

**STRATEGI REKRUTMEN GURU PROFESIONAL
DI SDIT INSAN MADANI KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh:

ZHALIA AZZAHRA

20 0206 0012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

STRATEGI REKRUTMEN GURU PROFESIONAL DI SDIT INSAN MADANI KOTA PALOPO

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh:

ZHALIA AZZAHRA

20 0206 0012

Pembimbing:

- 1. Dr. H. Alauddin, MA**
- 2. Drs. H. M. Arief R, M.Pd.I**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zhalia Azzahra
Nim : 20 0206 0012
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 21 Maret 2025
Yang membuat pernyataan



Zhalia

Zhalia Azzahra
NIM. 20 0206 0012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Strategi Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo” yang ditulis oleh Zhalia Azzahra Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 20 0206 0012, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 06 Februari 2025 M bertepatan dengan 7 Syaban 1446 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 25 Februari 2025

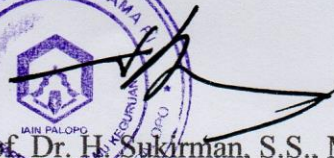
TIM PENGUJI

1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.	Ketua Sidang	(.....)
2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd	Penguji I	(.....)
3. Dr. H. Hasbi, M.Ag	Penguji II	(.....)
4. Dr. H. Alauddin, M.A	Pembimbing I	(.....)
5. Drs. H. M. Arief R., M.Pd.I.	Pembimbing II	(.....)

Mengetahui,

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


X Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002


Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
NIP 19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ السَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَ عَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ.

(امابعد)

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt yang telah menganugrahkan rahmat, hidayat serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “*Strategi Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo*” setelah melalui proses panjang.

Shalawat dan salam kepada nabi Muhammad Saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus diselesaikan guna memperoleh gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo

Terkhusus kepada cinta dan sayangku, bapak Habdi dan Ibu Jumasrah. Kata terima kasih tidak akan cukup untuk membalas kasih sayang perjuangan serta doa-doa tulus yang selalu dilangitkan untuk penulis. Terima kasih telah memberikan dukungan untuk penulis dan setiap tetesan keringat dalam setiap langkah untuk mencari nafkah sehingga penulis mampu untuk berkuliah dan menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga Allah memberikan kesempatan dan umur yang panjang agar bapak dan ibu bisa lebih lama menemani penulis dalam menggapai cita-cita. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M Ag selaku rektor IAIN Palopo, beserta Dr, Munir Yusuf, M. Pd. Selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengetahuan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Prof. Dr. Sukirman, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Hj. Nursaeni, S.Ag., selaku Wakil Dekan I, Alia Lestari S.Si, M.Si selaku Wakil Dekan II dan Dr. Taqwa, M.PI selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. H. Alauddin, MA dan Drs. H. M. Arief R, M.Pd.I selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi.
5. Kepada kepala sekolah, guru dan staf tata usaha di SDIT Insan Madani kota Palopo serta yayasan pendidikan Nurul Islam yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada penyemangat kakak dan adik penulis, Muh. Aldi, Aqila Habdi dan Zhafran Abdillah, serta kasih sayang keluarga besar kepada penulis. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis dalam menempuh pendidikan selama ini.

7. Kepada sahabat tersayang Ajar, Ricky, dan Jea terima kasih sudah menjadi *support system* terbaik di perantauan saat jauh dari keluarga dan menjadi tempat cerita penulis dalam berkeluh kesah tentang masalah kehidupan. Terima kasih sudah menemani, membantu, memberikan waktu, tenaga serta pikiran sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga kita semua bisa sukses di dunia maupun akhirat.
8. Kepada Junita, Nurul, Irma, Aliya, Sayyidah, Nafirah dan teman-teman kelas MPI A 2020, teman-teman PLP SDIT Insan Madani angkatan 2020, teman-teman KKN posko 32 desa Rawamangun angkatan 2020, dan teman-teman Geost Squad terima kasih atas segala bantuan dan kebaikan yang diberikan kepada penulis selama perkuliahan berlangsung.
9. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, Zhalia Azzahra sudah berjuang dan berusaha keras sampai sejauh ini. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih sudah tidak menyerah, berputus asa sesulit apapun keadaannya, dan tetap menikmati proses demi proses yang sudah dilalui. Terima kasih sudah menepikan ego dan mengerjakan skripsi ini sampai selesai. Terima kasih sudah bertahan.

Semoga amal kebaikan yang telah mereka perbuat menjadi amal sholeh dan mendapat pahala setimpal dari Allah. Semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin.

Senin, 17 Januari 2025

Zhalia Azzahra
20 0206 0012

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya
ص	Šad	Š	es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ya

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fatḥah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fatḥah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fatḥah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوَّلَ : *haula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ ... اِ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ ...	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta
رَمَى : rāmā
قِيلَ : qīla
يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*
نَجِّنَا : *najjainā*
الْحَقُّ : *al-haqq*
نُعِمُّ : *nu'ima*
عُدُّوْا : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ

: ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau A’ly)

عَرَبِيٌّ

: ‘Arabī (bukan A’rabiyy atau ‘Arabiyy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma’rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

الشَّمْسُ

: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ

: *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ

: *al-falsafah*

الْبِلَادُ

: *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ

: *ta’murūna*

النَّوْءُ

: *al-nau’*

شَيْءٌ

: *syai’un*

أُمِرْتُ

: *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia

akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnullāh* بِاللَّهِ *billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi 'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan
Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān
Nasīr al-Dīn al-Tūsī
Nasr Hāmid Abū Zayd
Al-Tūfī
Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)
 Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

C. Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

- | | |
|------------------|---|
| D. swt. | = subhanahu wa ta,,ala |
| E. saw. | = sallallahu ,,alaihi wa sallam |
| F. as | = alaihi al-Salam |
| G. H | = Hijrah |
| H. M | = Masehi |
| I. SM | = Sebelum Masehi |
| J. QS .../...: 4 | = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali ,,Imran/3: 4 |
| K. HR | = Hadis Riwayat |

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PRAKATA.....	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR AYAT	xv
DAFTAR HADIS	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan penelitian.....	8
E. Manfaat penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Deskripsi Teori.....	12
C. Kerangka Pikir	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	40
B. Fokus Penelitian	41
C. Definisi Istilah.....	42
D. Sumber Data.....	42
E. Instrumen Penelitian.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Pemeriksaan Keabsahan Data	46

H. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	75
A. Simpulan	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Qs. An-Nahl ayat 97.....	34
--------------------------	----

DAFTAR HADIS

HR. Bukhari	36
-------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan PenelitianTerdahulu	11
Tabel 3.1 Fokus Penelitian.....	31
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Wawancara Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	39
Gambar 3.1 Penarikan Kesimpulan.....	49
Gambar 4. 1 Alur Kegiatan Rekrutmen Guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo.....	65
Gambar 4. 2 <i>Flyer</i> Pengumuman Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Gambaran Lokasi Penelitian
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Lampiran Dokumentasi

ABSTRAK

Zhalia Azzahra, 2025. *“Strategi Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Isla Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Alauddin dan Arief R.

Skripsi ini membahas tentang strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo. Dalam observasi awal salah satu kendala dalam rekrutmen guru adalah ketidaksesuaian klasifikasi pendidikan calon guru dengan kebutuhan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tahapan rekrutmen guru di SDIT Insan Madani dan strategi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo terdiri dari tahapan perencanaan, pengumuman informasi rekrutmen, seleksi, penentuan dan penerimaan, orientasi dan magang. Strategi rekrutmen di SDIT Insan Madani Kota Palopo sudah dilaksanakan dengan baik dan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Adapun strategi yang digunakan dalam rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo yaitu: 1) Prioritas penghafal Al-Qur'an untuk guru Qur'an, 2) Rekrutmen dilakukan pada akhir semester genap dan sesuai kebutuhan, 3) Publikasi informasi rekrutmen dengan memanfaatkan teknologi, 4) Prioritas calon guru dengan lulusan nilai terbaik, 5) Pembentukan tim rekrutmen yang ahli di bidangnya. 6) Pengembangan kompetensi guru. Faktor pendukung strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo yaitu; komitmen pimpinan yang memberikan dukungan dan support dalam pelaksanaan rekrutmen guru, banyak lulusan sarjana pendidikan yang mendaftarkan diri dalam kegiatan rekrutmen guru, relasi dari pegawai atau guru, yayasan, dan orang tua dalam penyebaran informasi rekrutmen guru, serta citra positif sekolah juga dapat menarik calon guru yang berkualitas. Faktor penghambat yang menghambat kegiatan rekrutmen di SDIT Insan Madani Kota Palopo diantaranya; sebagian guru baru belum memiliki kapasitas dan pengalaman yang cukup untuk diberikan tanggung jawab sebagai wali kelas dan guru mata pelajaran, loyalitas dan komitmen guru belum sepenuhnya ingin mengabdikan, kesejahteraan guru atau gaji dan pendapatan.

Kata kunci: Strategi, Rekrutmen, Guru

ABSTRACT

Zhalia Azzahra, 2025. *"Strategy for Recruitment of Professional Teachers at SDIT Insan Madani Palopo City"* Thesis for the Isla Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Alauddin and Arief R.

This thesis discusses the recruitment strategy for professional teachers at SDIT Insan Madani, Palopo City. In initial observations, one of the obstacles in teacher recruitment is the mismatch between the educational classification of prospective teachers and school needs. This research aims to determine the stages of teacher recruitment at SDIT Insan Madani and teacher recruitment strategies at SDIT Insan Madani, Palopo City. The type of research used in this research is descriptive qualitative. Data sources consist of primary and secondary data, with data collection techniques consisting of observation, interviews and documentation. Data analysis was carried out in three stages, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research results show that the teacher recruitment stages at SDIT Insan Madani Palopo City consist of planning stages, announcement of recruitment information, selection, determination and acceptance, orientation and internship. The recruitment strategy at SDIT Insan Madani, Palopo City has been implemented well and maximized to get the best results. The strategies used in teacher recruitment at SDIT Insan Madani, Palopo City are: 1) Priority memorizing the Qur'an for Qur'an teachers, 2) Recruitment is carried out at the end of the even semester and according to needs, 3) Publication of recruitment information by utilizing technology , 4) Priority of teacher candidates with the best graduate grades, 5) Formation of a recruitment team who are experts in their fields. 6) Development of teacher competency. Supporting factors for the recruitment strategy for professional teachers at SDIT Insan Madani Palopo City are; the commitment of the leadership to provide support and assistance in carrying out teacher recruitment, many graduates of education who register in teacher recruitment activities, relations from employees or teachers, foundations, and parents in disseminating teacher recruitment information, as well as the positive image of the school can also attract qualified teacher candidates. Inhibiting factors that hinder recruitment activities at SDIT Insan Madani Palopo City include; Some new teachers do not have sufficient capacity and experience to be given responsibilities as homeroom teachers and subject teachers, the teacher's loyalty and commitment is not yet complete in wanting to serve, teacher welfare or salary and income.

Keywords: Strategy, Recruitment, Teachers

زاليا أزهرة ، ٢٠٢٤. "استراتيجية توظيف المعلمين في مدرسة إنسان مدني الابتدائية الإسلامية المتكاملة ، مدينة بالوبو" ، أطروحة برنامج دراسة إدارة التعليم في جزيرة ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الديني الإسلامي التابع لولاية بالوبو. بتوجيه من علماء الدين وعارف ر.

تناقش هذه الأطروحة استراتيجية توظيف المعلمين في مدرسة إنسان مدني الابتدائية الإسلامية المتكاملة في مدينة بالوبو. في الملاحظة الأولية ، تتمثل إحدى العقبات في توظيف المعلمين في عدم توافق التصنيف التعليمي للمعلمين المحتملين مع احتياجات المدرسة. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مراحل استقطاب المعلمين في مدرسة إنسان مدني الابتدائية الإسلامية المتكاملة واستراتيجيات استقطاب المعلمين في مدرسة إنسان مدني الابتدائية الإسلامية المتكاملة بمدينة بالوبو. نوع البحث المستخدم في هذه الدراسة وصفي نوعي. يتكون مصدر البيانات من بيانات أولية وثانوية ، مع تقنيات جمع البيانات التي تتكون من الملاحظة والمقابلات والتوثيق. تم إجراء تحليل البيانات على ثلاث مراحل ، وهي تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص الاستنتاج. أظهرت نتائج الدراسة أن مراحل استقطاب المعلمين في مدرسة إنسان مدني الابتدائية الإسلامية المتكاملة بمدينة بالوبو تتكون من مراحل التخطيط ونشر معلومات التوظيف والاختيار والتوجيه والتدريب. تم تنفيذ استراتيجية التوظيف في مدرسة إنسان مدني الابتدائية الإسلامية المتكاملة في مدينة بالوبو بشكل جيد وتعظيمها للحصول على أفضل النتائج. الاستراتيجيات المستخدمة في توظيف المعلمين في مدرسة إنسان مدني الابتدائية الإسلامية المتكاملة في بالوبو هي: (١) أولوية حفظ القرآن لمعلمي القرآن ، (٢) نشر معلومات التوظيف باستخدام التكنولوجيا مثل وسائل التواصل الاجتماعي ، (٣) أولوية المعلمين المحتملين بأفضل الدرجات ، (٤) تشكيل فريق توظيف كفء.

الكلمات المفتاحية: الاستراتيجية، التوظيف، المعلمون

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pendidikan merupakan aspek strategis dalam pembangunan bangsa, sekolah menjadi salah satu lokasi penting untuk peserta didik agar dapat menuntut ilmu dan berkembang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap peserta didik. Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang dikutip oleh E. Mulyasa, fungsi pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dengan tujuan pendidikan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.¹

Tercapainya tujuan pendidikan serta peningkatan mutu pendidikan memerlukan penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan seperti peningkatan kualitas dan pemerataan guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, dan didukung oleh kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah. Dari semua komponen tersebut, guru merupakan komponen penting yang menentukan karena ditangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi

¹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, cetakan ke (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012).

kehidupan peserta didik. Sebaik apapun kurikulum yang dirancang, selengkap dan secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki, kunci keberhasilan pendidikan tetap ditentukan oleh guru. Guru menjadi ujung tombak yang secara langsung berhadapan dengan peserta didik dalam mentransformasi ilmu pengetahuan maupun teknologi sekaligus mendidik peserta didik dengan nilai-nilai konstruktif.

Persoalan tentang mutu pendidikan di Indonesia sudah lama menjadi sorotan masalah yang kompleks. Salah satu sorotan terhadap rendahnya mutu pendidikan di Indonesia dikaitkan dengan profesionalisme guru.² Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak akan memberikan hasil yang maksimal tanpa didukung guru profesional dan berkualitas. Guru profesional merupakan tenaga pendidik yang mempunyai pengetahuan luas tentang bidang studi yang diajarkan dan mampu memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar.³ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 4 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen serta Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 mengamanatkan bahwa guru profesional

² Marselus R Payong, *Sertifikasi Profesi Guru; Konsep Dasar, Problematika, Dan Implementasinya*, Cet.1. (Jakarta: PT. Indeks, 2011).

³ Suyanto and Hisyam Jihad, *Refleksi Dan Reformasi: Pendidikan Di Indonesia Memasuki Milenium III*, ed. Afna Harifi and Rachmi N Hamidawati, Ed.1. cet (Yogyakarta, 2000).

harus memiliki syarat kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D-IV dan memiliki empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Empat kompetensi tersebut kemudian dijabarkan secara rinci dalam sub-sub kompetensi melalui permendiknas No. 16 tahun 2002 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Sebagai bagian dari sistem pendidikan, sekolah sebagai lembaga pendidikan mikro melakukan rekrutmen untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu, sekolah harus memiliki strategi dalam melakukan rekrutmen guru agar mendapatkan guru yang profesional dan berkualitas. Hal ini di dukung oleh penelitian Suriadin yang menyatakan bahwa peran guru sangat penting sehingga perlu adanya strategi rekrutmen atau penarikan yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional.⁴

Rekrutmen atau penerimaan merupakan kegiatan memenuhi kebutuhan sekolah, baik dalam jumlah maupun kualitasnya.⁵ Soekidjo Notoatmojo mendefinisikan rekrutmen guru sebagai kegiatan dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.⁶ Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan

⁴ Suriadin, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik Di SMP Islam Darul Hikmah Makassar," *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 112 (2020): 15.

⁵ Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, ed. Abdullah, Pertama (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019).

⁶ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Ponogoro: Rineka Cipta, 2009).

bahwa rekrutmen guru adalah proses penyeleksian guru yang bermutu untuk memenuhi kebutuhan sekolah agar meningkatkan mutu sekolah.

Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan proses rekrutmen yang baik.⁷ Rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang bisa menjawab kebutuhan pekerjaan yang disiapkan oleh organisasi.⁸ Mekanisme rekrutmen guru harus diperhatikan karena pada tahapan rekrutmen calon guru akan dipilih dan di seleksi sesuai dengan kriteria dan yang dibutuhkan sekolah. Kesalahan fatal dalam rekrutmen guru dapat menyebabkan tidak maksimalnya kegiatan pembelajaran yang berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan.⁹ Proses rekrutmen guru sering menghadapi berbagai kendala, seperti ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan pelamar dengan kebutuhan sekolah, perencanaan yang kurang matang, lambatnya pengambilan keputusan sehingga posisi guru terlalu lama¹⁰ Masalah lain dalam proses rekrutmen adalah minimnya informasi terkait penerimaan guru kepada pelamar.¹¹

⁷ Sekar Ayu Primadewi, "Rekrutmen Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Kompetensi Profesionalisme Guru," *Jurnalku* 1, no. 1 (2022): 1–11. <http://sekarayu98.blogs.uny.ac.id/wp-content/uploads/sites/15475/2017/10/JURNALKU.pdf>

⁸ Amirul Mukminin et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, ed. Bhujangga Ayu P et al., Pertama (Yogyakarta: UNY Pres, 2019).

