

Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda

Anisa Nur Lail¹, Rahmat Soe'oad², Usfandi Haryaka³

^{1, 2, 3}Universitas Mulawarman, Jl. Kuaro, Gn. Kelua, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia
anisanurlail@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the planning, implementation, supervision, constraints, and solutions in managing teacher recruitment in improving the quality of private Islamic elementary schools in Samarinda. A qualitative approach using the case study method was used to collect data from principal informants, vice principals, and teaching staff. Methods of data collection using interview techniques and document study. The collected data were analyzed interactively and tested the validity of the data was using source triangulation. The results of this study indicate that planning for the recruitment of teaching staff is carried out by determining the qualifications applicants must possess. The recruitment of teaching staff is carried out internally and externally. At the supervisory level, teacher recruitment activities are carried out by school principals and foundation leaders to monitor teacher recruitment activities by participating in the teacher recruitment process. Recruitment management constraints are applicants with personalities that do not match the predetermined qualifications and do not pass the selection process.

Keywords: management, recruitment, educators, quality.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, kendala dan solusi dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda. Pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus digunakan untuk mengumpulkan data dari informan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan tenaga pendidik. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan studi dokumen. Data yang terkumpul dianalisis secara interaktif dan pengujian validitas data menggunakan triangulasi sumber. Hasil studi ini menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan dengan menetapkan kualifikasi yang harus dimiliki oleh pelamar. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan secara internal dan eksternal. Pada tingkat pengawasan, kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah bersama-sama pimpinan yayasan untuk memantau proses kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dengan ikut serta dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Kendala manajemen rekrutmen adalah adanya pelamar yang memiliki kepribadian yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dan tidak lolos dalam rangkaian proses seleksi.

Kata Kunci: manajemen, rekrutmen, pendidik, mutu.

Copyright (c) 2023 Anisa Nur Lail, Rahmat Soe'oad, Usfandi Haryaka

Corresponding author: Anisa Nur Lail

Email Address: anisanurlail@gmail.com (Jl. Kuaro, Gn. Kelua, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur)

Received 22 January 2023, Accepted 29 January 2023, Published 30 January 2023

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan elemen yang sangat penting sebagai faktor utama kemajuan suatu bangsa. Kontribusi yang diberikan pendidikan dalam peningkatan kualitas bangsa adalah dengan menghasilkan lulusan berkualitas yang mampu menghadapi persaingan dan ketidakpastian lingkungan di masa depan yang semakin ketat. Dengan demikian, dibutuhkan pendidikan yang berkualitas. Bagi setiap lembaga, mutu adalah agenda utama dan tugas yang paling penting (Anggal et al., 2019). Kepala sekolah harus memiliki paradigma baru dalam menerapkan dan mengembangkan prinsip-prinsip budaya mutu di lembaga yang dipimpinnya (Dwiyono et al., 2022). Paradigma atau kerangka berpikir

baru ini tentu sangat dibutuhkan dalam upaya mengembangkan mutu pendidikan di tengah era yang berubah. Kemudian, kepala sekolah harus memahami bahwa mutu mencakup *input*, proses, dan output pendidikan (Soe'oad et al., 2021). Pendidikan yang bermutu dapat dilihat salah satunya ketika sebuah lembaga pendidikan memiliki lulusan (*output*) yang dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan (Anwar, 2018).

