Tidak menggunakan Rekomendasi Penelitian ini untuk tujuan tertentu, di luar rekomendasi yang diterbitkan.  
5. Rekomendasi ini akan dicabut kembali apabila pemegangnya tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.  
6. Hasil pengambilan data di serahkan kepada Walikota Sungai Penuh melalui Badan Kesbang dan Politik Kota Sungai Penuh 1( Satu) exemplar.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya

Sungai Penuh, 21 Oktober 2020

**KABAN KESBANG DAN POLITIK**  
**KOTA SUNGAI PENUH**

  
**SEDDI SEPDINAL, SH**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19710905 200604 1 003




**Tembusan :**

1. Bapak Walikota Sungai Penuh
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Sungai Penuh
3. Kepala Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh
4. Kepala SDIT Amanah Kota Sungai Penuh
5. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
6. Yang bersangkutan



## LAMPIRAN 4

### SURAT IZIN PENELITIAN DARI FTIK KEPADA SEKOLAH YANG DITUJU

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Jl. Kapten Muradi Kec. Pesisir Bukit Sungai Penuh Telp. ( 0748 ) 21065 Fax. ( 0748 ) 22114  
Kode Pos. 37112 Web www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

Nomor : In.31/D.1/PP.00.9/ 704/2020  
Lampiran :  
Perihal : **Mohon Izin Penelitian**

16 Oktober 2020

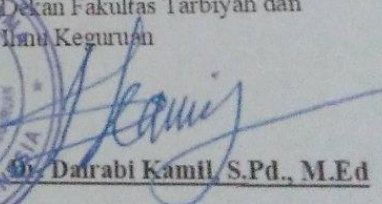
Kepada  
Yth Kepala SD IT Amanah  
Di  
Tempat


Assalamualaikum w.w,  
Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat atas kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa berikut ini:

Nama : **RAFLIUS**  
NIM : 1710206012  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan

Untuk melakukan penelitian di instansi/lembaga Bapak/Ibu, dengan judul skripsi:  
**Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh.** Waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan dimulai pada tanggal **16 Oktober 2020 s.d 16 Desember 2020.**

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.  
Wassalamualaikum w.w


a.n. Rektor,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan  
Ilmu Keguruan  
  
**Dr. Dairabi Kamil, S.Pd., M.Ed**



Tembusan:  
4. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)  
5. Arsip

## LAMPIRAN 5

### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN DI SEKOLAH YANG DITUJU

 **SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU  
SD IT AMANAH**  
Izin DIKJAR No: 420/334/2002  
SD IT AMANAH Kantor : Jalan Prof. Dr. Sri Soedewi MS.SH Kota Sungai Penuh ☎085217123591

---

**SURAT KETERANGAN**  
**NOMOR : 131/SD.IT.A/XII/2018**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

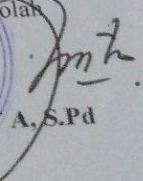
Nama : YUNITA, S.Pd  
Jabatan : Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu (SD IT) Amanah Kota Sungai Penuh


Menyatakan Bahwa,

Nama : RAFLIUS  
NIM : 1710206012  
Universitas : IAIN Kerinci  
Judul Skripsi : **“SISTEM REKRUTMEN GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SD IT) AMANAH KOTA SUNGAI PENUH”**

Telah selesai melakukan penelitian untuk keperluan skripsi di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SD IT) Amanah kota Sungai Penuh yang dimulai sejak tanggal 16 Oktober 2020 sampai dengan 16 Desember 2020

Demikianlah surat keterangan ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperlunya,

Sungai Penuh, 17 Desember 2020  
Kepala Sekolah  
  
**YUNITA, S.Pd**







SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU

**SD IT AMANAH**

Izin DIKJAR No : 420/334/2002

Kantor : Jalan Prof Dr. Sri Soedewi MS.SHKota Sungai Penuh

Telp: 085217123591

**SURAT KEPUTUSAN**

No. 131/SD.IT.A/V/2020

**TENTANG**  
**PEMBENTUKAN PANITIA REKRUTMEN GURU TIDAK TETAP YAYASAN DAN**  
**PEGAWAI TIDAK TETAP YAYASAN**

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) dan Pegawai Tidak Tetap Yayasan (PTTY) pada SDIT Amanah Kota Sungai Penuh, Provinsi Jambi, dengan ini Kepala Sekolah SDIT Amanah Kota Sungai Penuh