⁹ Supiana, *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan Di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tanggerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung Dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis* (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Depag RI, 2008).

¹⁰ Selvyanti Laia, "Sistem Pengambilan Keputusan Rekrutmen Guru Paud Menerapkan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank," *Bulletin of Information System Resourch (BIOS)* 1, no. 3 (2023): 132–44. <https://journal.grahamitra.id/index.php/bios/article/view/90>

¹¹ Afita Nur Hayat Ma'rifatul Hasanah, Rina Delvani, Vernalita Anata Dharmayanti, "Analisis Kriteria Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Di Pondok Pesantren As- Sa ' Adiyah

Berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa salah satu kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen guru adalah beberapa calon guru tidak memiliki cukup pengalaman dalam mengajar terutama *fresh graduate*. Hal ini menarik diteliti untuk mengetahui bagaimana tahapan rekrutmen di SDIT Insan Madani, dan apa saja strategi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani, dan faktor apa saja yang mendukung dan menghambat strategi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo.

Penelitian ini berusaha melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya yang hanya meneliti sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan pada pendidikan formal saja. Penelitian yang dilakukan Nur Khafid Nizam Fahmi dan Ahmad Zahidin mengenai sistem rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi diperoleh bahwa rekrutmen guru mengutamakan santri dan alumni Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung sebagai pendidik yang sesuai dengan visi yayasan yaitu unggul dalam kompetensi agama, akademik, dengan mengedepankan akhlakul karimah, serta berlandaskan aqidah *Ahlus-sunah Wal Jamaah 'ala madzhabi imam Syafi'i* yang berarti kelompok ahli tafsir, ahli hadis, dan ahli fikih imam Syafi'i.¹² Berbeda dengan SDIT Insan Madani Kota Palopo yang mengutamakan rekrutmen guru berdasarkan kebutuhan sesuai dengan visi menjadi sekolah Islam yang unggul dan menyiapkan generasi berkualitas dan berkarakter. Sehingga

Samarinda,” *Jurnal Dinamika* 4, no. 1 (2023): 53–62. <https://jurnal.iainsalatiga.ac.id/index.php/dinamika/article/view/157>

¹² Ahmad Zahidin Nur Khafid Nizam Fahmi, “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi,” *JMPID (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam)* 2, no. 2 (2020): 363–76. <http://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jmpid/article/view/860>

sistem rekrutmen guru dan strategi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo perlu diteliti.

Penelitian ini didasarkan pada 3 argumentasi. Pertama, rekrutmen guru bertujuan untuk memilah calon guru yang memiliki kompetensi baik dan berpengalaman serta mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya.¹³ Guru yang berkompetensi dan berpengalaman serta bertanggung jawab akan memberikan kinerja yang baik dan keberhasilan dalam proses belajar mengajar. Kedua, proses rekrutmen yang baik dan benar akan mendapatkan calon guru yang bermutu untuk membantu peserta didik dalam meningkatkan potensinya.¹⁴ Guru yang bermutu akan membantu peserta didik dalam mengembangkan minat bakat dan potensi tiap siswa. Ketiga, strategi yang efektif dan efisien dalam proses rekrutmen guru di sekolah dapat menghasilkan calon guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.¹⁵

Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya yang hanya mengungkap sistem rekrutmen guru pendidikan formal di sebuah yayasan pendidikan. Secara khusus penelitian ini bertujuan mengungkap:

- 1) Bagaimana tahapan dalam rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo;
- 2) Apa saja strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan

¹³ Novan Ramadani Agia and Indra Sudrajat, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)," *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran* 01, no. 02 (2023): 40–44,. <https://doi.org/10.58812/spp.v1.i02>.

¹⁴ Kurnia Hidayat, Riyuzen Praja Tuala, and Muhammad Yasin, "Manajemen Sistem Rekrutmen Dan Pembinaan Kompetensi Guru Di MTS Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur," *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan* 01, no. 01 (2022): 614–22. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/284>

¹⁵ Lina Safitri Fauzi Fathul, Desy Savitri, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Proses Rekrutmen Guru Di MI Nahdatul Ulama' Sumpat Sidoarjo," *EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 10, no. 1 (2023): 58–72. <http://journal.stainim.ac.id/index.php/edusiana/article/view/246>

Madani Kota Palopo; 3) Apa saja faktor pendukung dan penghambat strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo. Berdasarkan fakta, argumen, dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif dengan judul *“Strategi Rekrutmen Guru Profesional Guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo”*

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dijabarkan menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Penelitian ini hanya fokus pada strategi rekrutmen guru profesional, tidak mencakup proses pengembangan guru dan penilaian kinerja guru
2. Penelitian ini hanya dilakukan di SDIT Insan Madani Kota Palopo, tidak mencakup sekolah lain.
3. Penelitian hanya memfokuskan pada strategi rekrutmen yang dilakukan pihak sekolah, tidak mencakup faktor-faktor eksternal.
4. Penelitian hanya menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Alasan batasan masalah:

1. Menghindari kesalah pahaman dan memfokuskan penelitian
2. Meningkatkan kedalaman dan keakuratan data
3. Menghemat waktu dan sumber daya
4. Meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian

C. Rumusan Masalah

Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo. Fokus utama tersebut dijabarkan ke dalam beberapa fokus, sebagai berikut:

1. Bagaimana tahapan rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo?
2. Apa strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo?

D. Tujuan penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan, menganalisis, dan mendeskripsikan bagaimana strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengungkap informasi yang berkaitan dengan:

1. Tahapan rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo.
2. Strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo.
3. faktor pendukung dan penghambat rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo

E. Manfaat penelitian

Dalam penelitian ini dapat dijelaskan 2 manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo.

2. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu tenaga pendidik khususnya guru dan kepala sekolah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap sekolah dalam hal ini SDIT Insan Madani Kota Palopo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Nur Khafid dan Ahmad Zahidin “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Pendidikan Formal di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa’at Banyuwangi.” Tahun 2020

Nur Khafid dan Ahmad Zahidin fokus penelitiannya terdapat pada sistem rekrutmen guru pendidikan formal di sebuah pondok pesantren Banyuwangi. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen guru di pondok pesantren Mukhtar Syafa’at Banyuwangi merekrut guru dengan mengutamakan santri dan alumni pesantren yang di sesuaikan dengan kebutuhan pesantren melalui rapat kepala sekolah dan seluruh unit tiap awal tahun.¹ Perbedaan penelitian Nur Khafid dan Ahmad Zahidan dengan penelitian ini adalah penelitian Nur Khafid berfokus pada sistem rekrutmen guru pada pondok pesantren, sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi rekrutmen guru profesional di sekolah swasta.

2. Sadarni “Strategi Sistem Rekrutmen Sekolah Berbasis Penjaminan Mutu Pendidikan” tahun 2022

Penelitian Sadarni berfokus pada strategi sistem rekrutmen sekolah berbasis penjaminan mutu pendidikan dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Sadarni mengemukakan bahwa strategi rekrutmen sekolah dapat meningkatkan

¹ Nur Khafid Nizam Fahmi, “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa’at Banyuwangi.” <http://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jmpid/article/view/860>

kualitas pendidikan dengan penerapan manajemen yang baik karna memiliki pengaruh yang sangat penting untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mencakup tentang kepercayaan diri, kecerdasan emosional, kemampuan mengekspresikan diri, regulasi diri, kesadaran diri, keterampilan sosial, tugas dan dampak pada *outcome* siswa kompetensi profesional tenaga pendidik mencakup rencana pembelajaran, dan penerapan proses pembelajaran serta penilaian.² Sadarni berpendapat bahwa pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memenuhi keinginan, kebutuhan masyarakat, dan harapan terhadap sekolah dan guru dalam mencetak peserta didik yang berprestasi dan beradab bukan yang berlomba-lomba dalam memperebutkan jabatan yang paling tinggi. Perbedaan penelitian Sadarni dengan penelitian ini adalah fokus utama dari penelitian Sadarni berfokus pada strategi sistem rekrutmen sekolah berbasis penjaminan mutu pendidikan, sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi rekrutmen guru profesional di sekolah

3. Silmi Amrullah, Nurhayati, dan Wandawati “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut” tahun 2023

Silmi Amrullah dan kawan-kawan juga melakukan penelitian mengenai implementasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di salah satu SMK Garut dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian mereka menyatakan bahwa rekrutmen guru adalah aspek yang sangat krusal dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Implementasi rekrutmen dan seleksi guru di SMKN 8 Garut dikatakan cukup efektif karena SMKN 8 Garut dilakukan melalui

² Sadarni, “Strategi Sistem Rekrutmen Sekolah Berbasis Penjaminan Mutu Pendidikan,” *Journal of Islamic Education Management* 7, no. 1 (2022): 49–68. <https://doi.org/10.26740/jp.v1n1.p63>

empat tahapan yaitu: tahapan persiapan, pembukaan lowongan dan penyebaran, penerimaan lamaran guru baru, serta rekapitulasi lamaran guru baru. Melalui musyawarah hasil keputusan rekrutmen guru ada ditangan kepala sekolah dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pendidik agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.³ Perbedaan penelitian Silmi Amrullah dan kawan-kawan adalah fokus penelitian mereka adalah implementasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMK 8 Garut, sedangkan penelitian ini secara khusus berfokus pada strategi rekrutmen guru profesional di sekolah.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Tahun Penelitian
1.	Nur Khafid dan Ahmad Zahidin dengan judul “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa’at Banyuwangi”	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan rekrutmen guru	Penelitian yang dilakukan menganalisis sistem rekrutmen guru di pondok pesantren Mukhtar Syafa’at Banyuwangi	2020
2.	Sadarni dengan judul “Strategi Sistem Rekrutmen Sekolah Berbasis Penjaminan Mutu Pendidikan”	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan strategi rekrutmen	Penelitian yang dilakukan lebih berfokus pada strategi rekrutmen sekolah berbasis penjaminan mutu pendidikan	2022
3.	Silmi Amrullah, Nuhayati dan Windawati dengan judul “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 8 Garut”	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan rekrutmen guru	Penelitian ini menganalisis implementasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik	2023

³ Wandawati Silmi Amrullah, Nurhayati, “Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 8 Garut,” *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5, no. 1 (2023): 25–34. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp/article/view/61445>

B. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. A. F. Stoner mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai prosedur yang berkelanjutan dengan tujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai pada saat organisasi memerlukannya.⁴ Fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup:⁵

- 1) Perencanaan
- 2) Pengangkatan dan pemberhentian karyawan
- 3) Pengupahan dan pemberian tunjangan
- 4) Penilaian kinerja
- 5) Penghargaan
- 6) Pengembangan karir
- 7) Pelatihan dan pengembangan
- 8) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 9) Kepemimpinan

⁴ Rohmatun Lukluk Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam)," *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 12, no. 1 (2015): 111.

⁵ Diksi Metris et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Sevi Yona Sari, Cet. 1 (Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024).

10) produktivitas

Menurut Hasibuan fungsi dari manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi beberapa bagian, yaitu:⁶

- 1) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- 2) Pengorganisaian adalah kegiatan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagian organisasi
- 3) Pengarahan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan
- 4) Pengendalian atau *controlling* adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati aturan-aturan perusahaan yang meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan kerja
- 5) Pengadaan atau *procurement* adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- 6) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja baik masa kini maupun masa yang akan datang

⁶ Nur Cahyadi et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Paput Tri Cahyono, Cet. 1 (Batam: CV. Rey Media Grafika, 2023).

- 7) Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan dengan adil dan sesuai dengan kinerjanya
- 8) Pengintegrasian adalah kegiatan menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan
- 9) Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar memberikan kesejahteraan kepada karyawan dalam memaksimalkan kinerja
- 10) Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan serta norma-norma sosial
- 11) Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, meninggal, dan sebagainya.

Proses manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa langkah penting, salah satunya adalah rekrutmen. Pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategi lembaga/organisasi dapat diperoleh melalui rekrutmen sumber daya manusia yang selektif. Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan sumber daya manusia dalam hal ini guru yang tepat bagi suatu jabatan sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan bertahan di sekolah dalam waktu yang lama. Rekrutmen merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai pengadaan sumber daya manusia yang mencakup seleksi dan penilaian serta pengembangan organisasi dengan merekrut talenta yang sesuai untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2. Strategi Rekrutmen

a. Definisi strategi rekrutmen

Strategi dalam kamus bahasa Indonesia berarti rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.⁷ Strategi dalam bahasa Yunani strategi adalah berasal dari kata *strategos* yang berasal dari kata *stratos* yang berarti militer dan *ag* yang berarti pemimpin.⁸ Pada awalnya strategi digunakan hanya pada lingkungan militer saja, namun saat ini istilah strategi sudah digunakan dalam berbagai bidang yang memiliki esensi yang relatif.⁹ Strategi juga didefinisikan sebagai konseptualisasi yang di implikasikan oleh pemimpin organisasi berupa sasaran dan tujuan dari pendirian organisasi, kendala yang luas, penetapan kebijakan bagi organisasi oleh pemimpin yang bersumber dari atasan, batasan sekop aktivitas organisasi, kelompok perencanaan, tujuan dan sasaran jangka pendek yang sudah ditetapkan dengan harapan mampu memberikan sumbangsih mereka dalam mencapai tujuan dan sasaran tersebut.¹⁰ Strategi merupakan proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara ataupun upaya untuk

⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 2007).

⁸ Nur Kholis and M.Ed Admin, *Manajemen Strategi Pendidikan (Formulasi, Implementasi Dan Pengawasan)*, ed. Arif Mansyuri, Pertama (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014).

⁹ Muhammad Hasan et al., *Strategi Pembelajaran*, ed. Muhammad Hasan, cet. 1 (Sukoharjo, 2021), Penerbit Tahta Media Group.

¹⁰ Ahmad Zainuri and Yusron Masduki, *Mensinergikan Strategi Manajemen Dalam Dunia Pendidikan*, ed. Prayitno, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Pertama, vol. 2 (Yogyakarta: Tunas Gemilang Press, 2020).

mencapai tujuan tersebut.¹¹ Dari beberapa definisi diatas dapat kita simpulkan bahwa strategi adalah sebuah rencana atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Rekrutmen di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti calon serdadu, sedangkan menurut kamus besar Bahasa Inggris rekrutmen berarti pengarahan.¹² Vithzal Rifai mendefinisikan rekrutmen sebagai proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen merupakan metode dan pendekatan dalam mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga atau organisasi.

b. Tujuan strategi rekrutmen

Tujuan adalah hasil yang diinginkan, dibayangkan, direncanakan, dan dimaksudkan untuk dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Solihin mendefinisikan tujuan sebagai hasil akhir (*End Result*) yang ingin dicapai perusahaan, sedangkan menurut Nanang tujuan adalah target-target yang bersifat lebih luas yang ingin dicapai organisasi.¹³ Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa strategi dibuat untuk mencapai target-target yang telah ditentukan.

¹¹ Subki, *Manajemen Strategik Pendidikan*, ed. Jamiluddin, Pertama (Nusa Tenggara Barat: CV. Alfa Press, 2022).

¹² Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

¹³ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, ed. Adi Maulana (Jakarta: Erlangga, 2012).

Pearch dan Robinson mengemukakan tujuan strategi menjadi 2, tujuan jangka pendek yaitu tujuan yang ingin dicapai dalam periode satu tahun atau kurang dan tujuan jangka panjang yaitu tujuan yang akan dicapai selama beberapa tahun melalui strategi umum dan strategi utama.¹⁴ Tujuan yang baik harus sesuai dengan kriteria agar dapat mencegah atau meminimalisir terjadinya masalah dikemudian hari. Tujuan harus memiliki kriteria yang dapat diukur dengan menggunakan indikator sehingga dapat diketahui sejauh mana pencapaian tujuan, spesifik dalam menentukan target dan jangka waktu yang akan diperlukan, tepat waktu, realistis sesuai dengan kemampuan sumber daya organisasi dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.¹⁵

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan strategi rekrutmen guru adalah untuk mendapatkan guru yang tepat dan profesional untuk mengisi jabatan atau pekerjaan tertentu.

c. Tahapan strategi rekrutmen

Ada beberapa tahapan strategi rekrutmen menurut Simamora dan Henry yaitu:¹⁶

- 1) Pembuatan rencana untuk merekrut
- 2) Penyusunan strategi untuk merekrut
- 3) Pencarian pelamar-pelamar kerja

¹⁴ John A. Pearce and Richard B Robinson Jr, *Strategic Management: Formulation, Implementation, And Control* (Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian), Penerjemah: Nia Pramita Sari, (Jakarta: Salemba Empat, 2003).

¹⁵ Solihin, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*.

¹⁶ Simamora and Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: STIE YKPN, 1995).

- 4) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan
- 5) Pembuatan kumpulan pelamar yang terdiri dari pemilihan iklan lowongan, proses desain iklan lowongan kerja, seleksi administrative calon karyawan, test psikologi, interview, dan negosiasi gaji.

Ada tiga tahapan proses strategi menurut Crown Dirgantoro yaitu¹⁷:

- 1) Perumusan strategi (*Strategy Formulation*)

Perumusan strategi merupakan tahapan awal dari manajemen strategi, yang mencakup mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang eksternal organisasi dan ancaman, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, menghasilkan strategi alternatif dan memilih strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah untuk masa depan perusahaan yang bertujuan untuk membangun visi dan misi lembaga, menetapkan tujuan strategis dan merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Strategi yang telah ditentukan harus sesuai dengan tujuan lembaga agar memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Rothwell menjelaskan keterangan langkah-langkah perumusan strategi sebagai berikut:¹⁸

- a) *Entabishment of vision, mission, and goals*, langkah ini mencakup tentang pernyataan umum yang berkaitan dengan misi, maksud, dan tujuan organisasi. Seorang manajer memiliki tanggung jawab dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan yang jelas dan ringkas.