Sekolah merupakan tempat belajar dan mengajar serta menerima dan memberikan pelajaran menurut jenjang Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Atas, dan Perguruan Tinggi. Siswa yang mengembangkan potensinya akan menjadi kuat dan mampu bersaing dalam menjawab tantangan zaman yang selalu berubah (Azainil et al., 2019). Sekolah sebagai lembaga dan organisasi formal yang bergerak di bidang pendidikan tidak akan bermutu baik atau unggul dengan sendirinya. Mutu yang baik tersebut ditentukan oleh tiga faktor yaitu orang (pendidik), program (kurikulum) dan institusi (pimpinan) (Hayati & Munastiwi, 2021). Tenaga pendidik memiliki peranan penting dalam proses pendidikan yaitu bertanggungjawab terhadap siswa dan proses kegiatan belajar mengajar untuk menghasilkan lulusan yang dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, sekolah diharuskan untuk menemukan tenaga pendidik berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dengan cara menyelenggarakan kegiatan rekrutmen.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Efendi, ditemukan permasalahan dalam rekrutmen tenaga pendidik. Permasalahan yang sering muncul adalah sekolah yang tidak memperhatikan kompetensi kependidikan calon tenaga pendidik ketika terjadi kekurangan tenaga pendidik (Efendi, 2019). Kemudian, ditemukan pengangkatan tenaga pendidik yang diangkat melalui hubungan pribadi dengan pejabat yang memiliki pengaruh dan minimnya informasi mengenai lowongan tenaga pendidik yang diberikan sekolah kepada masyarakat (Kontagora et al., 2018). Selanjutnya, penggunaan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam proses rekrutmen dimana fungsi manajemen tersebut dijelaskan secara sistematis tahapan-tahapan dalam melakukan suatu kegiatan yang diawali perencanaan yang matang, pembentukan struktur kepanitiaan (Amon et al., 2021).

Kemudian, pelaksanaan yang berupa pengumuman adanya kebutuhan di berbagai sumber media, seleksi administrasi, seleksi tes meliputi: tes tertulis pengetahuan, tes tertulis pengetahuan kompetensi profesi sesuai jabatan, praktik mengajar bagi guru (Faldano, 2021) serta pengawasan yang berkaitan erat dengan upaya sekolah memperoleh tenaga pendidik berkualitas yang tidak sekadar mengisi kekosongan pegawai, tetapi berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu lembaga (Tan, 2018). Selain itu, peningkatan mutu pendidikan sendiri sangat berkaitan erat dengan masalah SDM, maka proses rekrutmen menjadi hal yang sangat penting sekali dan sangat bergantung pada proses rekrutmen yang efektif (Rahman et al., 2015). Rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan sekolah dengan baik, secara terstruktur dan sistematis dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang bagus serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah tersebut dimana dapat menghasilkan lulusan yang bermutu dan berkualitas yang

ditunjukkan dengan prestasi-prestasi yang telah diraih (Farida, 2019). Dengan demikian, melihat pentingnya kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam kegiatan rekrutmen terarah sehingga diperoleh guru berkualitas dan tidak sekadar mengisi kekosongan pegawai dan memperoleh SDM yang berdedikasi serta profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah tersebut (Darling-Hammond & Berry, 2016).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda yang dilakukan di SDIT Cordova. Pemilihan sekolah didasarkan sekolah sebagai sebuah bentuk keberanian lembaga pendidikan dalam menggunakan label agama dalam penyelenggaraan pendidikan yang ternyata mendapat tempat tersendiri di hati masyarakat Samarinda. Dimana keunggulan yang dimiliki sekolah tersebut adalah memiliki keterpaduan aspek moralitas dan intelektualitas yang ditanamkan kepada siswa dengan dukungan seluruh sivitas akademika yang ada di lingkungan sekolah. Selain itu, SDIT Cordova memberikan jawaban atas kekhawatiran orangtua khususnya di wilayah Samarinda dimana generasi bangsa saat ini tidak terlepas dari ancaman penyakit masyarakat. Sehingga dapat dimaknai, pilihan masyarakat pada sekolah dengan berbasis agama tersebut menguatkan bahwa SDIT Cordova adalah sekolah yang bermutu dimana mampu menghasilkan lulusan yang memiliki keterpaduan antara aspek moralitas dan intelektualitas dimana hal ini didukung oleh tenaga-tenaga pendidik berkualitas yang diperoleh dari proses rekrutmen yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus (Creswell & Poth, 2016). Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena pendekatan ini dilakukan pada kondisi alamiah, sehingga memperoleh gambaran tentang manajemen dalam rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda. Kemudian, dengan menggunakan penelitian studi kasus, maka diperoleh penjelasan utuh dan mendalam terkait manajemen dalam rekrutmen tenaga pendidik, serta kaitannya dengan peningkatan mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara mendalam. Wawancara dilaksanakan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan tenaga pendidik di SDIT Cordova Samarinda, dengan membuat kesepakatan bersama informan tersebut, dan menyesuaikan dengan kondisi dan ketercapaian data yang dibutuhkan untuk berdasarkan pedoman wawancara. Wawancara dilakukan secara komprehensif tentang pokok-pokok yang tertuang dalam pedoman wawancara. Wawancara yang dilakukan lebih bersifat terbuka artinya informan mengungkapkan jawaban-jawaban berdasarkan fakta di lapangan yang benar-benar sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di lapangan. Dengan demikian data yang diperoleh terdiri dari kutipan langsung dari orang-orang tentang pengalaman, perasaan, pendapat, dan pengetahuannya (Miles & Huberman, 2014).