**Menetapkan**

Kepada: Nama-nama yang terlampir dalam Surat Tugas ini

Untuk:

1. Melaksanakan proses Rekrutmen Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) dan Pegawai Tidak Tetap Yayasan (PTTY) pada Sekolah Swasta dengan kontrak kerja individu sesuai Jadwal (terlampir)
2. Melakukan proses Rekrutmen Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) dan Pegawai Tidak Tetap Yayasan (PTTY) melalui proses Seleksi dengan ketentuan yang berlaku
3. Melakukan Evaluasi pelaksanaan pekerjaan Pegawai Individu yang dikontrak

Dengan ketentuan

1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut Berkoordinasi dengan Pihak Yayasan
2. Kegiatan ini dilaksanakan sejak tanggal ditetapkan Keputusan Surat ini
3. Menyampaikan hasil kegiatan kerja tersebut kepada Pihak Yayasan

Tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab

Dikeluarkan : di Sungai Penuh  
Tanggal : 17 Desember 2020

Mengetahui  
Kepala Unit SIT Amanah

**Juli Arniwita, S.Pd**





SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU

**SD IT AMANAH**

Izin DIKJAR No : 420/334/2002

Kantor : Jalan Prof Dr. Sri Soedewi MS.SH Kota Sungai Penuh

Telp: 085217123591

Lampiran 1

Surat tugas Kepala Sekolah SDIT Amanah Sungai Penuh

No : 131/SD.IT.A/V/2020

Tanggal : 17 Desember 2020

Daftar panitia Rekrutmen Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) dan Pegawai Tidak Tetap  
Yayasan (PTTY)

**SDIT Amanah Kota Sungai penuh**

No	Nama	Jabatan
1	Juli Arniwita, S.Pd	Penanggung Jawab
2	Yunita, S.Pd	Ketua
3	Pirmanuddin, S.E, M.Pd	Sekretaris
4	Dodi Putrayadi, S.Pd	Anggota
5	Desri Dayang Rinjani, S.Kom	Anggota
6	Memi Anggraini, S.Pd	Anggota
7	Linda, S.PdI	Anggota
8	Salwati, S.P	Anggota
9	HimmiIndriana, S.E	Anggota

Mengetahui  
Kepala Unit SIT Amanah

**Juli Arniwita, S.Pd**



## LAMPIRAN 7

### DAFTAR INFORMAN

No	Nama	Jabatan
1	Juli Arniwita, S.Pd	Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah Sungai Penuh
2	Yunita, S.Pd	Kepala Sekolah SDIT Amanah Kota Sungai Penuh
3	Pirmanuddin, S.E, M.Pd	Wakil Kepala Sekolah SDIT Amanah Kota Sungai Penuh
4	Linda, S.PdI	Guru Tetap Yayasan
5	Memmi Anggraini, S.Pd	Guru Tetap Yayasan
6	Dodi Putrayadi, S.Pd	Guru Tetap Yayasan
7	Desri Dayang Rinjani, S.Kom	Staff Tata Usaha



## LAMPIRAN 8

### DAFTAR WAWANCARA

1. Bagaimana Sejarah Profil Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
2. Bagaimana Keadaan Umum Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
3. Bagaimana Visi dan Misi Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
4. Bagaimana Struktur Organisasi Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
5. Apa yang Dilakukan Sekolah Saat Mempersiapkan Kegiatan Rekrutmen Guru Baru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
6. Bagaimana Peran Sekolah Dalam Kegiatan Rekrutmen Guru Baru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
7. Bagaimana Sekolah Mengetahui bahwa akan Membutuhkan Guru untuk di Tempatkan dalam Kekosongan Lowongan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
8. Bagaimana Perencanaan Kegiatan Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
9. Bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
10. Apa alasan sekolah Menempatkan Guru Baru dalam Kekosongan Lowongan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
11. Apa Saja Hambatan dan Solusi Sekolah dalam Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?
12. Apa dampak yang akan ditimbulkan Sekolah jika tidak Melakukan Rekrutmen Guru dengan Hati-hati?
13. Apa Dampak yang ditimbulkan Sekolah jika Rekrutmen Guru dilakukan tepat sasaran?