¹⁷ Crown Dirgantoro, *Manajemen Strategik (Konsep, Kasus dan Implementasi)*, Cet-2 (Jakarta: Grasindo, 2007).

¹⁸ Muhadjir Anwar, *Manajemen Strategik Daya Saing Dan Globalisasi, Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, Pertama, vol. 1 (Purwokerto Selatan: Sasanti Institute, 2020).

- b) *Identifying past and present strategies*, sebelum menetapkan suatu strategi identifikasi sangat penting dilakukan terkait strategi sebelumnya. Analisis dan identifikasi strategi sebelumnya apakah masih bisa diterapkan atau perlu untuk diperbaiki, sehingga dapat menjadi salah satu acuan dalam menentukan strategi.
- c) *Diagnosing past and present performance*, pada tahap ini dilakukan untuk mengevaluasi strategi terdahulu dan menentukan perubahan yang diperlukan. Diagnosa dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu efektivitas organisasi, proses organisasi, dan kinerja organisasi. Selanjutnya menentukan strategi jangka panjang, menengah, dan jangka pendek yang termasuk dalam tujuan organisasi.
- d) *Setting objectives*, sasaran atau tujuan organisasi dapat memberikan fokus petunjuk dan tujuan kepada organisasi dan anggotanya. Ada dua macam sasaran yaitu sasaran jangka panjang yang membahas rencana organisasi di masa mendatang pada beberapa tahun mendatang dan sasaran jangka pendek yang merupakan turunan sasaran jangka panjang untuk mendukung berjalannya sistem organisasi.
- e) Analisis SWOT dan perumusan strategi, analisis SWOT mencakup tentang analisis peluang dan ancaman lingkungan eksternal serta analisis kekuatan dan kelemahan lingkungan internal. Salah satu kunci keberhasilan perumusan strategi terletak pada kemampuan manajemen untuk mendeteksi perubahan lingkungan eksternal beserta dampaknya kemudian mengantisipasi strategis sebagai reaksi terhadap berbagai perubahan lingkungan.

f) *Develop and evaluate alternative strategies and select strategy*, membuat keputusan strategis adalah kunci pengambilan keputusan pada perumusan strategi. Manajer yang baik akan mengambil strategi yang akan memberikan keuntungan dan keunggulan kompetitif organisasi untuk dipertahankan.

2) Implementasi strategi (*Strategy Implemented*)

Tahapan selanjutnya setelah perumusan strategi yang telah ditetapkan maka selanjutnya adalah implementasi strategi. Penerapan strategi ini memerlukan keputusan dari pihak yang mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan dalam menetapkan tujuan, menyusun kebijakan, motivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang telah dirumuskan dapat dilaksanakan. Pada tahap ini, dilakukan pengembangan strategi pendukung budaya, merencanakan struktur organisasi yang efektif, mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan, dan menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi.

3) Evaluasi strategi.

Evaluasi strategi merupakan tahap akhir dari manajemen strategi. Evaluasi strategi merupakan tahapan yang harus dilalui untuk mendapatkan penilaian atau memperoleh proses evaluasi strategi. Dalam penilaian strategi terdapat tiga aktivitas penilaian yang mendasar yaitu peninjauan ulang faktor-faktor eksternal dan internal menjadi landasan bagi strategi saat ini, pengukuran kinerja dan pengambilan langkah kolektif

d. Jenis dan tingkatan strategi

Pada umumnya ada beberapa jenis-jenis dari strategi yaitu:¹⁹

- 1) Strategi integrasi, yaitu strategi yang memiliki empat tindakan yang dapat digunakan untuk menjadi pilihan strategi diantaranya strategi integrasi ke depan adalah strategi yang berarti tindakan perusahaan untuk menguasai jalur distributor atau menjual langsung ke pelanggan. Strategi integrasi ke belakang adalah kebalikan dari strategi integrasi kedepan, yaitu tindakan untuk menguasai pemasok bahan baku ke perusahaan. Strategi horizontal adalah aktivitas bersinergi dengan pesaing dalam aktivitas merger, akuisisi ataupun *takeover*.
- 2) Strategi intensif, yaitu strategi yang dikenal sebagai strategi ofensif dengan tujuan aktif di pasar untuk mengalahkan pesaing. Ada beberapa pilihan dari strategi intensif yaitu strategi penetrasi pasar, strategi pengembangan pasar, dan strategi pengembangan produk.
- 3) Strategi diversifikasi, adalah strategi yang terdiri dari dua pilihan yaitu diversifikasi terkait yang mengacu pada usaha untuk mengemban lini produk/jasa yang ditekuni perusahaan. Adapun diversifikasi tidak terkait mengacu pada usaha yang tidak terkait bisnis utama.
- 4) Strategi defensif, terdiri dari beberapa pilihan yaitu pengurangan merupakan tindakan reorganisasi biaya dan aset oleh perusahaan untuk meminimalisir kerugian. Divestasi adalah tindakan menjual sebuah divisi atau bagian perusahaan dan yang terakhir likuidasi adalah solusi terakhir dengan tindakan menjual seluruh aset perusahaan untuk menyelesaikan beragam kewajiban

¹⁹ Rika Dwi Ayu Parmitasari and Alim Syariati, *Manajemen Strategi: Pengantar (Buku Bahan Ujian Komperhensif)*, ed. Akil Rahman, Pertama (Gowa-Sulawesi Selatan: Pusaka Almada, 2020).

5) Strategi fungsional, strategi yang terjadi di level fungsional seperti operasional, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia. Riset dan pengembangann dimana strategi ini akan meningkatkan area fungsional perusahaan sehingga mendapat keunggulan bersaing. Strategi ini berfokus pada memaksimalkan produktivitas sumber daya yang digunakan dalam memberikan value terbaik untuk pemenuhan kebutuhan pelanggan.

3. Rekrutmen guru

a. Pengertian rekrutmen guru

Sebuah lembaga atau perusahaan yang telah melakukan analisis kebutuhan dan tujuan perusahaan selanjutnya akan mengisi jabatan dengan sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia yang sesuai dan dapat menjalankan tanggung jawabnya akan menghasilkan kinerja maksimal yang akan memberikan manfaat bagi lembaga pendidikan, masyarakat maupun guru itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia lembaga tergantung pada kualitas proses dan hasil rekrutmen. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon yang terbaik semakin besar.

Rekrutmen merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰ Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Pada lembaga pendidikan dalam prosesnya tidak terlepas dari peran sumber daya

²⁰ Yoesoep Edhie Rachmad et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Efitra and Andra Juansa, cet. 1 (Jambi, 2023).

manusia, SDM yang dimaksud adalah guru dan staf. Dalam rangka mendapatkan guru berkualitas tergantung pada kualitas proses rekrutmennya, semakin baik prosesnya semakin besar pula kemungkinan mendapatkan individu yang memenuhi kualifikasi kebutuhan sekolah.²¹

Menurut Hidayat dan Asriyanti rekrutmen merupakan pengerahan atau pengumpulan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan berkualitas.²² Meldona juga mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari dan menarik pembujuk dan pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan tertentu yang lowong dan telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.²³ Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari dan menemukan orang yang tepat untuk jabatan tertentu dalam suatu lembaga atau organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari dan menemukan pelamar yang memenuhi kriteria untuk mengisi sebuah jabatan di sebuah lembaga ataupun organisasi.

Guru merupakan komponen penentu dalam sistem pendidikan secara keseluruhan karena guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik utamanya

²¹ Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam)."

²² Husein Ma'ruf Setiawan Farid, Adetiyah Syahputri Hermawati, Annisa Putri Nurfathonah, "Analisis Penghentian Rekrutmen Guru PNS Analysis of Termination the Recruitment of Civil Servant in Teacher Formations," *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan* 32, no. 5 (2022): 69–78. <http://ejournal.staisyamsululum.ac.id/index.php/attadbir/article/view/109>

²³ Hafiedh Hasan, "Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan," *Jurnal Ilmiah Promis* 3, no. 2 (2022): 144–62. <https://journal.stitpemalang.ac.id/index.php/Promis/article/view/557>

dalam proses belajar mengajar.²⁴ Guru memiliki peran penting dalam proses belajar mengajar dan menjadi inti dari keseluruhan proses pendidikan.²⁵ Jadi dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang pendidik yang bertugas, mendidik, mengajarkan ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta evaluasi terhadap peserta didik.

b. Tujuan Rekrutmen guru

Tujuan rekrutmen menurut Stoner adalah menyediakan sejumlah calon tenaga kerja yang cukup agar pemimpin dapat memilih pegawai yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan. Rifai juga berpendapat tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber sehingga menungknikan akan terjaring karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan dan Dirjen Peningkatan mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan tujuan umum rekrutmen adalah menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik rekrutmen adalah sebagai berikut:²⁶

- 1) Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*

²⁴ Annafi' Nurul 'Ilmi Azizah et al., *Profesi Keguruan (Menjadi Guru Profesional)*, ed. Annafi Nurul 'Ilmi Azizah, Pertama (Surakarta: Tahta Media Group, 2024).

²⁵ Tasdin Tahrim et al., "Pengaruh Manajemen Kelas Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk Kabupaten Luwu," *Journal of Cross Knowledge* 2, no. 1 (2024): 29–39, <https://edujavare.com/index.php/IJCK/article/view/203>.

²⁶ Siti Surjaningsih, Tanyo Hatmono, and Gunawan, *Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Kependidikan, Direktorat Jendral Guru dan Tenaga, 2019).

- 2) Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum
- 3) Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dan proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah
- 4) Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan pendidikan yang setelah direkrut dan di seleksi akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian.
- 5) Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan.
- 6) Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai
- 7) Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang
- 8) Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.

Menurut Danumiharja umumnya tujuan rekrutmen adalah menyiapkan sejumlah calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Di dalam ruang lingkup pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia difokuskan pada pengadaan guru disekolah. Ulfatin dan Triwiyanto

berpendapat ada beberapa alasan mendasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di sekolah, yaitu:²⁷

- 1) Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan.
- 2) Guru mengundurkan diri akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru.
- 3) Adanya mutasi dan perpindahan guru ke sekolah atau jabatan lain.
- 4) Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan Pendidikan.

c. Proses atau Langkah-Langkah Rekrutmen Guru

Proses rekrutmen guru dapat dilakukan melalui empat bagian yang diawali dengan perencanaan rekrutmen guru, merekap semua lamaran dengan format rekapitulasi pelamar, seleksi pelamar, dan orientasi guru baru.²⁸ Perencanaan rekrutmen dilakukan melalui analisis pekerjaan, yaitu menganalisis dan mendesain jenis pekerjaan yang harus dikerjakan, cara mengerjakannya, alasan mengerjakan pekerjaan itu sehingga bermanfaat untuk memberikan tentang informasi aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku

²⁷ Mintarsih Danumiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*, ed. Ika Fitria Iriyani, pertama (Yogyakarta: Deepublish, 2014).

²⁸ Agia and Sudrajat, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)," *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran* 1, no 2 (2023): 40-44, <https://sj.eastasouth-institute.com/index.php/spp/article/view/111/59>".

manusia, dan alat-alat yang digunakan dalam bekerja.²⁹ Ibrahim Bafadal membagi proses rekrutmen menjadi beberapa bagian yaitu persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman informasi penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru, dan seleksi pelamar.³⁰

- 1) Persiapan rekrutmen guru harus dilakukan secara matang sehingga tujuan dari rekrutmen dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Ada beberapa tahapan dalam persiapan rekrutmen guru diantaranya; pembentukan panitia rekrutmen dan seleksi guru, penetapan persyaratan rekrutmen guru baru, penetapan prosedur pendaftaran rekrutmen guru baru, penetapan jadwal rekrutmen dan persiapan bahan uji seleksi.
- 2) Penyebaran pengumuman informasi penerimaan guru baru dapat dilakukan melalui berbagai media, misalnya brosur, website, media sosial, pamflet dan sebagainya.
- 3) Penerimaan lamaran guru baru melalui beberapa kegiatan yaitu, melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat dalam surat lamaran seperti nama dan alamat pelamar, merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

²⁹ Viktory Nicodemus Joufree Rotty and Damianus Pongoh, "Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 6 (2022): 1349–1358. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/10375>

³⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

- 4) Seleksi pelamar dilakukan untuk membuat perkiraan pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru.

Menurut Muhammad Mustari ada beberapa langkah-langkah dalam rekrutmen guru yaitu pengumuman formasi, pendaftaran, seleksi atau penyaringan, pengumuman kelulusan.³¹

- 1) Pengumuman formasi dilakukan untuk memberitahukan kepada seluruh masyarakat yang memenuhi kualifikasi melalui media cetak maupun media elektronik. Hal yang harus tercantum dalam pengumuman rekrutmen; jenis atau macam pegawai yang dibutuhkan, persyaratan yang dituntut dari para pelamar, batas waktu dimulai dan diakhiri pendaftaran, alamat dan tempat pengajuan lamaran, dan lain-lain yang dianggap perlu.
- 2) Pendaftaran dilakukan setelah pengumuman tersebar dan pendaftar mengajukan permohonan dengan memenuhi syarat yang telah ditentukan beserta lampiran lainnya yang dibutuhkan.
- 3) Seleksi atau penyaringan dilakukan melalui dua tahap yaitu; penyaringan administratif berupa pemeriksaan kelengkapan data beserta lampirannya, apabila terdapat kekurangan kelengkapan dalam hal administratif maka peserta tersebut akan gagal. Kedua, ujian atau tes tentang pengetahuan umum, pengetahuan teknis, dan lainnya yang dipandang perlu.
- 4) Pengumuman kelulusan berisi keputusan nama peserta yang lolos dalam seleksi ketentuan dan penempatan kerja.

³¹ Laili Komariyah et al., *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Abad 21*, ed. Nanda Saputra, Cet. 1 (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021).

Menurut Marihot Tua Efendi proses rekrutmen terdiri dari tiga langkah; penentuan jabatan kosong, penentuan persyaratan jabatan, penentuan sumber dan metode rekrutmen.³²

- 1) Penentuan jabatan kosong dilakukan dengan menganalisis jabatan kosong yang perlu diisi oleh pegawai baru. Keskongangan jabatan dapat terjadi akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri, pension, meninggal dunia dan adanya ekspansi atau perluasan yang dilakukan organisasi atau lembaga.
- 2) Penentuan persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Penentuan persyaratan jabatan akan membantu mengidentifikasi pegawai yang berkaitan dengan siapa yang dibutuhkan dan dimana mereka berada. Sebelum penentuan persyaratan jabatan terlebih dahulu dilakukan analisis pekerjaan dengan memperhatikan pekerjaan pada jabatan tersebut, wewenang dan tanggung jawab, perkakas yang digunakan, kondisi pekerjaan, resiko pekerjaan, latihan dan pendidikan yang dibutuhkan, besarnya upah, lama jam kerja, kemungkinan promosi dan lain-lain.³³

Hasibuan menjelaskan bahwa proses atau langkah-langkah rekrutmen organisasi/lembaga harus didasarkan pada peramalan kebutuhan tenaga kerja,

³² Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Yovita Hardiwati, Cet. 1 (Jakarta: PT. Grasindo, 2002).

³³ Malcom Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, ed. Erwin Siregar, Cet. 1 (Jakarta: Prenada Media Group, 2018).

penarikan (rekrutmen), seleksi (*selection*), penempatan, orientasi, dan induksi pegawai.³⁴

- 1) Peramalan kebutuhan sumber daya manusia yang didasarkan pada faktor internal dan eksternal organisasi yang meliputi jumlah produksi, ramalan-ramalan usaha, perluasan perusahaan, perkembangan teknologi, pasaran tenaga kerja, dan perencanaan karier karyawan.
- 2) Penarikan (rekrutmen), ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam proses penarikan (rekrutmen) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi, tahapan rekrutmen. Identifikasi jabatan yang kosong, mencari informasi jabatan berdasarkan analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang tepat, memanggil calon yang memenuhi persyaratan, menyeleksi kandidat, penawaran kerja, dan mulai bekerja.
- 3) Seleksi tenaga kerja yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses seleksi meliputi penilaian dan penetapan di antara calon-calon pengisi jabatan yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan seleksi. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam proses seleksi yaitu keahlian, pengalaman, usia, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, tampang, bakat, tempramen dan karakter.
- 4) Orientasi tenaga kerja yaitu pengenalan para karyawan baru terhadap organisasi, fungsi, tugas, dan personel di organisasi.

³⁴ R Supomo Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Lia Malyani, Pertama (Bandung: Yrama Widya, 2018).

d. Metode dan sumber rekrutmen

Metode dan sumber rekrutmen dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu metode dan sumber internal serta metode dan sumber eksternal.³⁵

- 1) Metode dan sumber rekrutmen internal, diantaranya *job posting* yaitu prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang adanya posisi yang lowong dalam organisasi/perusahaan. *Job bidding* adalah metode yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada pasra karyawan yang dipercaya jika mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong. Adapun sumber rekrutmen internal diantaranya yaitu referensi dari pegawai lama dan rencana suksesi/pergantian karyawan.