Data yang baru didapat dari catatan lapangan yang diperoleh melalui wawancara dianalisis dengan cara menyusun, menghubungkan, dan mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan data selama dan sesudah pengumpulan data. Teknis analisis data yang digunakan adalah model interaktif (Miles & Huberman, 2014). Penelitian ini melakukan uji kredibilitas data dengan melakukan triangulasi sumber. Triangulasi sumber yang dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, yaitu hasil wawancara mendalam dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tenaga pendidik.

HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini mengkaji secara empiris terkait manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu sekolah dasar Islam swasta di Samarinda. Studi ini dilakukan untuk menjawab empat indikator utama penelitian ini, yaitu: 1) perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu sekolah; 2) pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu sekolah; 3) pengawasan dalam rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu sekolah; 4) kendala dan solusi dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu sekolah.

Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Kepala SDIT Cordova Samarinda dalam melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik menetapkan kualifikasi yang harus dimiliki oleh pelamar adalah lulusan sarjana pendidikan sebagaimana di dalam standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayat & Savitri (2022) yang menyatakan bahwa lulusan sarjana pendidikan strata 1 menjadi syarat yang telah ditetapkan dan harus dipenuhi ketika melamar kerja. Pada proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Cordova kepala sekolah juga menetapkan kualifikasi yang sejalan dengan salah satu misi SDIT Cordova Samarinda yaitu membentuk siswa yang mampu mengajarkan Al Qur'an sehingga diperlukan tenaga pendidik sebagai guru bidang yang mampu mengajarkan cara membaca Al Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah ilmu tajwid dan memperhatikan makhroj (tempat keluarnya huruf) serta sifat-sifat huruf yang dibuktikan dengan syahadah (ijazah qiroati). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukri dan Sa'diyah (2021) yang menyatakan bahwa hanya tenaga pendidik yang telah memiliki syahadah (ijazah qiroati) yang bisa mengajarkan baca tulis Al Qur'an.

Kepala SDIT Cordova dalam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik telah mengadakan secara kondisional ketika terjadi kebutuhan tenaga pendidik di sekolah dengan memberdayakan tenaga pendidik yang ada sehingga kegiatan belajar mengajar di kelas tetap berjalan secara kondusif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aliyyah et al.(2017) yang menyatakan bahwa rekrutmen secara kondisional bertujuan untuk fokus terhadap apa yang akan dilakukan bila terjadi kekosongan pegawai saja. Bila ditetapkan jadwal atau waktu untuk selalu membuka kegiatan rekrutmen maka harus banyak pertimbangan dengan tenaga pendidik yang telah lama mengabdikan di sekolah. Kepala sekolah

SDIT Cordova Samarinda juga telah melaksanakan rekrutmen secara berkala setiap tiga tahun sekali. Kegiatan ini dilakukan sebab yayasan menggunakan sistem kontrak dalam pengadaan pegawai di lingkungan SDIT Cordova. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandela et al., (2019) yang menyatakan pelaksanaan rekrutmen pendidik yang biasanya dilaksanakan setiap dua tahun sekali, karena kebijakan yayasan yang menggunakan sistem kontrak kepada pegawai baru.

Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Temuan pada penelitian ini terkait pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda. Pada penelitian ini ditemukan bahwa penyebaran pengumuman lowongan penerimaan tenaga pendidik secara internal dan eksternal. Penyebaran lowongan secara internal di SDIT Cordova Samarinda melalui penyampaian kebutuhan tenaga pendidik ketika rapat, kerabat para tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan SDIT Cordova serta dalam halaqah (liqo) Partai Keadilan Sejahtera (PKS). Hal ini dilakukan untuk memperoleh pelamar yang memiliki visi dan misi yang sama dengan SDIT Cordova. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makhrus dan Amalia (2019) yang menyatakan bahwa lowongan tenaga pendidik di sekolah dilakukan melalui sistem rekrutmen secara kekeluargaan, dengan mencari sumber daya manusia yang dibutuhkan melalui informasi sesama guru, jika ada kerabat yang membutuhkan lowongan mengajar.

Penyebaran lowongan tenaga pendidik di SDIT Cordova Samarinda secara eksternal melalui media massa seperti iklan di televisi dan media sosial. Hal ini dilakukan apabila rekrutmen secara internal yang diadakan SDIT Cordova Samarinda belum memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang ada misalnya ketika membuka kelas baru saat terjadi penambahan rombongan belajar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo et al. (2022) yang menyatakan bahwa rekrutmen secara eksternal terjadi karena bertambahnya jumlah siswa sehingga sudah tidak memungkinkan lagi untuk bisa mengandalkan SDM yang ada. Sebab, rasio kebutuhan tenaga pendidik dan siswa tidak seimbang. Karena itulah, menjadi wajib untuk melakukan perekrutan dari sumber eksternal untuk kebutuhan pendidik dan tenaga pendidikan agar memenuhi kebutuhan ideal rasionya.

SDIT Cordova Samarinda telah mengadakan seleksi bagi calon tenaga pendiknnya yang dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu: 1) seleksi administrasi dimana pelamar mengumpulkan berkas-berkas berupa ijazah pendidikan terakhir dan transkrip, riwayat hidup, fotokopi kartu tanda penduduk (KTP) serta ijazah syahadah bagi guru bidang baca tulis Al Qur'an (BTQ); 2) tes tertulis berupa tes kemampuan dasar (TKD) yang terdiri dari matematika, bahasa, dan wawasan kebangsaan; 3) tes microteaching untuk melihat keterampilan pelamar dalam mengajar dan mengelola kelas yang diawasi oleh tenaga pendidik senior di SDIT Cordova Samarinda; 4) wawancara mengenai keagamaan, kependidikan dan dakwah serta baca tulis Al Qur'an. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh tenaga pendidik yang profesional yang tidak hanya sekadar mengisi kekosongan pegawai, tetapi berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu lembaga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2021) yang menyatakan bahwa serangkaian tahapan seleksi yang

dilakukan bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik profesional sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah dimana hal tersebut diperoleh dari seleksi administrasi tes wawancara oleh kepala sekolah yang diawali oleh tes tulis meliputi Tes Kemampuan Akademik (TKDA). Tes tulis menguji potensi akademik guru terkait bidang keahlian yang akan diampu, tes psikologi, dan pengetahuannya terkait bidang keilmuan agama dan kenegaraan. Serta tes wawancara untuk mengetahui kemampuan berkomunikasi guru, psikologi, sekaligus untuk menentukan honorarium atas jasanya yang diinginkan. Selanjutnya, setelah melewati rangkaian tahapan seleksi yang diadakan SDIT Cordova Samarinda selama 3 bulan, pelamar yang dinyatakan lulus seleksi dihubungi melalui telepon dan *via whatsapp* untuk mengonfirmasi kesiapan pelamar mengambil tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik di SDIT Cordova Samarinda.