## LAMPIRAN 9

### HASIL WAWANCARA

#### Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh

No	Informan	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh, Wawancara, Sabtu, 24 Oktober 2020	Apa yang Dilakukan Sekolah Saat Mempersiapkan Kegiatan Rekrutmen Guru Baru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?	<p>Sekolah harus mengetahui suatu posisi yang memang diharuskan ada dalam ruang lingkupnya. Tugas dari kepala sekolah harus memantau suatu kinerja yang belum maksimal dalam kegiatan pendidikan. Bukan hanya itu saja, sekolah juga harus selaras dan sepemikiran dalam mengetahui kekosongan lowongan tersebut, supaya kegiatannya dapat berjalan dengan baik dan tidak asal-asalan. Setidaknya target yang dicapai oleh sekolah tepat sasaran dan sesuai dengan yang diharapkan.</p> <p>Perencanaan dilaksanakan dengan mengumpulkan petinggi sekolah dalam kegiatan rekrutmen guru, yaitu Kepala Unit, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Tata Usaha serta beberapa panitia yang</p>



			<p>merasa sanggup untuk ikut serta dalam kegiatan rekrutmen</p> <p>Kami juga melakukan tes tertulis. Tes tertulis merupakan tahapan yang akan dilaksanakan oleh calon guru baru yang lolos seleksi. tes tertulis ini adalah sebuah wadah untuk mengetahui kemampuan dasar dari para pelamar. Tes tertulis diawasi oleh pengawas ujian yang telah ditunjuk dan dipercayai oleh yayasan dan sekolah</p>
2	<p>Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh, Wawancara, Selasa, 27 Oktober 2020</p>	<p>Bagaimana Peran Sekolah Dalam Kegiatan Rekrutmen Guru Baru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?</p>	<p>Peran sekolah sangat penting dalam kegiatan rekrutmen guru ini. Hal ini dapat dilihat dari sekolah membuat sebuah perencanaan yang berawal dari kurangnya guru yang mengajar di sekolah ini. Hal ini harus direncanakan dengan matang supaya proses pelaksanaan rekrutmen kedepan menjadi lebih baik dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten.</p>
3	<p>Pirmanuddin, S.E, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota</p>	<p>Bagaimana Perencanaan Kegiatan Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?</p>	<p>Dalam merencanakan kegiatan rekrutmen, sekolah harus didiskusikan terlebih dahulu dengan penanggung jawab</p>

	<p>Sungai Penuh, Wawancara, Jum'at, 30 Oktober 2020</p>		<p>rekrutmen yaitu ketua yayasan. Walaupun ketua yayasan memberi amanah penuh kepada kepala unit rekrutmen agar bertanggung jawab dalam persoalan rekrutmen guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh.</p>
4	<p>Dodi Putrayadi,S.Pd, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, Wawancara, Rabu, 4 November 2020</p>	<p>Bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?</p>	<p>Pelaksanaan Rekrutmen Guru di sekolah ini diawali dengan panitia memberikan informasi mengenai perekrutan guru baru. Publikasi yang kami sediakan berupa pengumuman tertulis dari surat edaran kepala sekolah dasar islam terpadu berupa informasi terkait lowongan guru yang tersedia dan kualifikasi pendidikannya. Isi pengumuman tersebut berisi syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Supaya mudah dipahami oleh orang yang membacanya</p>
5	<p>Linda, S.PdI, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, Wawancara, Kamis. 5 November 2020</p>	<p>Bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh?</p>	<p>Pelaksanaan pertama dimulai dari membuat pengumuman. Pengumuman tersebut dibuat oleh panitia supaya calon guru dapat mengetahui bahwa sekolah ini sedang melakukan penerimaan guru baru.</p>

			Pengumuman tersebut dimuat di papan pengumuman sekolah dan dikirim melalui sosial media seperti Face Book dan Instagram Sekolah
6	Memi Anggraini, S.Pdi, Guru Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah, Wawancara, Senin, 9 November 2020	Bagaimanakah Akhir dari Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh?	Pelaksanaan Akhir dari Kegiatan Rekrutmen Guru adalah Pengumuman Kelulusan. Pengumuman kelulusan akan dilakukan apabila peserta telah melakukan rangkaian tes yang diadakan oleh sekolah, sehingga panitia bisa mendapatkan hasil dengan sebaik-baiknya
7.	Desri Dayang Rinjani, S.Kom, staff tata usaha sekolah dasar islam terpadu amanah, Wawancara. Jum'at, 13 November 2020	Bagaimana Informasi yang disampaikan oleh sekolah terkait Kegiatan Rekrutmen Guru??	Informasi yang disampaikan harus terstruktur dan mudah dipahami oleh pembaca. Informasi ini biasanya kami sebarakan melalui media sosial atau dapat dilihat di majalah dinding sekolah dasar islam terpadu amanah kota sungai penuh. Biasanya kuota yang ditentukan terbatas mengingat lowongan yang tersedia sangat terbatas
8	Juli Arniwita, S.Pd, Kepala Unit Sekolah Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh, Wawancara, Senin, 16 November 2020	Bagaimana Kendala dan Solusi dari Kegiatan Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh?	Pihak Yayasan dan Sekolah sering kesulitan dalam menentukan standarisasi yang akan digunakan untuk mengukur pelamar secara objektif. Hal tersebut selalu menjadi