Ada beberapa keuntungan merekrut dari dalam organisasi yaitu biaya yang dikeluarkan tidak terlalu mahal, mendorong usaha antara para karyawan agar lebih baik dan memelihara loyalitas karyawan. Adapun kelemahan merekrut dari dalam perusahaan adalah pembatasan terhadap bakat-bakat, mengurangi peluang, dan meningkatkan perasaan puas diri.³⁶

- 2) Metode dan sumber rekrutmen eksternal, rekrutmen eksternal dilakukan apabila jabatan yang perlu diisi adalah jabatan yang bersifat *entry-level*, memerlukan keahlian atau keterampilan yang belum dimiliki karyawan perusahaan, dan untuk menemukan ide-ide baru dari karyawan dengan latar belakang yang berbeda. Adapun sumber rekrutmen eksternal yaitu sekolah, perguruan tinggi, organisasi/perusahaan lain, orang yang belum bekerja.

³⁵ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Sofyandi Herman, pertama (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008).

³⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, ed. Rahmattika (Jakarta: Murai Kencana, 2004).

Metode rekrutmen eksternal yang dapat digunakan adalah iklan (media internet, televisi, surat kabar, dan sebagainya), agen tenaga kerja, hubungan dengan perguruan tinggi, magang, asosiasi profesional, referensi pegawai lama, dan lamaran tak diminta.

- e. Kendala-kendala dalam rekrutmen, kendala yang dihadapi setiap lembaga tidaklah sama tapi umumnya kendala-kendala yang biasanya dihadapi diantaranya kebijaksanaan organisasi yang sesuai, persyaratan-persyaratan jabatan yang menyulitkan, metode pelaksanaan perekrutan yang tidak sesuai, kondisi pasar tenaga kerja, solidaritas perusahaan kondisi-kondisi lingkungan eksternal perusahaan.³⁷

C. Guru profesional

a. Pengertian guru profesional

Secara umum guru dapat diartikan sebagai orang yang memiliki tanggung jawab mendidik, secara khusus guru dapat diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensinya, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik.³⁸ Karwati dan Prinsa mendefinisikan guru sebagai fasilitator utama yang terdapat pada sekolah yang bertugas dalam menggali, mengembangkan, mengoptimalkan potensi siswa agar menjadi bagian masyarakat yang beretika.³⁹

³⁷ Asrini Vemmi Kesuma Dewi, Herni Pujiati, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, ed. Musnaini dan Hadion Wijoyo, pertama (Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri, 2021).

³⁸ Munawir, Emilya nurul Erindha, and Della Puspita Sari, "Memahami Karakteristik Guru Profesional," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 1 (2023): 384.

³⁹ Irma Sulistiani and Nursiwi Nugraheni, "Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan," *Jurnal Citra Pendidikan* 3, no. 3 (2023): Hlm. 1262.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”⁴⁰

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang yang memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik baik kemampuan akademik maupun non akademik.

Yasmin dan Maisah mendefinisikan profesional sebagai jenis pekerjaan khas yang memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga.⁴¹

b. Tugas guru

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu

“Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.”⁴²

Ada tiga jenis tugas guru yang dikelompokkan menjadi:⁴³

⁴⁰ Eka Fitriana Hamsyah et al., *Profesi Keguruan*, ed. Eka Pamuji Rahayu, Irajuna Haidar, and Octamaya Tenri Awaru, Pertama (Nusa Tenggara Barat: Yayasan Hamjah Diha, 2022).

⁴¹ ananda Rusydi, *Profesi Keguruan (Perspektif Sains Dan Islam)*, ed. Avida Avia, Cet. 1 (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2019).

⁴² Rusydi Ananda, *Profesi Keguruan (Perspektif Sains Dan Islam)*, ed. Avida Avia, Pertama (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019).

⁴³ Siti Maemunawati and Alif Muhammad, “*Peran Guru, Orang Tua, Metode Dan Media Pembelajaran: Strategi KBM Di Masa Pandemi Covid-19*,” ed. Tim Penerbit, Pertama (Banten: 3M Media Karya Serang, 2020).

- 1) Guru sebagai profesi/jabatan adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, sebaiknya hanya dilakukan oleh orang yang ahli dalam bidang pendidikan
- 2) Guru sebagai pendidik yang meliputi mendidik dan mengembangkan nilai-nilai hidup dalam kehidupan peserta didik, mengajar dan melatih peserta didik dalam mempelajari dan mengembangkan ilmu pengetahuan termasuk teknologi di dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Guru dalam bidang kemanusiaan yaitu seorang guru harus bisa menempatkan dirinya sebagai orang tua peserta didik di sekolah, menarik perhatian peserta didik dan berpenampilan yang baik agar peserta didik menjadikan guru sebagai idola dan panutan memberikan motivasi berupa bimbingan dan arahan kepada peserta didik terutama dalam hal belajar

Tugas guru secara umum adalah sebagai waratsat al-anbiya' yang pada hakikatnya mengemban misi rahmatan li al-alam, yakni suatu misi yang mengajak manusia untuk tunduk dan patuh pada hukum-hukum Allah, guna memperoleh keselamatan dunia dan akhirat. Kemudian misi ini dikembangkan kepada pembentukan kepribadian yang berjiwa tauhid, kreatif beramal saleh dan bermoral tinggi. Menjadi guru adalah perbuatan yang mulia dengan balasan pahala di sisi Allah, sebagaimana firman Allah dalam QS. An-nahl ayat 97 yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahan:

Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁴⁴

Ibnu Katsir dalam tafsirnya menafsirkan bahwa janji Allah ini ditujukan kepada orang-orang yang saleh, yaitu orang yang mengerjakan perbuatan yang mengikuti petunjuk kitabullah dan sunnah Nabi, baik dia laki-laki maupun perempuan dari kalangan anak Adam, sedangkan hatinya dalam keadaan beriman kepada Allah dan rasul-nya. Dan bahwa amal yang dilakukannya itu merupakan amal yang diperintahkan serta diisyaratkan dari sisi Allah. Maka Allah berjanji akan memberinya kehidupan yang baik di dunia, dan akan memberinya pahala yang jauh lebih baik daripada amalnya kelak diakhirat.⁴⁵

Tugas guru secara khusus:⁴⁶

- 1) sebagai pengajar (instruksional) yang bertugas merencanakan program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun, dan memberikan penilaian setelah program itu dilaksanakan
- 2) Sebagai pendidik (edukator) yang mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian,
- 3) Sebagai pemimpin (manajerial), yang memimpin dan mengendalikan diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait.

⁴⁴ Kementrian Agama RI, "Al-Quran Dan Terjemahannya," Jakarta Timur: PT. Surya Prisma, 2012.

⁴⁵ Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir* (Jakarta: Pustaka Imam Syafi'i, 2004).

⁴⁶ Ana Nurhasanah, Amanda Sabrina, and Solehhudin Wahab, "Pemanfaatan Greenhouse Sebagai Sarana Dan Prasarana Pembelajaran Berbasis Lingkungan (Ekoliterasi)," *Spizaetus : Jurnal Biologi Dan Pendidikan Biologi* 5, no. 1 (2023): 47–57. <https://spizaetus.nusanipa.ac.id/index.php/spizaetus/article/view/334/107>

Guru yang baik adalah guru yang dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan guru dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam hal mengajar karena kepribadian setiap peserta didik berbeda-beda. Rasulullah bersabda:

كُونُوا رَبَّانِيِّينَ خُلَمَاءَ فُقَهَاءَ عُلَمَاءَ وَيُقَالُ الرَّبَّانِيُّ الَّذِي يُرَبِّي النَّاسَ بِصِغَارِ الْعِلْمِ قَبْلَ
كِبَارِهِ

Artinya:

“Jadilah pendidik yang penyantun, ahli fikih, dan ulama. Disebut guru apabila seseorang mendidik manusia dengan memberikan ilmu sedikit-sedikit yang lama-lama menjadi banyak.” (HR. Bukhari)⁴⁷

Al-Maraghi menafsirkan hadist tersebut bahwa proses transformasi ilmu pengetahuan dari tingkat dasar menuju tingkat selanjutnya dengan didasari semangat tinggi dalam memahami dan menyadari kehidupannya sehingga ketakwaan, budi pekerti dan pribadi yang luhur.⁴⁸ Berdasarkan hadist tersebut dapat dipahami bahwa dalam mendidik guru harus menjadi pendidik yang baik dengan berlemah lembut, halus, sabar, dan teladan karena dalam mendidik membutuhkan waktu yang lama untuk membuat peserta didik menjadi seperti apa yang diharapkan.

⁴⁷ Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, *Shahh Bukhari Muslm*, ed. Abu Firly Bassam Taqiy, pertama (Jakarta: PT Elex Media Kom putindo, 2017).

⁴⁸ Musthafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi* (Arab: Beirut: Dar Al-Fikr, 2019).

c. Kompetensi guru profesional

Guru sebagai agen pembelajaran diharapkan dapat memiliki empat kompetensi yaitu:⁴⁹

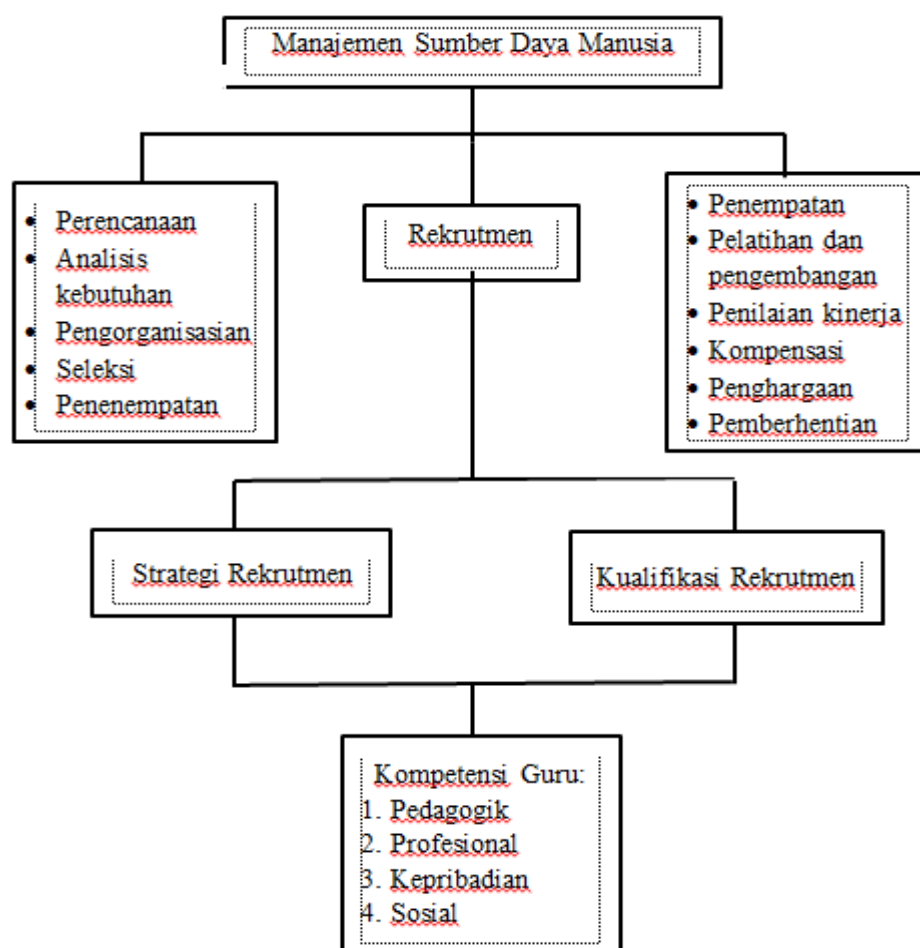
1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelolah pembelajaran peserta didik yang mencakup: Pemahaman terhadap peserta didik, Perencanaan pembelajaran, Pelaksanaan pembelajaran, Mengevaluasi hasil belajar, Pengembangan peserta didik untuk mengactualisasikan potensi yang dimiliki
2. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam, yang mencakup penguasaan materi, kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi profesional meliputi: merancang dan merencanakan program pembelajaran, mengembangkan program pembelajaran, mengelolah pelaksanaan program pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, mendiagnosis faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.
3. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, berakhlak mulia, dewasa, arif, berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik. Ada beberapa cakupan kompetensi Kepribadian yaitu: kepribadian yang mantap dan stabil, Berakhlak mulia dan menjadi teladan, kepribadian yang dewasa, kepribadian yang arif dan berwibawa

⁴⁹ Pudjosumedi AS et al., *Profesi Pendidikan*, ed. Pudjosumedi AS, *Jurnal Pendidikan*, Cet. 1, vol. 53 (Jakarta: Uhamka Press, 2012).

4. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial mencakup: Mampu berkomunikasi dan berintraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, mampu berkomunikasi dan berintraksi secara efektif dan efisien dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, mampu berkomunikasi dan berintraksi secara efektif dan efisien dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar, menanamkan jiwa untuk menyadari dan menghargai perbedaan.

C. Kerangka Pikir

Banyak penelitian yang membuktikan bahwa rekrutmen guru sangat penting untuk meningkatkan pendidikan yang berkualitas serta menghasilkan peserta didik yang produktif, aktif, kreatif, dan inovatif agar dapat bersaing di dunia kerja. Rekrutmen guru yang baik juga dapat meningkatkan mutu sekolah di masyarakat. Berbagai tahapan proses rekrutmen guru di SDIT Insan Madani kota Palopo dilalui calon guru untuk mendapatkan guru dengan kualitas terbaik. Strategi kepala sekolah dalam proses rekrutmen guru diharapkan dapat memaksimalkan kegiatan rekrutmen dan memberikan hasil yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Salah satu cara mendapatkan guru profesional dalam melaksanakan tugasnya adalah melalui strategi kepala sekolah dalam rekrutmen yang efektif dan efisien. Dengan menggunakan Matriks Analisis SWOT, strategi kepala sekolah dalam rekrutmen guru di SDIT Insan Madani kota Palopo dapat dirumuskan, sebagaimana terlihat pada Gambar 2.1 Kerangka pikir berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian fenomenologi yaitu penelitian yang dalam hal ini peneliti berusaha untuk memaparkan fenomena kehidupan manusia mengenai suatu peristiwa tertentu seperti yang dijelaskan oleh partisipasinya. Penjabaran yang diberikan dalam rancangan penelitian ini pada dasarnya berujung pada pokok pengalaman dari beberapa individu yang telah mengalami suatu peristiwa atau fenomena tersebut.⁶⁵ Jenis penelitian fenomenologi digunakan untuk memahami fenomena-fenomena yang berkaitan dengan realitas, situasi, dan kondisi dalam Strategi Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo. Data didapatkan dari wawancara, observasi, dan didukung oleh beberapa dokumen yang ada mengenai Strategi Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁶⁶ Oleh karena itu, data-data yang dikumpulkan adalah data yang berupa kata ataupun kalimat maupun gambar bukan angka-angka.

⁶⁵ Ermi Rosmita et al., *Metode Penelitian Kualitatif*, ed. Mohammad Gita Indrawan, Cet. 1 (Sumatra Barat: CV. Gita Lentera, 2024).

⁶⁶ Dimas Agung Triisliatanto, *Metode Penelitian (Panduan Lengkap Penelitian Dengan Mudah)*, ed. Giovanni (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2020).

B. Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah ‘strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani kota Palopo’. Fokus utama tersebut dijabarkan kedalam beberapa sub fokus penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Fokus Penelitian

NO	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus
1.	Tahapan rekrutmen guru di SDIT Insan Madani kota Palopo	1. Perencanaan 2. Publikasi informasi rekrutmen 3. Seleksi 4. Penerimaan dan penempatan 5. Orientasi dan magang
2.	Strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani kota Palopo	1. Prioritas penghafal Alqur'an (minimal 1 juz) untuk guru Qur'an 2. Rekrutmen dilakukan sebelum tahun ajaran baru dan sesuai kebutuhan 3. Publikasi informasi rekrutmen dengan memanfaatkan teknologi 4. Kualifikasi ijazah lulusan dengan nilai terbaik 5. Tenaga/tim rekrutmen yang ahli di bidangnya 6. Pengembangan kompetensi guru
3.	Faktor pendukung dan penghambat strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo	1. Faktor pendukung 2. Faktor penghambat

C. Definisi Istilah

1. Strategi rekrutmen

Strategi rekrutmen adalah serangkaian langkah sistematis untuk menemukan kandidat terbaik untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi atau lembaga.

2. Rekrutmen guru

Rekrutmen guru adalah proses pencarian guru yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan sekolah. Rekrutmen guru mengacu pada proses yang mencakup perencanaan, seleksi, penerimaan, dan orienasi guru.

3. Guru profesional

Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai untuk mengajar dan mendidik siswa secara efektif.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu, data lapangan dan data tertulis. Data lapangan adalah data yang diperoleh dari lapangan (*field research*) yang berupa hasil observasi, wawancara, dan studi dokumen. Adapun data tertulis berupa data-data literatur atau hasil kajian pustaka berupa jurnal penelitian, referensi buku ilmiah, dan referensi dari internet yang relevan dengan orientasi penelitian. Berikut ini adalah penjabaran sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini:

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penulis secara langsung dari sumber datanya. Data oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung, teknik yang dapat digunakan penelitian untuk mengumpulkan data primer antara lain dengan cara wawancara, diskusi terfokus, analisis dokumen, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan. Dalam hal ini data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sekretaris yayasan, kordinator bidang SDM dan pendidikan yayasan, kepala sekolah, Tenaga Tata Usaha dan Tenaga Pendidik (Guru) yang merupakan subyek dalam penelitian ini.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber dan berbagai cara. Dalam hal ini data sekunder diperoleh melalui dokumen yang terkait dengan penelitian. Adapun yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini yaitu dokumen terkait dengan penelitian ini.