Pengawasan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Temuan pada penelitian ini terkait pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepala SDIT Cordova bersama-sama pihak yayasan memantau proses kegiatan rekrutmen tenaga pendidik. Hal ini dilakukan agar dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Cordova Samarinda berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panigoro dan Permana (2022) yang menyatakan bahwa kepala sekolah dan pihak yayasan sebagai pemimpin yang mengelola suatu instansi lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab penuh terhadap berlangsungnya proses rekrutmen tenaga pendidik.

Secara umum pengawasan tersebut dapat dikatakan sudah cukup baik dan tugas pengawas tidak hanya sebatas tata tertib yang tertulis untuk itu pengawas ruang dilarang merokok, ngobrol dengan teman-teman sesama, pengawas memberi isyarat atau petunjuk jawaban dan memberi bantuan dalam hal apapun. Pengawas juga dengan telitinya memeriksa biodata peserta pada lembar jawaban agar terinput dengan baik. Tim rekrutmen dan yayasan berperan juga dalam pengawasan yang mana pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpanan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

Rekrutmen tenaga pendidik yang telah terlaksana merupakan bagian dari proses rekrutmen tenaga pendidik yang telah dilaksanakan dan bukan semata-mata dari hasil evaluasi yang berisi kesimpulan yang dibutuhkan serta pengawasan dari seluruh pihak mulai dari yayasan, kepala sekolah, dan tim rekrutmen atau panitia. Persiapan rekrutmen yang telah disiapkan kemudian dijalankan secara optimal artinya segala prosedur dilaksanakan dengan semestinya dan poin seleksi serta hal lain yang berhubungan dengan rekrutmen dijalankan sesuai dengan fungsinya. Jika hal tersebut dilaksanakan maka akan menghasilkan kualitas tenaga pendidik/guru yang profesional dan berkompeten. Dampak positif yang dirasakan setelah proses penyeleksian ini berakhir meningkatnya kualitas tenaga pendidik

atau guru, karena segala potensi dan bakat tersalurkan sesuai dengan bidangnya masing-masing (Darling-Hammond & Berry, 2016).

Kendala dan Solusi dalam Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik

Temuan pada penelitian ini terkait kendala dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda. Pada penelitian ini ditemukan bahwa adanya pelamar yang memiliki kepribadian yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh SDIT Cordova Samarinda dan tidak lolos dalam rangkaian proses seleksi sehingga dinyatakan tidak bisa bergabung bersama SDIT Cordova Samarinda sehingga solusi yang diberikan adalah menggugurkan pelamar tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Nasrulloh (2022) yang menyatakan bahwa apabila calon pegawai memiliki kepribadian yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan maka calon pegawai ini dapat dianggap layak dan dapat ditetapkan sebagai pegawai. Adapun sebaliknya, apabila calon pegawai ini dianggap tidak memiliki kepribadian yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan maka calon pegawai ini dianggap tidak layak dan dapat dinyatakan gugur (Komariya et al., 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah dasar Islam swasta di Samarinda, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Perencanaan dalam rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Cordova Samarinda menetapkan kualifikasi yang harus dimiliki oleh pelamar adalah lulusan sarjana pendidikan dan memiliki syahadah (ijazah qiroati) bagi guru bidang baca tulis Al Qur'an. (2) Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Cordova Samarinda secara internal dan eksternal. Penyebaran lowongan secara internal di lingkungan SDIT Cordova Samarinda melalui penyampaian kebutuhan tenaga pendidik ketika rapat, kerabat para tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan SDIT Cordova Samarinda. Secara eksternal melalui media massa seperti iklan di televisi dan media sosial. (3) Pengawasan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Cordova Samarinda dilakukan kepala SDIT Cordova bersama-sama pihak yayasan memantau proses kegiatan rekrutmen tenaga pendidik. (4) Kendala yang ditemukan dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah dasar Islam swasta di Samarinda adalah adanya pelamar yang memiliki kepribadian yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh SDIT Cordova Samarinda dan tidak lolos dalam rangkaian proses seleksi sehingga dinyatakan tidak bisa bergabung bersama SDIT Cordova Samarinda sehingga solusi yang diberikan adalah menggugurkan pelamar tersebut.