			<p>kendala di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh adalah belum mempunyai pedoman khusus dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen ini, sehingga kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan hanya berdasarkan kebiasaan dan keputusan dari ketua yayasan saja</p>
9	<p>Yunita, S.Pd, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh, Wawancara, Senin, 16 November 2020</p>	<p>Bagaimana Kendala dan Solusi dari Kegiatan Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah Kota Sungai Penuh?</p>	<p>Sekolah berusaha untuk menentukan standarisasi yang digunakan untuk mengukur para pelamar secara objektif. Walaupun sekolah belum memiliki pedoman khusus dalam rekrutmen, kami berusaha untuk menyesuaikan tempat berdasarkan pengalaman peserta saat melakukan sesi wawancara. Walaupun jurusan mereka agak melenceng dari apa yang diinginkan</p> <p>Kurangnya Koordinasi atasan dan Bawahan disebabkan karena pihak yayasan hanya membebankan pelaksanaan kepada panitia rekrutmen guru saja. Sehingga pelaksanaan rekrutmen guru masih kurang optimal</p>

			<p>Komunikasi dalam Organisasi bisa dilakukan oleh pihak yayasan maupun sekolah supaya koordinasi antara atasan dan bawahan bisa terjalin dengan baik serta tidak ada yang dirugikan. Pihak atasan jangan hanya mengandalkan laporan dari bawahan saja, tetapi atasan harus mengetahui bagaimana laporan tersebut bisa terjadi. Hal ini merupakan solusi yang diberikan oleh pihak sekolah maupun Yayasan</p>
--	--	--	---