E. Instrumen Penelitian

Memperhatikan jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif maka instrumen kuncinya adalah peneliti sendiri. Selanjutnya peneliti mengembangkan instrumen sebagai instrumen penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara diartikan sebagai tukar-menukar pandangan antara dua orang atau lebih. Kemudian istilah ini diartikan lebih lanjut, sebagai metode pengumpulan data atau informasi dengan cara tanya jawab sepihak, dikerjakan secara sistemik dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.⁶⁷

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman wawancara untuk mendapatkan data utama berupa keadaan atau kondisi sosial, budaya, dan kecenderungan subjek. Hal ini sangat penting untuk dijadikan bahan perbandingan dengan data yang diperoleh dengan teknik lain oleh peneliti dengan kata lain sebagai bahan untuk melakukan verifikasi. Untuk memperoleh secara langsung informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pihak diantaranya sekretaris yayasan Nurul Islam, kordinator bidang SDM yayasan Nurul Islam, kepala sekolah, kepala tata usaha, dan guru SDIT Insan Madani Kota Palopo.

Tabel 3. 2 Kisi-kisi Wawancara Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	No. Soal
Strategi Rekrutmen	1. Perencanaan	Analisis kebutuhan	1-3
		Penjadwalan	4
Guru	2. Publikasi/ pengumuman	Sumber	5
		Metode	6
	3. Seleksi	Administrasi	7-8
		Tertulis	9-10
		Baca Al-Qur'an	11-12
		<i>Microteaching</i>	13-14
		Wawancara	15-16

⁶⁷ Arif Suryantoro and Suwanto FX., *Metode & Teknik Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Andi, 2007).

4. Penentuan dan penerimaan	Lulus/tidak lulus	17-18
5.Orientasi	Magang	19-20

2. Observasi/Catatan lapangan

Observasi yaitu pengamatan secara langsung dan mendalam terhadap objek penelitian untuk mengumpulkan data. Dalam sebuah penelitian, observasi menjadi bagian hal penting karena dengan melakukan observasi keadaan maupun objek penelitian bisa dilihat dan dirasakan langsung oleh peneliti. Peneliti menggunakan observasi pada studi pendahuluan untuk memperoleh informasi umum tentang strategi rekrutmen guru. Instrumen observasi dapat dilakukan melalui ekaman gambar, kuesioner, rekaman suara ataupun tes.⁶⁸

3. Dokumentasi.

Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk memperoleh data berupa dokumen-dokumen yang mendukung temuan yang diperoleh sebagai pelengkap data yang relevan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi deskriptif yang berkaitan dengan strategi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani kota Palopo dan tahapan rekrutmen guru di SDIT Insan Madani.

Hasil wawancara berupa data kualitatif yang kemudian diolah menggunakan alat analisis menjadi informasi deskriptif. Informan yang dilibatkan

⁶⁸ Asep Kuniawan, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Rosdakarya, 2018).

terdiri dari kepala sekolah dan guru SDIT Insan Madani kota Palopo. Wawancara dilakukan dengan cara terbuka, di mana informan mengetahui kehadiran peneliti dan dengan resmi sesuai kesepakatan jadwal melakukan wawancara di lokasi penelitian. Pencatatan dilakukan dengan menggunakan alat perekam dan alat tulis untuk menulis catatan saat wawancara dilakukan.

Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung untuk memperoleh data primer dan fakta yang terdapat di lokasi penelitian tentang strategi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani kota Palopo tahapan dalam rekrutmen guru di SDIT Insan Madani kota Palopo. Dalam melakukan observasi ini, peneliti berusaha merekam dan mencatat data dengan menggunakan alat bantu pengamatan, antara lain catatan lapangan (*field note*) kamera, dan catatan harian.

Pengumpulan data melalui studi dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data aktual berupa dokumen/arsip (teks, rekaman video, audio, atau audio video visual) tentang strategi kepala sekolah dalam rekrutmen guru di SDIT Insan Madani kota Palopo.

G. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dapat dilakukan dengan menggunakan standar atau kriteria yang mengacu pada teori Lincoln dan Guba untuk menjamin keabsahan data sebagai berikut:⁶⁹

1. Standar kredibilitas (*Credibility*)

Menjaga kredibilitas peneliti yaitu menjaga kepercayaan penelitian bahwa apa yang sudah diamati sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Ada beberapa

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993).

tahapan dalam menjaga kredibilitas penelitian diantaranya; memperpanjang keterlibatan peneliti di lapangan, melakukan observasi secara sungguh-sungguh untuk mendalami fenomena yang ada, melacak kesesuaian dan kelengkapan hasil analisis.

2. Standar transferabilitas (*transferability*)

Untuk standar menjamin transferabiliti atau keteralihan dalam penelitian ini dengan melakukan fokus pada isi hasil penelitian sehingga pembaca dapat memahami dengan jelas.

3. Standar dependabilitas (*dependability*)

Standar dependabilitas atau ketergantungan yaitu standar yang dibangun sejak pengumpulan data dan analisis data lapangan serta penyajian data laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun mulai dari pemilihan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan kerangka konseptual.

4. Standar konfirmalitas (*confirmability*)

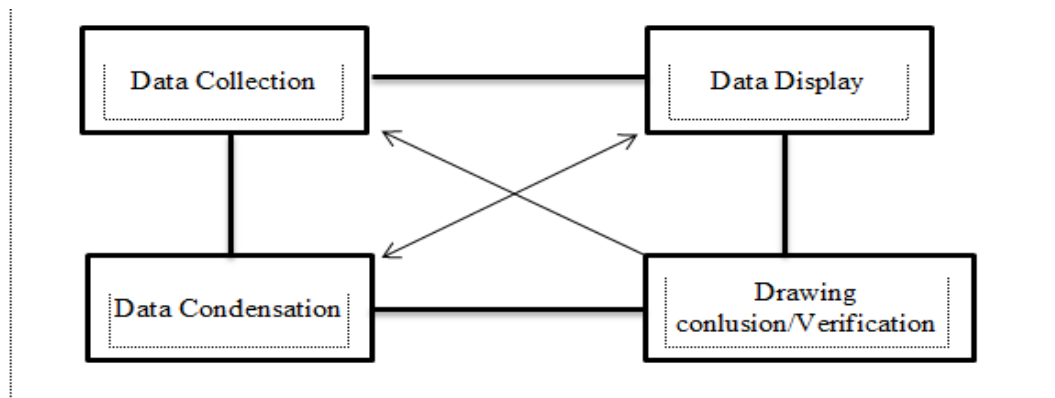
Standar konfirmalitas atau ketegasan diperoleh dengan melengkapi catatan pelaksanaan dan keseluruhan hasil penelitian kemudian mengklasifikasikan data-data yang telah diperoleh lalu dipelajari dan menuliskan laporan hasil penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif (*interactive analysis*) mengacu pada teori Miles, Huberman dan Saldana, sebagai berikut:⁷⁰

1. Pengumpulan/Penataan data mentah (*data collection*) berupa catatan lapangan, rekaman, atau dokumen (hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi)
2. Kondensasi data (*data condensation*), yaitu pemilahan (*selecting*) pengerucutan (*focusing*), peringkasan (*abstracting*), dan sewaktu melakukan penyederhanaan (*simplifying*) data yang didasarkan pada hasil penulisan ulang, transkripsi, catatan reflektif, dan memo yang disusun pengumpulan data;
3. Penyajian data (*data display*) yaitu kegiatan menyusun kumpulan informasi secara sistematis agar mudah dipahami sehingga memberi kemungkinan untuk menghasilkan kesimpulan;
4. Penarikan kesimpulan/verifikasi (*drawing conclusion/verification*), yaitu menarik kesimpulan dari analisis yang dilakukan berdasarkan bukti yang ditemukan di lapangan, sebagaimana terlihat pada Gambar 3.1 berikut:

⁷⁰Suyitno, *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya*, Tulung Agung: Akademia Pustaka, 2018, h. 129-130.



Gambar 3. 1 Penarikan Kesimpulan

Data yang ditemukan harus mampu mendeskripsikan strategi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani kota Palopo. Hasil evaluasi tersebut digunakan untuk optimalisasi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani kota Palopo.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Tahapan Rekrutmen Guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo

a. Perencanaan Rekrutmen Guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo

Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam aspek rekrutmen guru tentunya harus ada proses perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan rekrutmen bertujuan untuk menyiapkan kegiatan rekrutmen dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan hasil yang terbaik pula. Perencanaan mampu memberikan informasi untuk mengkoordinasikan pekerjaan dengan akurat dan efektif. Tanpa perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Persiapan yang dilakukan sekolah dalam merekrut guru diawali dengan melakukan identifikasi kebutuhan.

Identifikasi kebutuhan merupakan tahap awal dalam proses perencanaan rekrutmen guru. Identifikasi kebutuhan bertujuan untuk mengetahui guru apa yang dibutuhkan, berapa jumlah posisi yang kosong, peningkatan jumlah siswa, mutasi guru dan penentuan spesifikasi persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon guru. Berikut hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur, S. Pd., Gr. selaku kepala sekolah:

“Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui rapat dengan masing-masing bidang oleh kepala sekolah dan wakasek kurikulum serta guru mapel yang bersangkutan. Rapat ini membahas masalah yang dihadapi, misalnya mengenai jumlah siswa bertambah otomatis jumlah rombongan belajar bertambah, ruang kelas juga ikut bertambah, serta penambahan guru untuk

mengoptimalkan pemahaman siswa, hasil dari rapat ini selanjutnya akan dilakukan rapat dengan pihak yayasan.”⁷¹

Hasil wawancara dengan ustadz Muhammad Akbar S. Pd.I selaku sekretaris yayasan:

“Kepala sekolah akan menjelaskan temuan lapangan dalam rapat bersama tim yayasan bagian pendidikan untuk penyelesaian nya, selanjutnya akan dilakukan analisis jabatan yang kosong, apakah akan dilakukan rekrutmen atau hanya penyesuaian jam mengajar guru saja”⁷²

SDIT Insan Madani melakukan rekrutmen rutin setiap akhir semester, tepatnya beberapa bulan sebelum tahun ajaran baru. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidik di SDIT Insan Madani kota Palopo.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul syukur S.Pd., Gr selaku kepala sekolah:

“Rekrutmen guru dilakukan pada akhir semester genap 3 bulan sebelum tahun ajaran baru mulai dari identifikasi kebutuhan, rapat perencanaan rekrutmen, publikasi informasi rekrutmen, pelaksanaan rekrutmen, pengumuman hasil rekrutmen, penempatan guru baru”⁷³

b. Pengumuman informasi rekrutmen guru

Pengumuman adalah pemberitahuan tentang adanya lowongan suatu jabatan bertujuan untuk menyampaikan informasi dan mendapatkan pelamar. Pengumuman adanya lowongan dilakukan setelah melakukan perencanaan. SDIT Insan Madani Palopo menggunakan beberapa cara untuk mendapatkan calon guru

⁷¹ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani Palopo wawancara pada tanggal 24 juli 2024

⁷² Muhammad Akbar sekretaris yayasan nurul Islam wawancara pada tanggal 31 juli 2024

⁷³ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 juli 2024

dari luar sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S.Pd., Gr selaku kepala sekolah bahwa:

“Pengumuman informasi rekrutmen di SDIT Insan Madani Palopo dilakukan melalui *flyer* yang dibagikan melalui media sosial seperti *Facebook, Instagram* dan *Whatsapp*. Ada juga pengumuman dari mulut ke mulut, maksudnya yang punya kenalan atau keluarganya yang berminat menjadi guru silahkan masukkan berkasnya bisa juga disebut rekomendasi teman sejawat dengan tetap melalui prosedur yang telah ditentukan. Publikasi informasi rekrutmen dilakukan paling lambat dua minggu sebelum seleksi dilaksanakan”⁷⁴

Hasil wawancara dengan ustadzah Sukmawati S. Pd sebagai guru baru yang telah mengikuti rekrutmen di SDIT Insan Madani Palopo:

“Saya mengetahui adanya lowongan di SDIT Insan Madani Palopo melalui media sosial sekolah dan salah satu kenalan guru di SDIT Insan Madani Palopo.”⁷⁵

c. Seleksi

Tahapan selanjutnya adalah seleksi, yaitu kegiatan lanjutan setelah data-data administrasi para pelamar yang telah mengirimkan berkas lamaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Syamsuddin selaku kordinator bidang pendidikan yayasan nurul imani bahwa:

“Ada beberapa tahapan dalam seleksi yaitu seleksi administrasi atau seleksi berkas, seleksi akademik atau pengetahuan umum, seleksi baca tulis Al-Qur'an, seleksi *microteaching*, dan seleksi wawancara. Tim seleksi terdiri dari perwakilan yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan beberapa guru pilihan yang ahli dibidangnya, misalnya untuk tes *microteaching* adalah guru wali

⁷⁴ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 juli 2024

⁷⁵ Sukmawati guru SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 juli 2024

kelas, dan untuk tes baca Al-Qur'an adalah guru Qur'an. Seleksi dilaksanakan di sekolah kurang lebih selama tiga hari”⁷⁶

Pada tahap seleksi administrasi kelengkapan berkas dan kesesuaian dengan kriteria calon guru yang telah dipublikasi sebelumnya. Hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S.Pd., Gr selaku kepala sekolah bahwa:

“Ada beberapa persyaratan berkas yang harus dipenuhi calon guru sesuai dengan *flyer* yang telah disebarakan yaitu surat lamaran yang ditujukan kepada yayasan Nurul Islam Insan Madani Kota Palopo, foto copy ijazah terakhir yang telah dilegalisir, riwayat hidup, foto copy KTP, foto copy kartu keluarga, dan foto ukuran 3x4. Pendaftar yang memenuhi persyaratan berkas akan dinyatakan lulus seleksi administrasi dan sekolah menyampaikan informasi perkembangan rekrutmen kepada pelamar yang telah menyetorkan berkasnya melalui group *Whatsapp*.”⁷⁷

Tahapan selanjutnya setelah seleksi administrasi adalah tes akademik. Pada tes akademik pemahaman calon guru akan diuji dengan menjawab soal-soal yang berhubungan dengan dasar-dasar agama Islam. Hasil wawancara dengan ustadzah selaku guru baru yang telah mengikuti proses rekrutmen di SDIT Insan Madani Palopo:

“Awalnya saya kira soal tes tertulis akan berhubungan dengan pemahaman kita tentang mata pelajaran yang dibutuhkan, ternyata dalam tes tertulis kita akan menjawab soal-soal tentang dasar agama Islam dengan waktu yang ditentukan di dalam ruangan kelas”⁷⁸

Setelah tes akademik, tes selanjutnya adalah tes baca tulis Al-Qur'an. Tes ini dilakukan agar mengetahui seberapa pengetahuan pelamar tentang baca tulis

⁷⁶ Syamsuddin kordinator bidang SDM dan Pendidikan yayasan Nurul Imani kota Palopo wawancara pada tanggal 31 Juli 2024

⁷⁷ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

⁷⁸ Sukmawati guru SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

Al-Qur'an. Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S.Pd., Gr selaku kepala sekolah di SDIT Insan Madani Palopo bahwa:

“Karena SDIT Insan Madani ini merupakan salah satu sekolah islam, maka setiap guru yang ada di sekolah harus bisa membaca Al-Qur'an. Untuk guru Qur'an harus memiliki hafalan minimal 1 juz. Hal tersebut dites pada saat rekrutmen calon guru melalui salah satu tahapan seleksi tes yaitu tes baca Al-Qur'an. Tes baca Al-Qur'an akan dinilai oleh guru Qur'an dengan memberikan kesempatan kepada calon guru untuk membaca Al-Quran dan dinilai oleh guru yang diberikan tanggung jawab”⁷⁹

Setelah tes baca tulis Al-Qur'an, selanjutnya adalah tes *microteaching* yaitu tes mengenai penguasaan kelas dan kemampuan calon guru dalam mengajar. Berdasarkan wawancara dengan ustadzah Ema Riyanti Tawil S. Pd selaku guru yang menjadi tim penilai dalam tes *microteaching* bahwa:

“Salah satu hal penting yang menjadi kriteria kelulusan dan diterimanya seorang guru kemampuan *microteaching* nya, mulai dari cara belajar yang diamati secara langsung, setiap calon guru juga harus mempersiapkan diri maupun dalam hal menyiapkan perangkat pembelajaran, dan membangun komunikasi dan interaksi dengan siswa melalui pengelolaan kelasnya”⁸⁰

Setelah tes *microteaching*, tes selanjutnya adalah tes wawancara sekaligus sebagai rangkaian tes terakhir dari tahapan seleksi. Pada tes wawancara calon guru akan diberikan beberapa pertanyaan mengenai pengalaman kerja, prestasi hingga kesiapan untuk berkomitmen kepada sekolah. Seperti hal yang dikemukakan oleh ustadz Syamsuddin selaku ketua bidang pendidikan yayasan bahwa:

“Pada tahap wawancara akan lebih ditekankan pada kesiapan calon guru untuk berkomitmen kepada sekolah”

⁷⁹ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

⁸⁰ Ema Riyanti Tawil guru SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 30 Juli 2024

Dari serangkaian tes yang telah dilakukan, hasil penentuan calon guru pada tahap seleksi akan diumumkan langsung kepada calon guru yang lolos.

d. Penentuan dan Penerimaan

Penentuan dan penerimaan guru ditentukan oleh ketua yayasan, kepala sekolah dan guru-guru yang ikut dalam kegiatan rekrutmen melalui rapat. Yang mengambil keputusan mengenai diterima atau tidaknya calon guru di SDIT Insan Madani kota Palopo adalah ketua yayasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Syukur S. Pd., Gr. selaku kepala sekolah di SDIT Insan Madani bahwa:

“Penentuan hasil calon guru yang diterima ditentukan melalui rapat dengan tim yang ikut dalam proses seleksi untuk membahas hasil dari tiap tim yang ikut seleksi. Setiap hasil tes, kelebihan dan kekurangan calon guru pada tahap seleksi akan dipertimbangkan untuk mendapatkan calon guru yang terbaik. Setelah penentuan guru yang lolos seleksi selanjutnya akan dibuatkan surat keputusan (SK) oleh ketua yayasan terkait nama-nama guru yang dinyatakan lolos rekrutmen dan diterima di SDIT Insan Madani”⁸¹

Setelah penetapan calon guru yang lulus, sekolah akan menyampaikan secara langsung kepada calon guru melalui telepon. Setelah disampaikan melalui telepon selanjutnya calon guru akan mengkonfirmasi ulang kepada pihak sekolah. Pelaksanaan rekrutmen di SDIT Insan Madani sudah sampai pada tahap keputusan akhir, para guru mengakui bahwa proses rekrutmen guru dari awal hingga akhir dilakukan secara transparan dan sesuai prosedur.

e. Orientasi dan Magang

Orientasi guru baru dilakukan untuk mempersiapkan guru baru agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memberikan kinerja yang optimal.