REFERENSI

- Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar. *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(2), 75–86.
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga

- Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 5(1), 1–12.
- Anggal, N., Kristianus, K., & Lio, Z. D. (2019). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 3(1), 14–25.
- Anwar, K. (2018). Peran Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Ta'dibuna : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 41–56.
- Arifin, D. (2021). *Strategi Kepala Sekolah dalam Merekrut Guru di MA Nurul Huda Pakandangan Barat*. Institut Agama Islam Negeri Madura.
- Azainil, Jumini, Haryaka, U., Komariyah, L., & Ramadiani. (2019). Contextual teaching learning with discovery methods to increase motivation, creativity, and outcomes learning science students in elementary school. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(3). <https://doi.org/doi.org/2-s2.0-85072634893>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
- Darling-Hammond, L., & Berry, B. (2016). Recruiting teachers for the 21st century: The foundation for educational equity. *Journal of Negro Education*, 68(3), 254–279. <https://doi.org/10.2307/2668100>
- Dwiyono, Y., Warman, W., Kurniawan, D., Atmaja, A. A. B. S., & Lorensius, L. (2022). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 319–334.
- Efendi, R. P. (2019). *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah Alam Raya Muara Jambi Di Kabupaten Muaro Jambi*. Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
- Faldano, E. M. (2021). *Strategi Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan SMK Negeri Samarinda*. Universitas Mulawarman.
- Farida, I. N. (2019). *Sistem Rekrutmen Guru dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Hayat, N., & Savitri, R. (2022). Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di MI Al-Mukhlisin Kota Jambi. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 7(2), 67–74.
- Hayati, F., & Munastiwi, E. (2021). Program Human resource Development untuk Mengembangkan Kompetensi Pendidik pada PAUD Mutiara Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Golden Age, Universitas Hanzanwadi*, 5(2), 64. <https://doi.org/10.29408/jga.v5i01.3089>
- Komariya, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., Harliansyah, H., Satriawarman, T., Bustami, M. R., Heriman, H., Firmansyah, F., Pratama, P. A., Sumantri, W. H., Rianti, R., Rusdawati, R., Yusniar, Y., Stripeni, S., Ping, T., Rohana, R., ... Monica, M. V. (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Kontagora, H. A., Watts, M., & Allsop, T. (2018). The Management of Nigerian Primary School

- Teachers. *International Journal of Education Deveploment*, 59, 128–135.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.10.011>
- Kusuma, D. P. P., & Nasrulloh, A. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157.
- Makhrus, A., & Amalia, R. (2019). Manajemen Guru sebagai Upaya Pencapaian Visi-Misi Sekolah (Studi di Sekolah Menengah Atas Persatuan Guru Islam Indonesia 1 Kota Bandung). *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–9.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods. In *Qualitative data analysis: a sourcebook of new methods* (p. 263).
- Mukri, R., & Sa'diyah, M. (2021). Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam: Studi Kasus SDIT Insantama Leuwiliang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 268–279.
- Panigoro, F. C., & Permana, H. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Tahun. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9394–9399.
- Rahman, K. ., Ardiansyah, & Marwazi. (2015). Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 23–28.
<https://doi.org/10.21580/nw.2015.9.1.518>
- Sandela, M., Asmendri, & Fadriati. (2019). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa'adiyah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 155–166. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674>
- Soe'oed, R., Marpaung, J., & Hanim, Z. (2021). School Leadership in Teacher Resource Quality Deveploment Planning. *Jurnal Pendas Mahakam*, 6(2), 111–118.
<https://doi.org/10.24903/pm.v6i2.881>
- Tan, C. Y. (2018). Examining School Leadership Effects on Student Achievement: the Role of Contextual Challenges and Constraints. *Cambridge Journal of Education*, 48(1), 21–45.
<https://doi.org/10.1080/0305764X.2016.1221885>
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(2), 171–181.