## LAMPIRAN 10


### DOKUMEN PELENGKAP DARI SEKOLAH

DAFTAR PERSONIL/MAJELIS GURU SD IT AMANAH  
KOTA SUNGAI PENUH

NO	Nama / SD, Guru dan Pegawai / Pelayan	Nomor NUPK	L/P	Tempat dan Tanggal Lahir	Jazah Tertinggi	Jabatan	Gol	Masa Kerja		Tanggal Mulai	TMT	STATUS
								Tahun	Bln			
1	Yunita, S.Pd	3433 7506 0030 0232	P	Sungai Penuh, 1 Januari 1981	SI 2007	Kepala Sekolah	-	11	06	06-Jul-08	27-Dec-04	GTJ
2	Dermasudiana, S.E, M.Pd	5339 7556 5920 0003	L	Sungai abas, 7 Oktober 1977	SI 2002	Wakil Sarana Guru Dbl Studi	-	10	06	10-Jul-09	03-Jan-05	GTJ
3	Linda, S.Pd	6051 7506 0030 0032	P	Kayu Jati, 19 Maret 1981	SI 2003	Wakil Dst Akademik/W3 Kls 0	-	15	06	27-Mar-04	27-Mar-04	GTJ
4	Solwani, S.P	1348 7588 0021 0133	P	Kl. Madk Semurup, 16 Agustus 1980	SI 2005	Wali Kelas 3	-	10	06	06-Jul-09	01-Jan-01	GTJ
5	Momi Angraini, S.Pd	9849 7506 0030 0002	P	Belut, 17 Mei 1981	SI 2011	Guru Bidang Studi	-	10	06	21-Jul-09	01-Jan-06	GTJ
6	Uddi Purwati, S.Pd	7640 7636 0420 0032	L	Koto Lantang, 4 Juni 1983	SI 2010	Waka Dst Kesawanan/W3 Kls 6	-	10	06	01-Jul-09	14-Jul-10	GTJ
7	Hanna Indriani, S.E	9114 7606 0231 0123	P	Sungai Penuh, 3 Agustus 1982	SI 2004	Wali Kelas 1	-	09	06	06-Jul-09	08-Oct-10	GTJ
8	Rima Septiani, S.Pd	1437 7576 5843 0113	P	Sungai Penuh, 3 Januari 1979	SI 2016	Guru Bidang Studi	-	09	06	12-Jul-10	14-Jul-10	GTJ
9	Marti, S.Pd	7452 7666 0713 0102	P	Kl. madk Semurup, 20 Januari 1988	SI 2012	Guru Bidang Studi	-	06	06	25-Oct-14	08-Oct-14	GTJ
10	Evi Anissa, S.Pd	2546 7648 0833 0153	L	Makka Madka, 14 Februari 1986	SI 2011	Guru Bidang Studi	-	06	06	27-Oct-14	27-Oct-14	GTJ
11	Agustina, S.Pd	6149 7648 0913 0003	L	Koto Batu Rawang, 17 Agustus 1990	SI 2013	Guru Bidang Studi	-	05	06	12-Jul-13	12-Jul-13	GTJ
12	Soni Natasya, S.Pd, MA	9944 7666 0713 0182	P	Tanjung mado, 12 Juni 1988	SI 2014	Guru Bidang Studi	-	05	06	24-Nov-14	24-Nov-14	GTJ
13	Agustina Setiawati Dewi, S.Pd	0150 7716 1213 0013	P	Sungai Penuh, 24 Agustus 1992	SI 2014	Headkustara	-	04	06	29-Jul-13	27-Jul-13	GTJ
14	Tika Melani, S.Pd	8746 7686 0913 0102	P	Kampung Dulo, 8 April 1990	SI 2013	Wali Kelas 5	-	04	06	27-Jul-13	27-Jul-13	GTJ
15	Yupi Rani Purwati, S.Pd	0560 7686 0913 0002	P	Rawang, 28 Februari 1990	SI 2013	Wali Kelas 2	-	04	06	18-Jul-16	18-Jul-16	GTJ
16	Dewi Dharang Rijanti, S.Kom	2561 7706 7113 0023	P	Kayu Agung, 29 Desember 1992	SI 2015	Wali Kelas 1	-	03	06	10-Sep-16	10-Sep-16	GTJ
17	Jania Yanti, S.Si	-	P	Panaman, 28 November 1993	SI 2016	Wali Kelas 4	-	03	06	01-Sep-16	1-Nov-16	GTJ
18	Nurhidayah Fauziah, S.Pd	-	P	Koto Madk, 08 Februari 1994	SI 2017	Guru Bidang Studi	-	02	06	08-Jan-17	18-Jul-18	GTJ
19	Melita Nurwanita, S.Pd	-	P	Samar Anu, 20 Juni 1993	SI 2017	Guru Bidang Studi	-	02	06	17-Jul-17	17-Jul-17	GTJ
20	Rozalinda Pita, S.Pd	-	P	Sungai Ning, 10 Maret 1994	SI 2017	Guru Bidang Studi	-	02	06	08-Ago-17	08-Ago-17	GTJ
21	Mega Purnama Suningsih, S.Pd	-	P	Rawang, 14 Juli 1995	SI 2017	Wali Kelas 5	-	01	06	07-Nov-17	07-Nov-17	GTJ
22	Cheng Tri Mahalia, S.Pd	-	P	Dua Gedung, 11 Agustus 1993	SI 2016	Wali Kelas 3	-	02	06	12-Jan-18	12-Jan-18	GTJ
23	Natasha Mahli, S.Pd	-	P	Semarang, 14 April 1994	SI 2017	Guru Bidang Studi	-	02	06	09-Jul-18	18-Jul-17	GTJ
24	Rina Unggah Sari, S.Pd	-	P	Sungai Liak, 20 Desember 1990	SI 2017	Wali Kelas 1	-	01	06	09-Jul-18	09-Jul-18	KONTRAK
25	Elvira Rahayu, S.Pd	-	P	Sungai Penuh, 31 Mei 1992	SI 2015	Wali Kelas 3	-	01	06	09-Jul-18	09-Jul-18	KONTRAK
26	Nikita Lili Adha, S.Pd	-	L	Koto Sada, 19 September 1992	SI 2015	Guru Bidang Studi	-	01	06	09-Jul-18	09-Jul-18	KONTRAK
27	Rahmat Uliam, S.Pd	-	P	Pandak, Tinggi, 25 Maret 1997	SI 2014	Wali Kelas 2	-	01	06	23-Jul-18	23-Jul-18	KONTRAK
28	Indah Wati, S.Pd	-	P	Lubuk Buaya, 02 Januari 1980	SI 2012	Wali Kelas 1	-	10	06	11-Mar-2019	11-Mar-2019	KONTRAK
29	Yunika Mala Sari, S.Pd	-	P	Tanjung Pual, Madik, 13 April 1989	SI 2012	Guru Bidang Studi	-	06	06	15-Jul-19	15-Jul-19	KONTRAK
30	Evi Nurliana, S.Pd	-	P	Toban Jati, 26 Juni 1997	SI 2019	Wali Kelas 3	-	06	06	15-Jul-19	15-Jul-19	KONTRAK
31	Yana Nurhasanah, S.Pd	-	P	Sungai Penuh, 08 Januari 1982	SI 2005	Wali Kelas 4	-	09	06	15-Jul-19	15-Jul-19	KONTRAK
32	Lenny Marlina, S.Pd	-	P	Padang, 09 September 1995	SI 2019	Guru Bidang Studi	-	03	06	07-Okt-19	07-Okt-19	KONTRAK
33	Soni Mawarlin, S.Pd	-	P	-	-	-	-	-	-	-	-	Kepala Sekolah