⁸¹ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S. Pd., Gr selaku kepala sekolah di SDIT Insan Madani kota Palopo bahwa:

“Tidak ada acara khusus untuk orientasi guru baru, sekolah hanya memanggil guru baru untuk penyampaian aturan sekolah, pengenalan lingkungan sekolah, guru dan staf sekolah kemudian dilanjutkan dengan tahapan magang”⁸²

Pelamar yang telah dinyatakan lulus akan melakukan magang terlebih dahulu selama 1 bulan. Kegiatan magang dilakukan untuk memberikan pengalaman secara langsung kepada guru terpilih terhadap kondisi sekolah terutama dalam kelas. Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S. Pd., Gr selaku kepala sekolah di SDIT Insan Madani Palopo bahwa:

“Setiap guru terpilih akan melalui proses magang yang akan ditempatkan disetiap tingkatan kelas dengan cara diroling selama satu bulan. Guru kelas yang dipilih akan bertanggung jawab untuk mendampingi guru baru dalam proses magang sekaligus menilai kinerja guru baru selama magang”⁸³

2. Strategi Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo

Ada beberapa strategi yang digunakan dalam rekrutmen guru di SDIT Insan Madani kota Palopo. Strategi ini digunakan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, efisien dan efektif.

a) Penghafal Al-Qur'an menjadi prioritas dalam mencari guru Qu'an di SDIT Insan Madani kota Palopo

Sebagai salah satu sekolah yang bernuansa agama Islam, mempelajari dan mengamalkan Al-Qur'an menjadi kewajiban bagi setiap individu sekolah. Peran

⁸² Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

⁸³ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

guru Qur'an selain menjadi teladan untuk peserta didik, guru Qur'an bertugas sebagai pendidik dan pengajar peserta didik dalam membaca dan mempelajari Al-Qur'an. Untuk mewujudkan peserta didik yang mampu memahami dan mengamalkan Al-Qur'an diperlukan guru ahli yang memahami Al-Qur'an pula. Oleh karena itu salah satu strategi yang digunakan oleh SDIT Insan Madani kota Palopo dalam merekrut guru Qur'an adalah dengan memprioritaskan penghafal Qur'an. Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S.Pd., Gr. bahwa:

“Dalam tahapan seleksi rekrutmen guru, ada seleksi baca tulis Al-Qur'an karena hal ini menjadi sangat penting dan menjadi kriteria penilaian dalam proses rekrutmen guru. Khusus untuk rekrutmen guru Qur'an calon guru harus memiliki hafalan Qur'an minimal satu juz. Sekolah juga mempertimbangkan pengalaman mengajar calon guru.”⁸⁴

Hal serupa diungkapkan oleh ustadz Syamsuddin, S.H.I., M.H.I selaku kordinator bidang SDM dan pendidikan yayasan nurul Islam bahwa:

“Dengan memberikan persyaratan, potensi mendapatkan calon guru yang berkualitas akan semakin tinggi. Misalnya untuk guru Qur'an persyaratan harus memiliki hafalan Qur'an minimal satu juz, untuk calon guru yang tidak memenuhi persyaratan tersebut akan gugur dan calon guru yang memenuhi persyaratan tersebut akan lolos ke tahap selanjutnya.”⁸⁵

b) Rekrutmen dilakukan pada akhir semester genap

Waktu pelaksanaan rekrutmen harus diperhatikan dalam pelaksanaan rekrutmen, karena jangan sampai mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.

⁸⁴ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

⁸⁵ Syamsuddin kordinator bidang SDM dan Pendidikan yayasan Nurul Islam kota Palopo wawancara pada 31 Juli 2024

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S. Pd., Gr. selaku kepala sekolah di SDIT Insan Madani kota Palopo bahwa:

“Pada tahap perencanaan rekrutmen akan ditentukan jadwal pelaksanaan rekrutmen, mulai dari publikasi informasi rekrutmen, sampai jadwal seleksi. Rekrutmen SDIT Insan Madani dilakukan tiga bulan sebelum tahun ajaran baru dan sesuai kebutuhan, dimulai dari identifikasi kebutuhan. Hal tersebut dilakukan agar pelaksanaan rekrutmen tidak mengganggu aktivitas belajar mengajar guru dan peserta didik dan guru baru sudah siap ditahun ajaran baru dimulai”⁸⁶

Berdasarkan wawancara dengan ustadz Muhammad Akbar S Pd.I selaku sekretaris yayasan Nurul Islam bahwa:

“Pelaksanaan rekrutmen rutin dilakukan tiga bulan terakhir semester genap, jika kekosongan jabatan terjadi sebelum jadwal rekrutmen rutin maka akan dilakukan penyesuaian beban mengajar kepada guru-guru”⁸⁷

c) Pengumuman informasi rekrutmen dengan memanfaatkan teknologi

Kebutuhan akan teknologi dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat dipungkiri. Teknologi saat ini telah membantu manusia dalam banyak hal, seperti meminimalisir pekerjaan, menghemat waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S. Pd., Gr. selaku kepala sekolah di SDIT Insan Madani kota Palopo bahwa:

“Pengumuman informasi rekrutmen di SDIT Insan Madani Palopo dilakukan melalui *flyer* yang dibagikan melalui media sosial seperti *Facebook, Instagram* dan *Whatsapp*”⁸⁸

⁸⁶ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

⁸⁷ Muhammad Akbar sekretaris yayasan nurul Islam wawancara pada tanggal 31 juli 2024

⁸⁸ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

d) Prioritas calon guru lulusan dengan nilai terbaik

Lulusan dengan nilai terbaik akan memberikan kinerja yang baik untuk membantu keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Calon guru yang memiliki kompetensi unggul dapat memberikan pengajaran yang bermutu dan menyenangkan bagi peserta didik Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S. Pd., Gr. selaku kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo bahwa:

“Pendidikan terakhir calon guru minimal harus S1 pendidikan, dan sesuai dengan bidangnya, misalnya lulusan pendidikan bahasa Inggris untuk guru mata pelajaran bahasa Inggris, lulusan pendidikan agama Islam untuk mata pelajaran pendidikan agama Islam. Calon guru harus minimal S1 pendidikan atau memiliki pengalaman dan prestasi dalam mengajar mata pelajaran yang dibutuhkan”⁸⁹

e) Tenaga/tim rekrutmen ahli dibidangnya

Rekrutmen yang terlaksana dengan baik akan memberikan hasil yang baik pula. Suksesnya pelaksanaan rekrutmen tidak terlepas dari setiap pihak yang terlibat didalamnya, mulai dari tahap perencanaan, publikasi, seleksi, sampai penerimaan dan orientasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Syamsuddin, S.H.I., M.H.I selaku kordinator dalam bidang pendidikan yayasan Nurul Islam bahwa:

“Tim yang ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan rekrutmen adalah guru-guru pilihan yang diusulkan oleh kepala sekolah kepada yayasan, kemudian ketua yayasan dengan segala pertimbangannya akan menerbitkan surat keputusan (SK) untuk nama-nama terpilih.”⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S. Pd., Gr. selaku kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo bahwa:

⁸⁹ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

⁹⁰ Syamsuddin kordinator bidang SDM dan Pendidikan yayasan Nurul Islam kota Palopo wawancara pada 31 Juli 2024

“Tim pelaksana rekrutmen di SDIT Insan Madani adalah guru-guru pilihan yang dianggap mampu dan berkompeten dalam kegiatan rekrutmen yang akan dilaksanakan. Tim pelaksana rekrutmen dibentuk pada tahap perencanaan rekrutmen setelah analisis kebutuhan dilakukan. Guru yang terlibat dalam proses rekrutmen adalah guru yang dianggap berkompeten dan mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Misalnya tim *Microteaching* adalah tim yang terdiri dari beberapa wali kelas yang berpengalaman dalam pengelolaan kelas dan penguasaan materi pembelajaran. Kemudian tim seleksi baca tulis Al-Qur’an adalah tim yang terdiri dari guru Qur’an yang lebih menguasai bidang tersebut⁹¹

f) Pengembangan kompetensi guru

Pengembangan kompetensi guru merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru agar dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif. Pengembangan kompetensi guru perlu dilakukan secara terus menerus untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Abdul Syukur S. Pd., Gr. selaku kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo bahwa:

“Pengembangan kompetensi guru di SDIT Insan Madani selalu dilakukan, baik guru yang sudah bergabung maupun guru yang baru bergabung. Setiap akhir tahun ajaran setelah pelaksanaan rekrutmen akan diadakan pelatihan untuk semua guru selama 2 hari. Pelatihannya memuat tentang pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran yang efektif, gaya belajar dan kesulitan peserta didik, pengembangan keterampilan dan kepemimpinan guru. Ini juga menjadi kegiatan berbagi pengalaman sehingga menambah keakraban dan kekompakan antar guru. Ada juga pelatihan dalam bentuk bimbingan teman sejawat, yaitu guru baru dapat bertanya kepada rekan guru tentang masalah pembelajaran.⁹²

⁹¹ Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

⁹² Abdul Syukur kepala sekolah SDIT Insan Madani kota Palopo wawancara pada tanggal 24 Juli 2024

3. Faktor pendukung dan penghambat strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo

Setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan di sekolah pasti memiliki faktor-faktor yang mendukung untuk membantu kelancaran proses kegiatan di sekolah. Namun ada juga faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan proses kegiatan di sekolah. Terutama jika kegiatan yang dilakukan merupakan hal yang penting tentu memerlukan langkah-langkah dalam penanganannya. Seperti halnya dalam pelaksanaan rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo ada faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam proses pelaksanaannya.

a) Faktor pendukung

Faktor pendukung adalah elemen atau kondisi yang memfasilitasi pencapaian tujuan atau keberhasilan kegiatan maupun organisasi dan lembaga.

“Ada beberapa faktor yang mendukung keberhasilan kegiatan rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo diantaranya; komitmen pimpinan yang memberikan dukungan dan support dalam pelaksanaan rekrutmen guru, banyak lulusan sarjana pendidikan yang mendaftarkan diri dalam kegiatan rekrutmen guru, relasi dari pegawai atau guru, yayasan, dan orang tua dalam penyebaran informasi rekrutmen guru, serta citra positif sekolah juga dapat menarik calon guru yang berkualitas”⁹³

b) Faktor penghambat

Faktor pendukung adalah elemen atau kondisi yang memfasilitasi pencapaian tujuan atau keberhasilan kegiatan maupun organisasi dan lembaga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Syamsuddin, S.H.I., M.H.I selaku kordinator dalam bidang pendidikan yayasan Nurul Islam bahwa:

⁹³ Syamsuddin kordinator bidang SDM dan Pendidikan yayasan Nurul Islam kota Palopo wawancara pada 31 Juli 2024

“Ada juga faktor penghambat yang menghambat kegiatan rekrutmen di SDIT Insan Madani Kota Palopo diantaranya; sebagian guru baru belum memiliki kapasitas dan pengalaman yang cukup untuk diberikan tanggung jawab sebagai wali kelas dan guru mata pelajaran, loyalitas dan komitmen guru belum sepenuhnya ingin mengabdikan, kesejahteraan guru atau gaji dan pendapatan”⁹⁴

B. Pembahasan

1. Tahapan rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota

Palopo

a. Perencanaan rekrutmen guru di SDIT Insan Madani

Perencanaan rekrutmen merupakan proses sistematis untuk menentukan dan mengatur strategi, tujuan, dan tindakan yang bertujuan mencari pelamar kerja untuk mengisi posisi yang kosong sesuai kebutuhan sekolah. Perencanaan rekrutmen dilakukan untuk meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan mengurangi resiko masalah dalam proses rekrutmen.

Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam aspek rekrutmen guru tentunya harus ada proses perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan rekrutmen bertujuan untuk menyiapkan kegiatan rekrutmen dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan hasil yang terbaik pula. Perencanaan mampu memberikan informasi untuk mengkoordinasikan pekerjaan dengan akurat dan efektif. Tanpa perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Persiapan yang dilakukan sekolah dalam merekrut guru diawali dengan melakukan identifikasi kebutuhan.

⁹⁴ Syamsuddin kordinator bidang SDM dan Pendidikan yayasan Nurul Islam kota Palopo wawancara pada 31 Juli 2024

Perencanaan kegiatan rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo sudah dilakukan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya persiapan yang dilakukan oleh pihak sekolah mulai dari analisis kebutuhan 3 bulan sebelum tahun ajaran baru, pembentukan tim rekrutmen, penentuan persyaratan calon pendaftar, waktu pelaksanaan, pengumuman informasi rekrutmen, sampai pada tahap orientasi guru baru. Perencanaan kegiatan rekrutmen guru telah disusun dengan sebaik mungkin melalui rapat.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat M. Manullang dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen “menganalisis suatu jabatan untuk tujuan mengetahui atau menentukan kualifikasi seseorang yang harus memangku jabatan yang dianalisis adalah suatu usaha untuk mendapatkan keterangan-keterangan terinci tentang suatu jabatan”

Fungsi perencanaan dalam hal ini adalah untuk kelancaran pelaksanaan program sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Langkah-langkah perencanaan yang dilakukan sekolah dalam hal rekrutmen guru mencakup beberapa aspek, antara lain: perencanaan kebutuhan sesuai dengan mata pelajaran, kualifikasi akademik calon guru, kemampuan baca tulis Al-Qur'an, dan kepribadian akan diaplikasikan dalam proses rekrutmen guru.

Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 8 “guru pada semua jenjang pendidikan haruslah memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D-IV, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Undang-undang tersebut menjadi acuan SDIT

Insan Madani dalam menentukan kualifikasi calon guru. Kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah dalam rekrutmen guru yaitu:

- 1) Beragama Islam
- 2) Kualifikasi akademik minimal S1
- 3) Diutamakan jurusan pendidikan/keguruan
- 4) Fasih membaca Al-Qura'n dengan baik dan benar
- 5) Menghafal minimal 1 juz (khusus guru Qur'an)
- 6) Bersedia full time di sekolah
- 7) Tidak memiliki ikatan kerja dengan lembaga lain
- 8) Siap mengabdikan minimal 3 tahun
- 9) Usia maksimal 35 tahun

Persyaratan untuk calon guru ditentukan oleh sekolah dengan tetap memperhatikan dan tidak melanggar peraturan pemerintah yang berkaitan dengan penerimaan guru maupun syarat seorang guru sehingga guru yang didapatkan sesuai dengan standar nasional. SDIT Insan Madani melakukan rekrutmen rutin setiap akhir semester, tepatnya beberapa bulan sebelum tahun ajaran baru. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidik di SDIT Insan Madani kota Palopo.

Pihak sekolah membentuk tim dalam melakukan rekrutmen guru. Pihak sekolah juga tidak menggunakan sarana dan prasarana khusus dalam kegiatan rekrutmen. Kegiatan rekrutmen di SDIT Insan Madani menggunakan sarana dan prasarana yang sudah tersedia di sekolah seperti ruangan untuk melakukan wawancara, *microteaching*, dan tes baca Al-Qur'an. Kegiatan rekrutmen guru di

SDIT Insan Madani Palopo dilakukan 3 bulan sebelum dimulainya tahun ajaran baru. Adapun mekanisme rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Palopo yaitu:

- 1) Sekolah melakukan perencanaan kebutuhan guru
- 2) Menginformasikan adanya lowongan
- 3) Penerimaan berkas lamaran
- 4) Seleksi berkas
- 5) Memanggil calon guru yang lolos seleksi berkas
- 6) Tes tertulis, tes baca tulis Al-Qur'an, *microteaching*, dan wawancara
- 7) Pengumuman hasil calon guru yang lolos seleksi
- 8) Orientasi dan magang guru baru

Berikut ini adalah alur kegiatan rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Palopo:



Gambar 4. 1 Alur Kegiatan Rekrutmen Guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo

b. Pengumuman informasi rekrutmen guru

Informasi mengenai adanya lowongan suatu jabatan disampaikan melalui pengumuman atau pemberitahuan dengan tujuan untuk menyampaikan informasi

dan mendapatkan pelamar. Pengumuman informasi rekrutmen guru dilakukan setelah melakukan perencanaan. Pengumuman informasi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo dilakukan melalui 2 cara, yaitu dengan pengumuman secara lisan dan pengumuman melalui media sosial.

Pengumuman secara lisan dilakukan melalui percakapan dari mulut ke mulut, guru SDIT Insan Madani menginformasikan adanya lowongan pekerjaan kepada kenalan/kerabat atau merekomendasikan calon guru yang bisa mengisi kekosongan posisi guru di SDIT Insan Madani. Pengumuman melalui media sosial dilakukan dengan metode *Job Posting* yaitu proses mempromosikan lowongan kerja melalui berbagai media seperti media sosial untuk mencari dan menarik pelamar pekerjaan. Pengumuman melalui media sosial dilakukan dengan menyebarkan *flyer* ke berbagai sosial media yang dimiliki SDIT Insan Madani Kota Palopo. Ada beberapa media sosial yang dimiliki SDIT Insan Madani Kota Palopo diantaranya, *Facebook,instagram,dan YouTube*.

Open Recruitment !!
SDIT INSAN MADANI - MTS INSAN MADANI

POSISI YANG DIBUTUHKAN

- Guru Qur'an
- Guru PAI (akhwat)
- Satpam Sekolah

KRITERIA / PERSYARATAN GURU

- Kualifikasi Akademik minimal S1
- Didirikan Jurusan Pendidikan/Keguruan
- Fresh membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar
- Menghafal Minimal 1 Juz (Khusus Guru Qur'an)
- Bersedia Full Time di Sekolah
- Tidak memiliki ikatan kerja dengan lembaga lain.
- Slip mengabdikan minimal 3 tahun.
- Usia maksimal 35 tahun.

KRITERIA SATPAM

- Bersedia Full Time di Sekolah
- Tidak memiliki ikatan kerja dengan lembaga lain.
- Slip mengabdikan minimal 3 tahun.
- Usia maksimal 40 tahun.

KELENGKAPAN BERKAS

- Surat Lamaran Pekerjaan yang ditujukan kepada Ketua Yayasan Mursi Islam Insan Madani Kota Palopo
- Foto Copy Ijazah terakhir (Legalisir)
- Curriculum Vitae/Daftar Riwayat Hidup.
- Foto Copy KTP
- Foto Copy Kartu Keluarga
- Foto ukuran 3x4 (2 Lembar).

PERYETORAN BERKAS LANGSUNG KE SDIT INSAN MADANI PALOPO:
06-15 MEI 2024

CONTACT PERSON (Ust. Sukur)
0852-3820-2330

Daftar Segera !!

<https://sdit-insan-madani.sch.id> | [sdit-insan-madani.palopo](#) | [SDIT Insan Madani Palopo](#) | [SDIT INSAN MADANI PALOPO](#)

Gambar 4. 2 Flyer Pengumuman Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo

Sumber rekrutmen guru yang digunakan oleh SDIT Insan Madani Kota Palopo adalah sumber internal dan eksternal sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sumber internal yang dimaksud adalah kandidat guru SDIT Insan Madani Kota Palopo yang dianggap mampu dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Sumber eksternal yang dimaksud adalah kandidat dari luar sekolah yang memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Herman Sofyandi tentang metode dan sumber rekrutmen yang terdiri dari internal (dalam sekolah) dan eksternal (luar sekolah)

c. Seleksi

Seleksi adalah proses memilih kandidat terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sejalan dengan pernyataan Hasibuan bahwa seleksi bertujuan untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi kualifikasi persyaratan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Ada beberapa tahapan seleksi yang dilakukan SDIT Insan Madani Kota Palopo yaitu:

Seleksi administrasi atau seleksi berkas

- 1) Tes akademik
- 2) Tes baca Al-Qur'an
- 3) Tes *microteaching*
- 4) Wawancara.

Seleksi administrasi atau seleksi berkas adalah tahap penilaian kelengkapan berkas dan kesesuaian dengan kriteria calon guru yang telah diumumkan sebelumnya. Pelamar yang berkasnya belum memenuhi syarat akan gugur dan tidak akan mengikuti tes selanjutnya. Pengumuman nama-nama

pelamar yang lolos pada tahap seleksi berkass akan diumumkan melalui group *Whatsapp* dari sekolah.

Tahapan selanjutnya adalah tes akademik, tes akademik bertujuan untuk menguji pengetahuan calon guru tentang dasar-dasar agama Islam. Soal tes akademik dibuat oleh guru yang telah diberi tanggung jawab. Hasil tes akademik akan menjadi pertimbangan tim rekrutmen dalam penentuan kandidat terpilih.

Tes selanjutnya adalah tes baca Al-Qur'an, tes ini dilakukan untuk mengetahui tingkat pengetahuan kandidat calon guru dalam membaca Al-Qur'an. Sebagai sekolah dengan latar belakang agama Islam, SDIT Insan Madani mewajibkan setiap guru bisa membaca Al-Qur'an dan hafalan minimal 1 juz untuk calon guru Qur'an. Tes baca Al-qur'an akan dipimpin oleh guru Qur'an yang ada di SDIT Insan Madani. Hasil tes baca A-Qur'an akan menjadi pertimbangan tim rekrutmen dalam penentuan kandidat terpilih.

Setelah tes baca Al-Qur'an, ada tes *microteaching* yaitu tes yang menguji penguasaan kelas dan kemampuan calon guru dalam mengajar dan berinteraksi dengan peserta didik. Pada tes *microeaching* setiap calon guru diberi kesempatan untuk mengajar dan berinteraksi secara langsung dengan peserta didik yang ada di dalam satu kelas. Calon guru akan diberikan waktu selama satu sampai dua jam pembelajaran untuk memberikan performa terbaik sebagai guru dalam memberikan pelajaran kepada peserta didik yang akan dinilai oleh tim *microteaching*. Ada beberapa aspek penilaian dalam tes *microteaching* yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran

- 2) Kompetensi profesional yaitu kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, mengembangkan kurikulum, dan menggunakan teknologi dalam pembelajaran
- 3) Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat
- 4) Kompetensi personal yaitu kemampuan guru dalam mengelola waktu, prioritas dan diri sendiri

Setelah mengikuti tes *microteaching* calon guru akan mengikuti tes terakhir yaitu tes wawancara. Pada tes wawancara calon guru akan diberikan beberapa pertanyaan mengenai pengalaman kerja, prestasi hingga kesiapan untuk berkomitmen kepada sekolah.

d. Penentuan dan Penerimaan

Penentuan dan penerimaan guru ditentukan oleh ketua yayasan, kepala sekolah dan guru-guru yang ikut dalam kegiatan rekrutmen melalui rapat. Setiap nilai calon guru yang telah melalui serangkaian tahap seleksi akan diakumulasi dan dipertimbangkan untuk mendapatkan guru terbaik. Yang mengambil keputusan mengenai diterima atau tidaknya calon guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo adalah ketua yayasan. Nama-nama guru yang dinyatakan lolos dan diterima menjadi guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo akan dibuatkan surat keputusan (SK) dari yayasan Nurul Islam.

Setelah penetapan calon guru yang lulus, sekolah akan menyampaikan secara langsung kepada calon guru melalui telepon. Setelah disampaikan melalui telepon selanjutnya calon guru akan mengkonfirmasi ulang kepada pihak sekolah.

Pelaksanaan rekrutmen di SDIT Insan Madani sudah sampai pada tahap keputusan akhir, para guru mengakui bahwa proses rekrutmen guru dari awal hingga akhir dilakukan secara transparan dan sesuai prosedur.

e. Orientasi

Orientasi guru baru bertujuan sebagai pengenalan lingkungan pekerjaan dan sekolah. Sejalan dengan pendapat Hasibuan bahwa orientasi merupakan pengenalan anggota baru terhadap tugas, dan personel organisasi. Tahapan ini dilakukan setelah adanya penetapan guru terpilih. Orientasi guru baru dilakukan untuk mempersiapkan guru baru agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memberikan kinerja yang optimal. Tidak ada acara khusus untuk orientasi guru baru di SDIT Insan Madani Kota Palopo, sekolah hanya menyampaikan peraturan sekolah, pengenalan lingkungan sekolah, guru dan staf sekolah. Selanjutnya guru baru akan melalui proses magang selama satu bulan. Kegiatan magang dilakukan untuk memberikan pengalaman secara langsung kepada guru terpilih terhadap kondisi sekolah terutama dalam kelas. Kegiatan magang akan didampingi oleh guru yang diberikan tanggung jawab untuk mendampingi guru baru selama magang sekaligus menilai kinerja guru baru. Penilaian kinerja guru baru akan dievaluasi untuk memberikan solusi jika ada kendala yang dihadapi guru baru selama proses magang, tujuannya untuk meningkatkan kinerja guru baru.

2. Strategi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo

- a. Penghafal Al-Qur'an menjadi prioritas dalam mencari guru Qu'an di SDIT Insan Madani kota Palopo

Sebagai salah satu sekolah yang bernuansa agama Islam, mempelajari dan mengamalkan Al-Qur'an menjadi kewajiban bagi setiap individu sekolah. Peran guru Qur'an selain menjadi teladan untuk peserta didik, guru Qur'an bertugas sebagai pendidik dan pengajar peserta didik dalam membaca dan mempelajari Al-Qur'an. Selain menjadi pendidik dan pengajar guru Qur'an juga menjadi pembimbing untuk setiap peserta didik dalam mengembangkan potensinya. Guru Qur'an juga berperan dalam pembentukan akhlak dan etika peserta didik. Dengan mempelajari Alqur'an peserta didik mampu memahami ajaran agamanya sebagaimana yang tertuang dalam kitab suci Al-Qur'an yang kemudian peserta didik dapat mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Untuk mewujudkan peserta didik yang mampu memahami dan mengamalkan Al-Qur'an diperlukan guru ahli yang memahami Al-Qur'an pula. Oleh karena itu salah satu strategi yang digunakan oleh SDIT Insan Madani kota Palopo dalam merekrut guru Qur'an adalah dengan memprioritaskan penghafal Qur'an.

b. Rekrutmen dilakukan pada akhir semester genap dan sesuai kebutuhan

Penentuan waktu rekrutmen yang tepat dapat memberikan dampak positif bagi sekolah karena dapat meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan mempersiapkan guru berkualitas untuk tahun ajaran baru. Rekrutmen di SDIT Insan Madani Kota Palopo dilakukan rutin setiap tahun menjelang tahun ajaran baru dan sesuai kebutuhan sekolah. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidik yang ada di SDIT Insan Madani Kota Palopo. Sekolah mengimplementasikan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya.

c. Pengumuman informasi rekrutmen memanfaatkan teknologi

Kebutuhan akan teknologi dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat dipungkiri. Teknologi saat ini telah membantu manusia dalam banyak hal, seperti meminimalisir pekerjaan, menghemat waktu, tenaga dan dana. Rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani memanfaatkan teknologi dalam pengumuman informasi rekrutmen, hal ini bertujuan untuk memberikan efisiensi dan efektivitas dalam pengumuman informasi. Teknologi yang digunakan dalam pengumuman informasi rekrutmen guru adalah media cetak dan media sosial. Banyak pelamar yang mengetahui adanya lowongan kerja dari sosial media SDIT Insan Madani seperti *Facebook*, *WhatsApp*, *Instagram*, dan *YouTube*.

d. Prioritas calon guru lulusan dengan nilai terbaik

Lulusan dengan nilai terbaik akan memberikan kinerja yang baik untuk membantu keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Calon guru yang memiliki kompetensi unggul dapat memberikan pengajaran yang bermutu dan menyenangkan bagi peserta didik. Salah satu persyaratan yang ditentukan oleh SDIT Insan Madani kota Palopo dalam rekrutmen guru adalah calon guru harus minimal ijazah S1 pendidikan, atau pengalaman yang cukup dalam bidang yang dibutuhkan.

e. Tenaga/tim rekrutmen ahli dibidangnya

Rekrutmen yang terlaksana dengan baik akan memberikan hasil yang baik pula. Suksesnya pelaksanaan rekrutmen tidak terlepas dari setiap pihak yang terlibat didalamnya, mulai dari tahap perencanaan, publikasi, seleksi, sampai penerimaan dan orientasi. Tim yang bertugas dalam rekrutmen guru di SDIT

Insan Madani adalah guru-guru pilihan yang memiliki pengalaman, hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang maksimal yaitu guru yang berkualitas. Contohnya guru wali kelas untuk seleksi *micro teaching*, guru Qur'an untuk tes baca Al-Qur'an.

f. Pengembangan kompetensi guru

Pengembangan kompetensi guru merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru agar dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif. Pengembangan kompetensi guru perlu dilakukan secara terus menerus untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Pengembangan kompetensi guru di SDIT Insan Madani dilakukan secara menyeluruh, baik guru lama maupun guru baru. Contohnya program KKG rutin tiap akhir semester.

3. Faktor penghambat dan pendukung rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo

Setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan di sekolah pasti memiliki faktor-faktor yang mendukung untuk membantu kelancaran proses kegiatan di sekolah. Namun ada juga faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan proses kegiatan di sekolah. Terutama jika kegiatan yang dilakukan merupakan hal yang penting tentu memerlukan langkah-langkah dalam penanganannya. Seperti halnya dalam pelaksanaan rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo ada faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam proses pelaksanaannya.

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung adalah elemen atau kondisi yang memfasilitasi pencapaian tujuan atau keberhasilan kegiatan maupun organisasi dan lembaga. Ada beberapa faktor yang mendukung keberhasilan kegiatan rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo diantaranya; komitmen pimpinan yang memberikan dukungan dan support dalam pelaksanaan rekrutmen guru, banyak lulusan sarjana pendidikan yang mendaftarkan diri dalam kegiatan rekrutmen guru, relasi dari pegawai atau guru, yayasan, dan orang tua dalam penyebaran informasi rekrutmen guru, serta citra positif sekolah juga dapat menarik calon guru yang berkualitas

b. Faktor penghambat

Faktor pendukung adalah elemen atau kondisi yang memfasilitasi pencapaian tujuan atau keberhasilan kegiatan maupun organisasi dan lembaga. Ada juga faktor penghambat yang menghambat kegiatan rekrutmen di SDIT Insan Madani Kota Palopo diantaranya; sebagian guru baru belum memiliki kapasitas dan pengalaman yang cukup untuk diberikan tanggung jawab sebagai wali kelas dan guru mata pelajaran, loyalitas dan komitmen guru belum sepenuhnya ingin mengabdikan, kesejahteraan guru atau gaji dan pendapatan

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dari hasil penelitian yang telah dikaji, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tahapan rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo terdiri dari beberapa tahapan, mulai dari perencanaan, publikasi informasi rekrutmen, seleksi, penentuan dan penerimaan, orientasi. Waktu yang digunakan dalam rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo kurang lebih 3 bulan mulai dari perencanaan identifikasi kebutuhan sampai dengan penempatan guru baru yang telah melalui proses magang dan orientasi selama 1 bulan.
2. Strategi rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo menggunakan strategi tingkat fungsional (*Functional Strategy*) yaitu strategi yang berfokus pada fungsi-fungsi operasional seperti manajemen sekolah dan pengembangan sumber daya manusia. Persyaratan yang harus dipenuhi calon guru misalnya ijazah minimal pendidikan S1 dengan nilai terbaik dan memiliki hafalan Al-Qur'an minimal satu juz untuk guru Qur'an bertujuan agar calon guru yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah hasil terbaik yang dapat menjawab kebutuhan sekolah. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan di akhir tahun ajaran agar pada tahun ajaran baru, guru baru sudah siap untuk menjalankan tugasnya. Pemanfaatan teknologi dalam pengumuman informasi rekrutmen memudahkan pengumuman informasi rekrutmen kepada masyarakat luas secara menyeluruh. Rekrutmen guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo

melibatkan guru yang berpengalaman di bidangnya masing-masing dalam proses rekrutmen. Pengembangan kompetensi guru terus dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru agar memberikan pelajaran yang efektif kepada peserta didik.

3. Faktor pendukung strategi rekrutmen guru profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo yaitu; komitmen pimpinan yang memberikan dukungan dan support dalam pelaksanaan rekrutmen guru, banyak lulusan sarjana pendidikan yang mendaftarkan diri dalam kegiatan rekrutmen guru, relasi dari pegawai atau guru, yayasan, dan orang tua dalam penyebaran informasi rekrutmen guru, serta citra positif sekolah juga dapat menarik calon guru yang berkualitas. Faktor penghambat yang menghambat kegiatan rekrutmen di SDIT Insan Madani Kota Palopo diantaranya; sebagian guru baru belum memiliki kapasitas dan pengalaman yang cukup untuk diberikan tanggung jawab sebagai wali kelas dan guru mata pelajaran, loyalitas dan komitmen guru belum sepenuhnya ingin mengabdikan, kesejahteraan guru atau gaji dan pendapatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian baik berupa dokumen ataupun wawancara, maka peneliti memiliki sedikit saran yang mudah-mudahan dapat membantu membawa perkembangan “Strategi Rekrutmen Guru Profesional di SDIT Insan Madani Kota Palopo” yakni sebagai berikut:

1. Strategi rekrutmen yang sudah dilaksanakan tetap dipertahankan, jika perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik lagi.