YUNITA, S.Pd

**Profil Sekolah Dasar Islam Terpadu Amanah**  
**Kota Sungaipenuh**



**SD IT AMANAH**

**Misi**  
Menjadikan sekolah sebagai pusat pendidikan dan pembinaan utama dalam rangka melahirkan generasi cendekiawan muslim yang bertaqwa, cerdas, berprestasi, dan terdepan.

**Visi**

- ❖ Menyelenggarakan pendidikan yang berkarakter, penuh kasih sayang, beriman dan bertaqwa.
- ❖ Menjadikan pendidikan yang berkualitas yang dijiwai Islam melalui penyebaran teknologi pendidikan dan guru yang berkualitas.
- ❖ Mengembangkan nilai-nilai Islam dalam aspek kehidupan warga sekolah.
- ❖ Membina rasa tanggung jawab dengan penuh persaudaraan dan kekeluargaan.
- ❖ Mengembangkan hubungan kerjasama antara sekolah, pemerintah, orangtua, dan masyarakat.
- ❖ Menumbuhkembangkan sifat kreatif, inovatif, dan motivatif.

**Program Unggulan**

- ❖ Tahfidz Al-quran
- ❖ Fiqih Ibadah
- ❖ Akidah Akhlak
- ❖ Bahasa Inggris
- ❖ Sirroh Nabawiyah
- ❖ Bahasa Arab
- ❖ Komputer

**Ekstrakurikuler**

- ❖ Pramuka
- ❖ Sifat
- ❖ Minat dan Bakat

"Taqwa, Cerdas, Berprestasi, dan Terdepan"

**LAMPIRAN 11****Keadaan Guru dan Pegawai Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>TEMPAT TANGGAL LAHIR</b>	<b>IJAZAH TERAKHIR</b>	<b>BIDANG PELAJARAN/ BIDANG KEPEGAWAIAN</b>
1.	Yunita, S.Pd	Sungai Penuh, 1 Januari 1981	S1 Bimbingan Konseling	Kepala Sekolah/ Bahasa Indonesia
2.	Pirmanuddin, S.E, M.Pd	Sungai Abu, 7 Oktober 1977	S2 Pendidikan Agama Islam	Wakil Kepala Sekolah/ Penjaskes
3.	Linda, S.PdI	Koto Dian, 19 Maret 1981	S1 Pendidikan Agama Islam	Waka bidang Akademik/ Wali Kelas 6/ Penjaskes
4	Salwati, S.P	Kt. Mudik Semurup, 16 Agustus 1980	S1 Pertanian	Wali Kelas 3/ Bahasa Indonesia