2. Pengumuman informasi rekrutmen guru sebaiknya lebih luas lagi dan waktu pendaftaran penerimaan berkas diperpanjang lagi agar calon guru yang mendaftar lebih banyak dan besar peluang untuk mendapatkan guru dengan kualitas terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agia, Novan Ramadani, and Indra Sudrajat. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)." *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran* 01, no. 02 (2023): 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1.i02>.
- Al-Maraghi, Musthafa. *Tafsir Al-Maraghi*. Arab: Beirut: Dar Al-Fikr, 1974.
- Ananda, Rusydi. *Profesi Keguruan (Perspektif Sains Dan Islam)*. Edited by Avida Avia. Pertama. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019.
- Anwar, Muhadjir. *Manajemen Strategik Daya Saing Dan Globalisasi. Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*. Pertama. Vol. 1. Purwokerto Selatan: Sasanti Institute, 2020.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- AS, Pudjosumedi, Trisni Handayani, Ella Sulhah Saidah, and Istaryatiningsih. *Profesi Pendidikan*. Edited by Pudjosumedi AS. *Jurnal Pendidikan*. Cet. 1. Vol. 53. Jakarta: Uhamka Press, 2012.
- Azizah, Annafi' Nurul 'Ilmi, Maulani Sayyidati Adilah Sabrina Abrori, and Almas Dzakiyyah Azzahra. *Profesi Keguruan (Menjadi Guru Profesional)*. Edited by Annafi Nurul 'Ilmi Azizah. Pertama. Surakarta: Tahta Media Group, 2021.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Baqi, Muhammad Fu'ad Abdul. *Shahh Bukhari Muslm*. Edited by Abu Firly Bassam Taqiy. Pertama. Jakarta: PT Elex Media Kom putindo, 2017.
- Cahyadi, Nur, Joko Sabtohadhi, Syarif Agussaid Alkadrie, Megawati, Khasanah, Nico Djhundharto Djajasinga, and Agustina Sadry Yathi Lay. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Paput Tri Cahyono. Cet. 1. Batam: CV. Rey Media Grafika, 2023.
- Danumiharja, Mintarsih. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Edited by Ika Fitria Iriyani. Pertama. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Dirgantoro, Crown. *Manajemen Stratejik*. Cet-2. Jakarta: Grasindo, 2007.
- Eti Nurhayati, R Supomo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Lia Malyani. Pertama. Bandung: Yrama Widya, 2018.
- Fauzi Fathul, Desy Savitri, Lina Safitri. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Proses Rekrutmen Guru Di MI Nahdatul Ulama' Sumpat Sidoarjo." *EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 10, no. 1 (2023): 58–72.
- Hamsyah, Eka Fitriana, Agus Purnomo, Wawan Ahmad Ridwan, Niimasubhani, Mumun Munawaroh, Tamsik Udin, Iis Humairoh, Andrias, and Sundari. *Profesi Keguruan*.

Edited by Eka Pamuji Rahayu, Irajuna Haidar, and Octamaya Tenri Awaru. Pertama. Nusa Tenggara Barat: Yayasan Hamjah Diha, 2022.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Yovita Hardiwati. Cet. 1. Jakarta: PT. Grasindo, 2002.

Hasan, Hafiedh. "Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan." *Jurnal Ilmiah Promis* 3, no. 2 (2022): 144–62.

Hasan, Muhammad, Rahmatullah, Ahmad Fuadi, Inanna, Nahriana, A A Musyafa, Badroh Rif'ati, et al. *Strategi Pembelajaran*. Edited by Muhammad Hasan. Cet. 1. Sukoharjo, 2021. PENERBIT TAHTA MEDIA GROUP.

Hidayat, Kurnia, Riyuzen Praja Tuala, and Muhammad Yasin. "Manajemen Sistem Rekrutmen Dan Pembinaan Kompetensi Guru Di MTS Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur." *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan* 01, no. 01 (2022): 614–22.

Isnaini, Rohmatun Lukluk. "Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam)." *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 12, no. 1 (2015): 111.

Katsir, Ibnu. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Pustaka Imam Syafi'i, 2004.

Kholis, Nur, and M.Ed Admin. *Manajemen Strategi Pendidikan (Formulasi, Implementasi Dan Pengawasan)*. Edited by Arif Mansyuri. Pertama. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014.

Komariyah, Laili, Lorensius Amon, Ali Wardhana, Lukman Priyandono, Soerji Adi Poernomo, Syafruddin Januar, Harliansyah, et al. *Mmanajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Abad 21*. Edited by Nanda Saputra. Cet. 1. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021.

Kuniawan, Asep. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Rosdakarya, 2018.

Laia, Selvyanti. "Sistem Pengambilan Keputusan Rektutmen Guru Paud Menerapkan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank." *Bulletin of Information System Resourch (BIOS)* 1, no. 3 (2023): 132–44.

Ma'rifatul hasanah, Rina Delvani, Vernalita Anata Dharmayanti, Afita Nur Hayat. "Analisis Kriteria Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Di Pondok Pesantren As- Sa ' Adiyah Samarinda." *Jurnal Dinamika* 4, no. 1 (2023): 53–62.

Maemunawati, Siti, and Alif Muhammad. "*Peran Guru, Orang Tua, Metode Dan Media Pembelajaran: Strategi KBM Di Masa Pandemi Covid-19.*" Edited by Tim Penerbit. Pertama. Banten: 3M Media Karya Serang, 2020.

Manulang, Malcom. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edited by Erwin Siregar. Cet. 1. Jakarta: Prenada Media Group, 2018.

- Metris, Diksi, Yulanda Elis Meyana, Nanda Harry Mardika, Ade Irma A. Srem, Henden Nur Annisa, Hendrik Pandiangan, Murtiadi Awaluddin, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Sevi Yona Sari. Cet. 1. Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024.
- Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, and Lia Yuliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Edited by Bhujangga Ayu P, Urdin Munthe, Ahmad Tahalli, and Nunuk Hariyati. Pertama. Yogyakarta: UNY Pres, 2019.
- Mulyasa, Enco. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Uru*. Cetakan ke. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Munawir, Emilya nurul Erindha, and Della Puspita Sari. "Memahami Karakteristik Guru Profesional." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 1 (2023): 384.
- Nasional, Departemen Pendidikan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Ponogoro: Rineka Cipta, 2009.
- Nur Khafid Nizam Fahmi, Ahmad Zahidin. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi." *JMPID (Jurnal Manajeen Pendidikan Islam Darussalam)* 2, no. 2 (2020): 363–76.
- Nurhasanah, Ana, Amanda Sabrina, and Solehhudin Wahab. "Pemanfaatan Greenhouse Sebagai Sarana Dan Prasarana Pembelajaran Berbasis Lingkungan (Ekoliterasi)." *Spizaetus : Jurnal Biologi Dan Pendidikan Biologi* 5, no. 1 (2023): 47–57.
- Parmitasari, Rika Dwi Ayu, and Alim Syariati. *Manajemen Strategi: Pengantar (Buku Bahan Ujian Komperhensif)*. Edited by Akil Rahman. Pertama. Gowa-Sulawesi Selatan: Pusaka Almaida, 2020.
- Payong, Marselus R. *Sertifikasi Profesi Guru; Konsep Dasar, Problematika, Dan Implementasinya*. Cet.1. Jakarta: PT. Indeks, 2011.
- Pearce, John A., and Richard B Robinson Jr. *Stategic Management: Formulation, Implementation, And Control*. Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- Primadewi, Sekar Ayu. "Rekrutmen Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Kompetensi Profesionalisme Guru." *Jurnalku* 1, no. 1 (2022): 1–11.
- Rachmad, Yoesoep Edhie, Hery Afriyadi, Indra Kertati, Tri Cicik Wijayanti, Maya Mariah Zakiah, Evi Kurniasari Purwaningrum, Anitha Paulina Tinambunan, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Efitra and Andra Juansa. Cet. 1. Jambi, 2023.
- RI, Kementrian Agama. "Al-Quran Dan Terjemahannya." PT. Surya Prisma, 2012.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edited by Rahmattika. Jakarta: Murai Kencana, 2004.
- Rosmita, Ermi, Prisca Diantra Sampe, Tito Pangesti Adji, Naela Khusna Faela Shufa, Nasir Haya, Isnaini, Frankie Jantje Hendrikus Taroreh, et al. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by Mohammad Gita Indrawan. Cet. 1. Sumatra Barat: CV. Gita Lentera, 2024.
- Rotty, Viktory Nicodemus Joufree, and Damianus Pongoh. "Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 6 (2022): 1349–58.
- Rusydi, Ananda. *PROFESI KEGURUAN (PERSPEKTIF SAINS DAN ISLAM)*. Edited by Avida Avia. Cet. 1. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2019.
- S. P Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Sadarni. "Strategi Sistem Rekrutmen Sekolah Berbasis Penjaminan Mutu Pendidikan." *Journal of Islamic Education Management* 7, no. 1 (2022): 49–68. <https://doi.org/10.26740/jp.v1n1.p63>.
- Setiawan Farid, Adetiyah Syahputri Hermawati, Annisa Putri Nurfathonah, Husein Ma'ruf. "Analisis Penghentian Rekrutmen Guru PNS Analysis of Termination the Recruitment of Civil Servant in Teacher Formations." *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan* 32, no. 5 (2021): 69–78.
- Silmi Amrullah, Nurhayati, Wandawati. "Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 8 Garut." *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5, no. 1 (2023): 25–34.
- Simamora, and Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN, 1995.
- Sofyandi, Hermana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Sofyandi Herman. Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Solihin, Ismail. *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*. Edited by Adi Maulana. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Subki. *Manajemen Strategik Pendidikan*. Edited by Jamiluddin. Pertama. Nusa Tenggara Barat: CV. Alfa Press, 2022.
- Sulistiani, Irma, and Nursiwi Nugraheni. "Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan." *Jurnal Citra Pendidikan* 3, no. 3 (2023): Hlm. 1262.
- Supiana. *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan Di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tangerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung Dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis*. Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Depag RI, 2008.
- Suriadin. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik Di SMP Islam Darul Hikmah Makasar." *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 112 (2020): 15.

- Surjaningsih, Siti, Tanyo Hatmono, and Gunawan. *Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kependidikan, Direktorat Jendral Guru dan Tenaga, 2019.
- Suryantoro, Arif, and Suwanto FX. *Metode & Teknik Penelitian Sosial*. Yogyakarta: ANDI, 2007.
- Suyanto, and Hisyam Jihad. *Refleksi Dan Reformasi : Pendidikan Di Indonesia Memasuki Milenium III*. Edited by Afnafi Harifi and Rachmi N Hamidawati. Ed.1. cet. Yogyakarta, 2000.
- Tahrim, Tasdin, Nursaeni, Muhazzab Said, Alauddin, Firman Patawari, and Hariati. “Pengaruh Manajemen Kelas Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk Kabupaten Luwu.” *Journal of Cross Knowledge* 2, no. 1 (2024): 29–39. <https://edujavare.com/index.php/IJCK/article/view/203>.
- Triisliatanto, Dimas Agung. *Metode Penelitian (Panduan Lengkap Penelitian Dengan Mudah)*. Edited by Giovanni. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2020.
- Vemmi Kesuma Dewi, Herni Pujiati, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, Asrini. *Manajemen Sumber Daya MANusia Suatu Pengantar*. Edited by Musnaini dan Hadion Wijoyo. Pertama. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri, 2021.
- Wijaya, Candra, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida. *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Edited by Abdullah. Pertama. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019.
- Zainuri, Ahmad, and Yusron Masduki. *Mensinergikan Strategi Manajemen Dalam Dunia Pendidikan*. Edited by Prayitno. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Pertama. Vol. 2. Yogyakarta: Tunas Gemilang Press, 2020.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah singkat SDIT Insan Madani kota Palopo

Sekolah dasar Islam terpadu (SDIT) Insan Madani kota Palopo adalah salah satu sekolah dasar swasta yang berada dibawah naungan yayasan nurul islam insan madani (Nur Imani) sebagai salah satu institusi sosial yang bergerak di bidang dakwah dan pembinaan umat di Luwu Raya pada umumnya, dan kota Palopo pada khususnya. SDIT Insan Madani kota Palopo terletak di Jl. Islamic Center 1 KM. 4 Binturu, kel. Takkala, kec. Wara Selatan, kota Palopo, provinsi Sulawesi Selatan.

Yayasan Nurul Islam telah merancang program pendidikan formal sebagai kontribusi nyata dalam membanun generasi Islam dimasa depan. Sejak tahun 2007 dirintislah taman kanak Islam terpadu (TKIT) Insan Madani kota Palopo, dan pada tahun 2011 dibangun sekolah dasar Islam terpadu (SDIT) Insan Madani kota Palopo. Eksistensi SDIT Insan Madani kota Palopo mendapat respon yang sangat baik dan diminati oleh masyarakat dengan mengimplementasikan kurikulum integratif dalam proses belajar mengajar (PBM) yang berorientasi kepada peningkatan kualitas intelektual dan pencerahan spiritual peserta didik.

b. Visi dan Misi SDIT Insan Madani Kota Palopo

Visi:

“Menjadi sekolah Islam yang unggul dalam menyiapkan generasi berkualitas dan berkarakter”

Misi

- 1) Mewujudkan nilai Islam melalui penyelenggaraan sekolah
- 2) Memadukan nilai Islam dalam kurikulum

- 3) Mewujudkan budaya sekolah yang berbasis Islam
- 4) Menerapkan pendidikan Al-Qur'an secara komperhensif
- 5) Melaksanakan layanan pendidikan secara adil dan memuaskan
- 6) Melakukan pemberdayaan SDM secara berjenjang dan berkesinambungan
- 7) Membentuk peserta didik yang kreatif dan inovatif melalui pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan
- 8) Menghasilkan peserta didik yang berprestasi di bidang akademik dan non akademik melalui penggalan, pembimbingan dan pengembangan minat dan bakat secara terprogram
- 9) Melakukan pembimbingan secara komperhensif dengan orientasi terbentuknya akhlak mulia dan karakter pancasila.

c. Sarana Prasarana SDIT Insan Madani Palopo

Ruang	Kondisi			Jumlah
	Baik	Sedang	Rusak	
Ruang Belajar	24	-	-	24
Kantor	-	1	-	1
Ruang Guru	2	-	-	2
Ruang Perpustakaan	1	-	-	1
Ruang UKS	1	-	-	1
Gudang	-	1	-	1
Kantin	-	1	-	1
Mushallah	1	-	-	1
WC	12	-	-	12

Sumber data: SDIT Insan Madani Kota Palopo

d. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan

No	Jabatan	Jumlah
----	---------	--------

1.	Kepala sekolah	1
2.	Wali kelas	24
3.	Guru PAI	3
4.	Guru Bahasa Inggris	2
5.	Guru Al-Qur'an	18
6.	Guru PJOK	3
7.	Guru BK	1
8.	Guru asisten kelas	4
	Total	57

Sumber Data SDIT Insan Madani

e. Keadaan Peserta Didik

No.	Kelas	Perkembangan Siswa		Rombongan Belajar
		Laki-laki	Perempuan	
1	I	70	57	5
2	II	35	43	3
3	III	61	47	4
4	IV	44	35	4
5	V	50	54	4
6	VI	52	49	4
	Jumlah	312	285	24

Sumber: Data SDIT Insan Madani Kota Palopo

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Instrumen Penelitian: Panduan Wawancara

- a. Perencanaan – analisis kebutuhan
 - 1. Bagaimana proses identifikasi kebutuhan dilakukan?
 - 2. Apa saja yang ditentukan dalam perencanaan rekrutmen?
 - 3. Siapa saja yang terlibat dalam proses perencanaan?
 - 4. Kapan perencanaan dan analisis kebutuhan dilakukan?
- b. Pengumuman – sumber
 - 1. Apa sumber rekrutmen guru yang digunakan di SDIT Insan Madani?
 - 2. Apa metode yang digunakan dalam proses rekrutmen guru?
 - 3. Apa media yang digunakan dalam pengumuman informasi rekrutmen?
- c. Seleksi
 - 1. Apa saja persyaratan berkas yang harus dipenuhi calon guru?
 - 2. Bagaimana proses seleksi administrasi?
 - 3. Bagaimana proses tes tertulis?
 - 4. Dimana tes tertulis dilakukan?
 - 5. Bagaimana proses tes baca Al-Qur'an?
 - 6. Kenapa tes baca Al-Quran penting?
 - 7. Apa saja aspek penilaian tes microteaching?
 - 8. Bagaimana proses tes microteaching?
 - 9. Apa topik wawancara dengan calon guru baru?
 - 10. Siapa saja yang terlibat dalam tes wawancara calon guru baru?
- d. Penentuan
 - 1. bagaimana proses penentuan calon guru yang dinyatakan lolos dan diterima menjadi guru di SDIT Insan Madani Kota Palopo?
 - 2. Siapa saja yang terlibat dalam pengambilan keputusan penentuan calon guru yang lolos
- e. Orientasi:
 - 1. Apakah ada program khusus yang dilakukan untuk orientasi guru baru?
 - 2. Berapa lama waktu yang digunakan guru baru dalam proses magang?

Lampiran Dokumentasi



Dokumentasi saat melakukan wawancara dengan ustadz Muhammad Akbar, S.Pd.I selaku Sekertaris yayasan Nurul Islam Kota Palopo



Dokumentasi saat meakukan wawancara dengan ustadz Syamsuddin, S.H.I, M.H.I selaku kordinator bidang SDM yayasan Nurul Islam Kota Palopo



Dokumentasi saat meakukan wawancara dengan ustadz Abdul Syukur, S.Pd., Gr selaku kepala sekolah SDIT Insan Madani Kota Palopo



Dokumentasi saat melakukan wawancara dengan ustadzah Sukmawati, S.Pd selaku salah satu guru baru di SDIT Insan Madani Kota Palopo



Dokumentasi saat melakukan wawancara dengan ustadzah Ema Riyanti Tawil selaku salah satu guru SDIT Insan Madani Kota Palopo

RIWAYAT HIDUP



Zhalia Azzahra, lahir di Kalotok 09 Oktober tahun 2002.

Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Ayah Habdi dan Ibu Jumasrah. Saat ini penulis bertempat tinggal di desa Kalotok kecamatan Sabbang Selatan kabupaten Luwu Utara.

Penulis memulai pendidikan di taman kanak-kanak Bina Insani tahun 2007 dan tamat setahun kemudian. Pendidikan dasar penulis di SDN 004 Kalotok dan selesai pada tahun 2014. Kemudian di tahun 2015 menempuh pendidikan di SMPN 07 Sabbang Selatan dan tamat di tahun 2017. Pada tahun yang sama, melanjutkan ke jenjang berikutnya di SMAN 18 Luwu Utara dan menyelesaikan pendidikan wajib 12 tahun di tahun 2020. Selanjutnya, untuk mendapatkan gelar S1 penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Palopo, dan mengambil Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dengan Nim 2002060012.

Contact person: zhaliaazzahra.habdi9102@gmail.com