5.	Memi Anggraini, S.PdI	Belui, 17 Mei 1981	S1 Bahasa Inggris	Bahasa Inggris dan Bahasa Arab
6.	Dodi Putrayadi, S.Pd	Koto Lanang, 8 Juni 1985	S1 Pendidikan Matematika	Waka Kesiswaan/ Matematika
7.	Himmi Indriani, S.E	Sungai Penuh, 3 Agustus 1982	S1 Manajemen	Wali Kelas 1/ IPA Terpadu
8.	Rima Sophiani, S.Pd	Sungai Penuh, 5 Januari 1979	S1 Pendidikan Matematika	Matematika
9.	Miarti, S.PdI	Kt. Mudik Semurup, 20 Januari 1988	S1 Bimbingan Konseling	Bahasa Indonesia
10.	Eri Aswin, S.PdI	Mukai Mudik, 14 Februari 1986	S1 Pendidikan Agama Islam	Agama Islam
11.	Agustian, S.PdI	Koto Baru Rawang, 17 Agustus 1990	S1 Pendidikan Konseling	Agama Islam dan Seni Budaya
12.	Susi Satriani, S.PdI, MA	Tanjung Mudi, 12 Juni 1988	S2 Keagamaan	IPA Terpadu
13.	Agreini Setiary, S.Pd	Sungai Penuh, 24 Agustus 1993	S1 Teknologi Pendidikan	IPA Terpadu
14.	Tika Melyati, S.Pd	Kampung Dilir, 8 April 1990	S1 Pendidikan Ekonomi	Bahasa Inggris

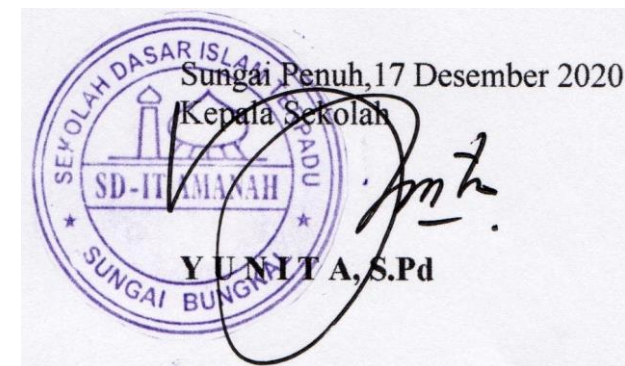
15.	Yepi Rery Putriani, S.Pd	Rawang, 28 Februari 1990	S1 Pendidikan Geografi	Wali Kelas 2/ Bahasa Inggris
16.	Desri Dayang Rinjani, S.Kom	Kayu Agung, 29 Desember 1992	S1 Ilmu Komputer	Tata Usaha
17.	Isma Yani, S.Sy	Pasaman, 28 November 1993	S1 Ekonomi Syariah	Wali Kelas 1/ IPA Terpadu
18.	Nofelya Pebriani, S.Pd	Koto Mudik, 8 Februari 1994	S1 Pendidikan Bahasa Arab	Wali Kelas 4/ Bahasa Arab
19.	Maya Noviyana, S.Pd	Sumur Anyir, 20 Juni 1993	S1 Pendidikan Biologi	Wali Kelas 4/ IPS Terpadu
20.	Ronazul Pita, S.Pd	Koto Lolo, 23 Februari 1995	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	Guru Bidang Studi/ IPS Terpadu
21.	Suci Pebria Ningsih, S.Pd	Sungai Ning, 10 Maret 1994	S1 PGSD	Seni Budaya
22.	Oneng Tri Mulya, S.Pd	Rawang, 18 Juli 1995	S1 Administrasi Pendidikan	Wali Kelas 5/ IPS

				Terpadu
23.	Satria Malsi, S.Pd	Semerap, 14 April 1994	S1 Pendidikan Fisika	Waka Sarana/ Guru Tetap/ IPS Terpadu
24.	Rina Guspita Sari, S.Pd	Desa Gedang, 21 Agustus 1993	S1 Pendidikan Luar Sekolah	Wali Kelas 3/ Bahasa Arab
25.	Desri Rahayu, S.Pd	Sungai Liuk, 20 Desember 1990	S1 Pendidikan Ekonomi	Wali Kelas 1/ Bahasa Arab
26.	Melda Lil Adha, S.Pd	Sungai Penuh, 31 Mei 1992	S1 Pendidikan Kimia	Wali Kelas 3/ Bahasa Arab
27.	Bahrul Ulum, S.Pd	Koto Salak, 19 September 1992	S1 Penjaskes	Penjaskes
28.	Indah Rizki, S.Pd	Pondok Tinggi Sungai Penuh, 25 Maret 1993	S1 Pendidikan Geografi	Wali Kelas 2/ Muatan Lokal
29.	Yunila Mala Sari, S.Pd	Lubuk Buaya, 2 Januari 1989	S1 Pendidikan Geografi	Wali Kelas 1/ Matematika



30.	Efi Nurfiana, S.Pd	Tanjung Pauh Mudik, 13 April 1989	S1 PPKN	Guru Bidang Studi/ PKN
31.	Yana Nurhasanah, S.Pd	Tebat Ijuk, 26 Juni 1997	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	Wali Kelas 5/ PKN
32.	Leni Marlina, S.Pd	Sungai Penuh, 8 Januari 1982	S1 Pendidikan Bahasa Jepang	Wali Kelas 4/ PKN
33.	Santi Muardini, S.Pd	Padang, 9 September 1995	S1 IPS	Guru Bidang Studi/ Seni Budaya

*Sumber: Data Guru SDIT Amanah Kota Sungai Penuh Tahun 2020*







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Kapten Muradi Sumur Gedang Kec.Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh  
Telp. ( 0748 ) 21065 Fax. ( 0748 ) 22114 Kode Pos.37112  
Website [www.iainkerinci.ac.id](http://www.iainkerinci.ac.id) Email: [info@iainkerinci.ac.id](mailto:info@iainkerinci.ac.id)

**SURAT KETERANGAN  
LULUS UJI PLAGIASI**

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) menerangkan bahwa Skripsi Mahasiswa:

Nama : **RAFLIUS**  
NIM : 1710206012.  
Judul : Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu  
(SDIT) Amanah Kota Sungai Penuh.  
Pembimbing 1 : **Drs. Masrur, M.Pd**  
Pembimbing 2 : **Dr. M. Nurzen. S, M.Pd**

Telah diuji plagiasi dengan tingkat kemiripan dengan karya tulis lainnya sebesar 11 % dan *dinyatakan dapat diagendakan untuk Ujian Skripsi.*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungai Penuh, 26 Juli 2021  
Ketua Jurusan,

  
**Muhd. Odha Meditamar, M.Pd**  
MIP. 19840909 200912 1 005

Catatan:  
Tingkat kemiripan maksimal 30 % di luar daftar pustaka



## LAMPIRAN 12

### DOKUMENTASI SEKOLAH



**HALAMAN SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) AMANAH  
KOTA SUNGAI PENUH**



**WAWANCARA KEPALA UNIT SEKOLAH ISLAM TERPADU (SIT) AMANAH (IBU JULI ARNIWITA, S.Pd) DAN KEPALA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) AMANAH (IBU YUNITA, S.Pd)**

**K E R I N C I**





**WAWANCARA WAKIL KEPALA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) AMANAH (BAPAK PIRMANUDDIN, S.E, M.Pd) DAN GURU TETAP SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) AMANAH ( BAPAK DODI PUTRAYADI, S.Pd)**



**WAWANCARA TATA USAHA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) AMANAH (IBU DESRI DAYANG RINJANI, S.KOM) DAN GURU TIDAK TETAP SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) AMANAH (IBU RIRI AFRIYANTI, S.Pd)**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI**



**FOTO BERSAMA BEBERAPA MAJELIS GURU YANG TERLIBAT  
DALAM KEPANITIAAN REKRUTMEN GURU DI SEKOLAH DASAR  
ISLAM TERPADU (SDIT) AMANAH KOTA SUNGAI PENUH**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
K E R I N C I**



**LAMPIRAN 13**  
**BIODATA PENULIS**



RAFLIUS (1710206012) Lahir di Sungai Penuh, 23 Juli 1996. Penulis adalah anak terakhir dari lima bersaudara. Di tahun 2002-2003 penulis sekolah di TK Nurul Huda Lawang Agung di Sungai Penuh, dan pada tahun 2003-2009 di SDN 145/III Lawang Agung yang Sekarang berubah nama sekolah menjadi SD 015/IX Lawang Agung. Pendidikan yang ditempuh penulis selanjutnya pada tahun 2009-2012 di SMPN 3 Sungai Penuh. Setelah itu di tahun 2012-2015 lanjut pendidikan menengah ke atas di SMAN 2 Sungai Penuh. Kemudian di tahun 2015-2016 penulis sempat kuliah di UNP, dikarenakan Kurangnya biaya, akhirnya berhenti kuliah. Pada tahun 2017, penulis melanjutkan kuliah kembali di IAIN Kerinci di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, mengambil Program Studi Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Penulis aktif dalam berbagai macam organisasi, seperti Pramuka ketika duduk di bangku sekolah menengah pertama, ROHIS dan OSIS ketika duduk di bangku sekolah menengah atas. Semasa kuliah penulis juga pernah menjadi Kepala Departemen Keagamaan dan Sosial Masyarakat DEMA FTIK, Anggota HMJ Jurusan MPI dan Organisasi di Luar Kampus yaitu menjadi Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM).