

**STUDI KOMPARATIF REKRUTMEN PENDIDIK PADA TK
PUTRA HARAPAN DAN TK DIPONEGORO 45 BOBOSAN
PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

Oleh:

**TAQIY AUFA
NIM 2017406047**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROF.K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya :

Nama : Taqiy Aufa

NIM : 2017406047

Jenjang : S-1

Jurusan : Pendidikan Madrasah

Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul **“Studi Komparatif Rekrutmen Pendidik Pada TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan oleh orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 19 September 2024

Saya yang menyatakan,



Taqiy Aufa
NIM. 2017406047

HASIL LOLOS CEK PLAGIASI

bismillah acc munaq ufa[1].pdf

ORIGINALITY REPORT

22%	23%	8%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	8%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	6%
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	4%
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	3%
5	www.informasiguru.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KH. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40 Purwokerto 53126 Telepon
(0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**STUDI KOMPARATIF REKRUTMEN PENDIDIK PADA TK PUTRA
HARAPAN DAN TK DIPONEGORO 45 BOBOSAN PURWOKERTO**

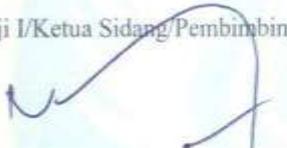
Yang Disusun Oleh Taqiy Aufa (NIM.2017406047) Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Jurusan Pendidikan Madrasah, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah diujikan pada Rabu, 25 September 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan (S.Pd)** Oleh Dewan Penguji Skripsi.

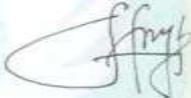
Purwokerto, 10 Oktober 2024

Disetujui oleh:

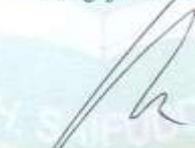
Penguji I/Ketua Sidang/Pembimbing

Penguji II/Sekretaris Sidang


Dr. Novan Ardy Wiyani M.Pd.I.
NIP.19850525201503 1 004


Zuri Pamuji, M.Pd, I
NIP. 19830316201503 1 005

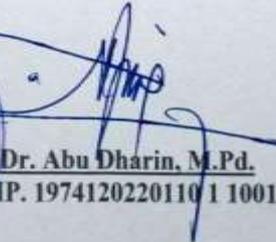
Penguji Utama


Prof. Dr. H. Munjin, M.Pd.
NIP.19610305199203 1 003

Diketahui Oleh:

Ketua Jurusan Pendidikan Madrasah




Dr. Abu Dharin, M.Pd.
NIP. 1974120220110 1 1001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdr Taqiy Aufa
Lampiran : 3 Eksemplar

Kepada Yth.
Ketua Jurusan Pendidikan Madrasah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

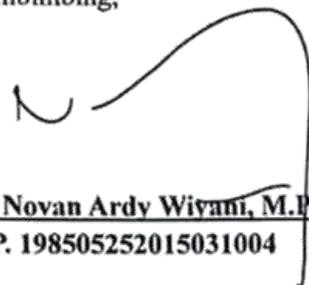
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Taqiy Aufa
NIM : 2017406047
Jurusan : Pendidikan Madrasah
Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Studi Komparatif Rekrutmen Pendidik Pada TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto

Sudah dapat diajukan kepada Ketua Jurusan Pendidikan Madrasah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.). Demikian atas perhatian Bapak, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 19 September 2024
Pembimbing,



Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.
NIP. 198505252015031004

STUDI KOMPARATIF REKRUTMEN PENDIDIK PADA TK PUTRA HARAPAN DAN TK DIPONEGORO 45 BOBOSAN PURWOKERTO

Taqiy Aufa

2017406047

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dua lembaga sekolah yang sama-sama dinaungi oleh yayasan yang memiliki karakteristik berbeda dalam merekrut pendidik yaitu TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan serta mengetahui apa saja kualifikasi dan kriteria yang dibutuhkan agar menjadi pendidik yang professional, guna merealisasikan tujuan lembaga sekolah masing-masing. Metode penelitian yang digunakan adalah dekskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Dengan subjek penelitian meliputi, pengelola lembaga, kepala sekolah dan staf administrasi sekolah. Dengan teknik analisis data yaitu, reduksi data yang mengumpulkan hasil wawancara, penyajian data, dan verifikasi data. Persamaan dan perbedaan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan adalah seperti berikut *pertama*, sama-sama TK islam terpadu milik yayasan yang menggunakan seleksi BTA pada proses seleksi pelamar. *Kedua*, sama-sama melalui pertimbangan dan proses yang dilakukan oleh pengelola yayasan sekolah masing-masing. *Ketiga*, perbedaan yang sangat menonjol yaitu jika TK Diponegoro 45 Bobosan wajib memiliki berakidah dan turut serta di organisasi masyarakat akhlussunnah wal jama'ah jika TK Putra Harapan tidak diperkenankan memperlihatkan keterikatan pada organisasi masyarakat atau akidah yang dimiliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen diawali dengan persiapan rekrutmen yaitu dengan menganalisa kebutuhan guru yang ada, pengumuman adanya lowongan pendidik, persyaratan yang harus dipenuhi calon pendidik, seleksi dengan berbagai tes dan penentuan penerimaan pendidik. Metode yang digunakan tersebut dapat dikatakan efektif bagi sekolah, hal ini terbukti dengan kualitas guru yang diperoleh sangat baik seperti yang diungkapkan oleh kepala pelaksana dan pengambil keputusan dalam kegiatan rekrutmen pendidik. Hasil seleksi yang dilakukan dari tahap awal sampai akhir dilakukan sesuai prosedur yang ada sehingga dapat diperoleh hasil yang baik, dari seleksi administrasi, wawancara dan tes tertulis, micro teaching, kesehatan serta job training. Sampai memperoleh pendidik yang berkualitas. Demi perbaikan dimasa yang akan datang penulis menyarankan agar kegiatan rekrutmen, bila perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. Terutama dalam pengumuman lowongan pendidik diperpanjang waktunya dan berkas-berkas yang berkaitan dengan rekrutmen pendidik sebaiknya disimpan dengan baik, agar dapat memenuhi kebutuhan sekolah dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pendidik, Studi Komparatif

A COMPARATIVE STUDY OF EDUCATOR RECRUITMENT IN PUTRA HARAPAN KINDERGARTEN AND DIPONEGORO 45 BOBOSAN PURWOKERTO KINDERGARTEN

Taqiy Aufa

2017406047

ABSTRACT

This study aims to describe two school institutions that are both sheltered by foundations that have different characteristics in recruiting educators, namely TK Putra Harapan and TK Diponegoro 45 Bobosan and find out what qualifications and criteria are needed to become professional educators, in order to realize the goals of their respective school institutions. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques of interviews and documentation. With research subjects including, institutional managers, principals and school administrative staff. With data analysis techniques, namely, data reduction that collects interview results, data presentation, and data verification. The similarities and differences in the process of recruiting educators at Putra Harapan Kindergarten and Diponegoro 45 Bobosan Kindergarten are as follows first, both integrated Islamic kindergartens owned by foundations that use BTA selection in the applicant selection process. Second, both go through considerations and processes carried out by the managers of their respective school foundations. Third, a very prominent difference is that if Diponegoro 45 Bobosan Kindergarten is required to have a creed and participate in akhlussunnah wal jama'ah community organizations if TK Putra Harapan is not allowed to show attachment to community organizations or their creed. The results showed that recruitment begins with recruitment preparation, namely by analyzing existing teacher needs, announcing educator vacancies, requirements that must be met by prospective educators, selection with various tests and determining educator acceptance. The method used can be said to be effective for schools, this is evidenced by the excellent quality of teachers obtained as expressed by the chief executive and decision makers in educator recruitment activities. The results of the selection carried out from the initial to the final stage are carried out according to existing procedures so that good results can be obtained, from administrative selection, interviews and written tests, micro teaching, health and job training. Until obtaining qualified educators. For the sake of improvement in the future, the author suggests that recruitment activities, if necessary, be improved to be even better. Especially in the announcement of educator vacancies extended time and files related to the recruitment of educators should be stored properly, in order to meet the needs of the school to the maximum and in accordance with educational objectives.

Keywords: Recruitment, Educators, Comparative Study

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	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 ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

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

1. Vokal Tunggal

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

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

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

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
ـِـُ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

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

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...آ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إ...آ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...ؤ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا / Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ / Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ / Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

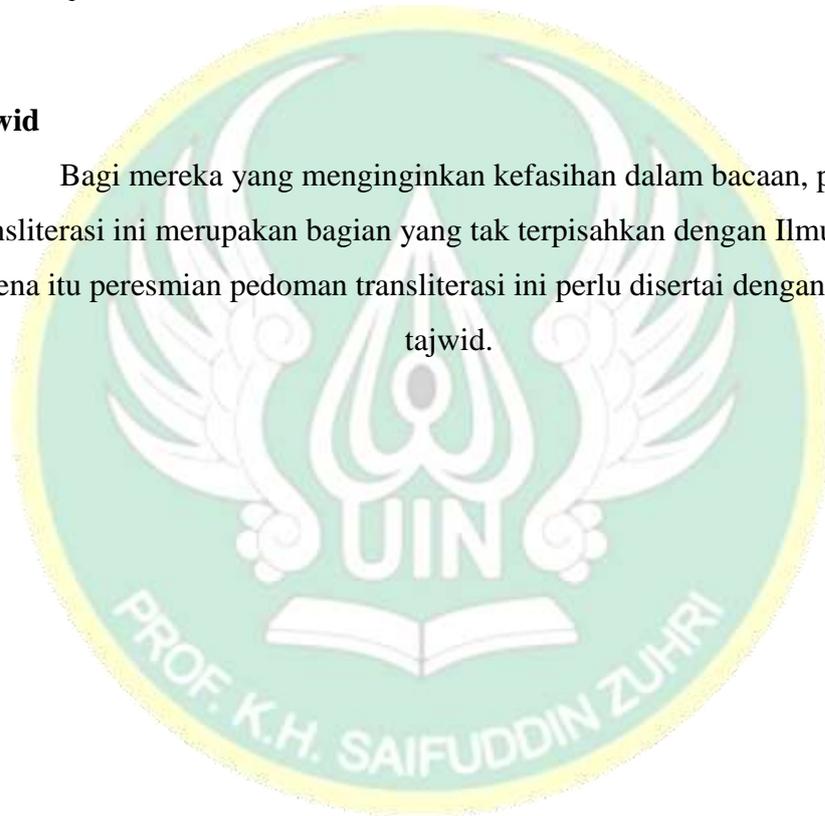
Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللهُ عَفُوْرٌ رَحِيْمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلّٰهِ الْاَمْوُرُ جَمِيْعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.



MOTTO

"Setiap orang menjadi guru setiap rumah menjadi sekolah"

KI Hadjar Dewantara



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmairrahim

Alhamdulillah segala puji dan syukur yang mendalam peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat karunia-Nya serta kehendak-Nya skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Karya sederhana ini peneliti persembahkan kepada:

Kedua orang tua peneliti, Bapak Muhammad Kholayly dan Ibu Rohmah Fatimah Zahro yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan baik moril maupun materil. Terimakasih atas segala pengorbanan yang tulus untuk kebahagiaan peneliti. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan keberkahan kepada keduaorang tua penulis. Kakak dan Adik peneliti, Sadida Wahab Hasbulloh dan Aflah Nuha yang selalu senantiasa mendoakan. Teman-teman atthohiriyah yang selama ini memberi semangat. Teman-teman Nurun Najjah yang selalu menemani peneliti menyelesaikan skripsi. Kepada seseorang yang tak bisa saya sebut namanya terimakasih atas pengalaman berharga yang pernah diberikan hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Yang terakhir dan paling utama untuk diri saya sendiri terimakasih untuk segala hal sudah mau bekerjasama dengan keadaan selama ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbi'l'aamin*. Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan hidayah, taufik, dan inayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Studi Komparatif Rekrutmen Pendidik di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan ” dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya dengan harapan syafaat di hari kiamat nanti.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti menyadari bahwa baik dalam proses pelaksanaan penelitian maupun proses penulisan skripsi, peneliti banyak sekali dibantu oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, arahan, serta motivasi. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Prof. Dr. Suparjo, M.A., Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Dr. Nurfuadi, M.Pd.I., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. Prof. Dr. H. Subur, M.Ag., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
6. Dr. Abu Dharin, S.Ag., Ketua Jurusan Pendidikan Madrasah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
7. Dr. Asef Umar Fakhruddin, M.Pd.I., Koordinator Program Studi Pendidikan Islam
8. Mahasiswa Pendidikan Islam Anak Usia Dini angkatan 2020 Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

9. Dr. Novan Ardy Wiyangi, M.Pd., Dosen Pembimbing yang telah berkenan memberikan waktu, bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
10. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah membantu selama masa studi peneliti
11. Pengelola , Kepala Sekolah, Guru dan Staf admintrasi TK Putra Harapan yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Pengelola , Kepala Sekolah, Guru dan Staf admintrasi TK Diponegoro 45 Bobosan yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini
13. Kedua orang tua peneliti, Bapak Muhammad Kholayly dan Ibu Rohmah Fatimah Zahro , terima kasih atas kasih sayang dan dukungannya yang tak pernah lekang oleh waktu.
14. Seseorang yang selalu mengajarkan peneliti untuk optimis dan berfikir positif selama proses yang peneliti jalani.
15. Sahabat-sahabat seperjuangan di atthohiriyah yang telah menemani berproses.
16. Teman-teman Nurun Najjah yang telah menemani mengerjakan skripsi bersama.
17. Seluruh Keluarga Besar PIAUD (B) Angkatan 2020, yang telah kebersamai peneliti dalam proses perkuliahan.
18. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti dengan tulus dan kerendahan hati, menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca terkait pembahasan dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. *Aamiin ya rabbal'amin*

Purwokerto, 2024
Peneliti



Taqiy Aufa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HASIL LOLOS CEK PLAGIASI	iii
PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
MOTTO	xvi
PERSEMBAHAN.....	xvii
DAFTAR ISI.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Konseptual	6
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Studi Komparatif	11
1. Studi	11
2. Komparatif	11
B. Rekrutmen Pendidik	12
1. Pengertian Rekrutmen	12
2. Prinsip Rekrutmen	12
3. Proses Rekrutmen	13
4. Proses Seleksi Calon Guru Baru.....	17
5. Faktor pendukung dalam rekrutmen	17
6. Kendala dalam Proses Rekrutmen	18

	C. Kajian Pustaka	29
BAB III	METODE PENELITIAN	30
	A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	30
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
	C. Objek dan Subjek Penelitian	32
	D. Teknik Pengumpulan Data	33
	E. Teknik Analisis data	36
	F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	37
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	39
	A. Penyajian dan Analisis Data	39
	1. Rekrutmen Pendidik di TK Putra Harapan	40
	2. Rekrutmen Pendidik TK Diponegoro 45 Bobosan	50
	3. Persamaan dan Perbedaan Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan .	57
BAB V	PENUTUP	63
	A. Kesimpulan	63
	B. Keterbatasan Penelitian	64
	C. Saran	64
	D. Kata Penutup	65
	DAFTAR PUSTAKA	66
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	I

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrume Wawancara Putra Harapan.....	II
Lampiran 2	Instrumen Wawancara Diponegoro 45 Bobosan.....	X
Lampiran 3	Surat Keterangan Penelitian.....	XVIII
Lampiran 4	Dokumentasi Wawancara TK Putra Harapan	XX
Lampiran 5	Dokumentasi Wawancara TK Diponegoro 45 Bobosan	XXII
Lampiran 6	Surat Keteranga Seminar Proposal	XXIV
Lampiran 7	Surat Keteranga Lulus Komprehensif.....	XXV
Lampiran 8	Surat Keterangan Wakaf	XXVI
Lampiran 9	Sertifikat KKN	XXVII
Lampiran 10	Sertifikat Bahasa Inggris	XXVIII
Lampiran 11	Sertifikat Bahasa Arab	XXIX
Lampiran 12	Sertifikat PPL	XXX
Lampiran 13	Sertifikat BTA-PPI.....	XXXI
Lampiran 14	Daftar Riwayat Hidup	XXXII



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dalam upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. ¹Maka dari itu pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk pribadi dan karakter yang baik pada peserta didik. Peningkatan mutu Pendidikan Nasional di Indonesia terus-menerus diupayakan oleh pemerintah seperti banyak bermunculan Pendidikan Anak Usia Dini ataupun Pendidikan Non Formal, seperti yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 berbunyi “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.²

Dengan adanya pendidikan diharapkan guru ataupun tenaga pendidik memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³Kualifikasi akademik yang dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program serjana atau program diploma empat.⁴ Dengan adanya kualifikasi tersebut secara akademik agar nantinya dapat menunjang profesionalitas suatu lembaga pendidikan, maka diterapkan suatu rekrutmen guna meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan. Proses

¹ Wirza, Z., *Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu*.2019. h.1

² Undang-Undang Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bab II pasal 3

³ Agustina, Y. *Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Mts Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*.2019. h.13

⁴ Undang-undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 dan Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru dan Dosen (Bandung: citra Umbara, 2016), h.3-6

rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.⁵

Rekrutmen merupakan suatu proses pencarian calon karyawan atau tenaga kerja yang dapat memenuhi syarat sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan.⁶ Peran pendidik yang sangat penting ini sangat berpengaruh pada mutu pendidikan pada lembaga sekolah tersebut, maka dari itu setiap sekolah memiliki standar yang berbeda yang disyaratkan kepada pelamar atau calon tenaga kependidikan. Kegiatan ini selain mengisi kekosongan posisi, juga dapat membantu memberikan yang terbaik pada lembaga pendidikan demi berjalannya tujuan lembaga tersebut. Bukan hanya mengajar dengan asal tanpa adanya proses penerimaan pada lembaga pendidikan.⁷

Melihat peran pendidik yang begitu penting maka perlu diadakannya rekrutmen yang dapat menghasilkan berbagai calon-calon tenaga pendidik yang kompeten. Dalam proses rekrutmen diharapkan suatu lembaga mampu memperoleh tenaga pendidik baru yang handal dan kompeten dalam bidangnya serta sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga.

Pendidikan di Indonesia memiliki beberapa konsep yang berbeda tergantung pada lembaga pendidikan masing-masing dimana pendidik berperan penting pada pengembangan lembaga pendidikan. Keadaan seperti ini menjadi suatu tantangan lembaga pendidikan dalam mencari pendidik yang profesional pada bidang kerjanya masing-masing disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan. Oleh karena itu, sasaran utama lembaga pendidikan adalah mencari dan menemukan calon tenaga pendidik yang berkompeten dan berkomitmen pada lembaga pendidikan guna mendidik dan membimbing peserta didik dengan baik. Lembaga pendidikan tentunya tidak hanya menjadi tempat berkumpulnya guru dengan para murid melainkan ada

⁵ Tuti Andriani. *Manajemen SDM dalam Pendidikan*. Pekanbaru : Education mattersmost Publishing. 2014. H. 39-40

⁶ Muhammmad Mustari . *Manajemen pendidikan*.2014.h. 17-18

⁷ Pasaribu, A. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3. 2017. h.3-4

beberapa hal kompleks di lingkup tersebut seperti terciptanya seseorang yang memiliki visi dan misi untuk tujuan dan pencapaiannya.⁸

Berdasarkan persoalan pendidikan yang berkembang pada zaman ini lembaga pendidikan perlu meningkatkan mutu pendidik dan dengan adanya rekrutmen dengan cara menyeleksi calon tenaga kependidikan pada bidangnya masing-masing. Maka dari itu suatu lembaga pendidikan harus memiliki persyaratan khusus guna mengidentifikasi dan merekrut calon pendidik yang dibutuhkan sesuai bidangnya agar nanti dapat mempermudah dan dapat memperbaiki kualitas suatu lembaga pendidikan. Menurut Strauss dan Sayles (dalam bukunya Ibrahim Bafadal), seleksi adalah suatu proses pembuatan perkiraan mengenai yang memiliki kemungkinan besar untuk berhasil dalam menjadi guru.⁹ Maka dari itu diadakannya rekrutmen guna mendapatkan pendidik atau fasilitator yang khusus guna berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.¹⁰

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen pihak lembaga pastinya memperhatikan apa saja komponen penting dalam merekrut guna dapat menjembatani tercapainya suatu tujuan pendidikan. Beberapa komponen yang menjadi acuan tercapainya kemajuan bangsa dalam sistem pendidikan adalah system dalam merekrut calon pendidik dalam lembaga sekolah. Oleh karena itu lembaga pendidikan mengusahakan tercapainya tujuan lembaga sekolah. Tercapainya suatu visi misi dan tujuan lembaga sekolah adalah dapat mewadai pendidik yang berkompeten dan memiliki pengetahuan dalam bidangnya.¹¹

Rekrutmen dirancang dan disusun dengan mempertimbangkan berbagai aspek antara yang bersifat formal dan informal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberlangsungan lembaga pendidikan tersebut. Oleh sebab itu, adanya penyelenggaraan rekrutmen ini dengan harapan dapat

⁸ Supriadi, I. *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. 1998.h. 15-16

⁹ Ibrahim, Bafadal, M.Pd. "Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar." *Jakarta: Bumi Aksara* . 2003. H. 16

¹⁰ Pupuh faturrohman, *Jurnal Penilitia Mewujudkan Pembelajaran bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islam*, 2007. h. 113

¹¹ Farida, I. N.. *Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar*. 2010. h. 162-175.

mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas dan dapat dengan mudah membimbing peserta didik dalam proses belajar mengajar serta tercapainya tujuan pendidikan. Rekrutmen pendidik merupakan proses mencari dan mendapatkan pembimbing bagi peserta didik di lingkungan sekolah yang diharapkan dapat membentuk dan mengembangkan karakter baik dalam diri peserta didik. Keberhasilan dalam merekrut guru terlihat dari ketertarikan pelamar yang datang dan memiliki potensi dan banyaknya penempatan yang berhasil.¹²

Pendidik merupakan manusia yang sangat berjasa besar dalam prosesnya mencerdaskan anak bangsa dan melatih anak agar menjadi manusia berkarakter. Lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab moral untuk mendidik anak bukan hanya agar anak pintartetapi juga berkarakter.¹³ Karakter secara bahasa berarti sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan orang lain.¹⁴ Tenaga kependidikan merupakan seorang guru yang telah mengabdikan dirinya untuk terselenggaranya pendidikan pada lembaga pendidikan.¹⁵ Untuk menjadi pendidik anak usia dini adalah hal yang tidak mudah, dikarenakan ada beberapa hal yang harus dikuasai dengan ketelatenan. Ketrampilan dalam mengajar sangat diperlukan karena nantinya akan berhadapan dengan anak usia dini yang dimana berbeda dengan jenjang pendidikan lainnya, sedangkan sekolah yang memiliki rekrutmen dengan menggunakan syarat dan ketentuan tertentu jarang ditemui dikarenakan kesejahteraan yang belum memadai untuk tenaga kependidikan. Secara umum, pendidik anak usia merupakan seseorang yang membantu memberikan stimulus atau rangsangan bagi perkembangan potensi anak agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang

¹² Meldona, M. *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif integratif*. h.19

¹³ Inayah, S. F. N., & Wiyani, N. A. (2022). Pembentukan Karakter Ramah Melalui Pembiasaan Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun (5s) Pada Anak Usia Dini. *ASGHAR: Journal of Children Studies*, 2(1), 12-25.

¹⁴ Wiyani, N. A. (2017). Perencanaan strategik pembentukan karakter anak usia dini di TK Islam Al-Irsyad Purwokerto. *Al-Athfal: Jurnal Pendidikan Anak*, 3(2), 105-118.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5

Maha Esa, sehat, mandiri, inovatif, dan menjadi warga Negara yang berdemokratis dan kreatif.¹⁶

Sekolah yang menggunakan sistem dan syarat dalam rekrutmen pendidik merupakan salah satu cara untuk mengenalkan keunggulan dan karakteristik lembaga pendidikan yang dimiliki di arus globalisasi dapat membuat inovasi baru yang positif dalam rangka menjadikan proses pembelajaran yang tidak mudah membuat anak bosan dan mogok belajar bagi anak usia dini. Mengajar sangat diperlukan karena nantinya akan berhadapan dengan anak usia dini yang dimana berbeda dengan jenjang pendidikan lainnya, sedangkan sekolah yang memiliki rekrutmen dengan menggunakan syarat dan ketentuan tertentu jarang ditemui dikarenakan kesejahteraan yang belum memadai untuk tenaga kependidikan.

Ketertarikan peneliti melakukan penelitian dengan judul studi komparatif rekrutmen pendidik pada TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto ini merupakan salah satu gambaran bahwasannya menjadi pendidik anak usia dini tidak hanya memiliki kecakapan dalam menghadapi kondisi anak di sekolah, akan tetapi secara umum seorang pendidik harus memiliki kompetensi akademik dan kompetensi pada bidangnya dengan kata lain menjadi pendidik anak usia dini berarti harus memiliki sertifikat pendidikan anak usia dini atau sederajat. Dengan adanya syarat tambahan seperti yang diterapkan oleh lembaga sekolah TK Putra harapan seorang pendidik wajib menguasai hafalan juz 30 merupakan ciri khas khusus yang membuat lembaga tersebut unggul pada bidang agama.¹⁷ Selain itu, TK Putra harapan mewajibkan setiap gurunya memiliki kualifikasi akademik strata satu (S1) pendidikan anak usia dini. Berbanding terbalik dengan syarat yang ditentukan oleh lembaga sekolah TK Diponegoro untuk

¹⁶ Niati, W. *Peran Guru Paud dalam Menstimulasi Perkemangan Bahasa Anak pada Kelompok B Usia 5-6 Tahun Di TK Darma Wanita*, h.38-48.

¹⁷ Wawancara dengan Ibu Denok selaku Kepala Sekolah Tk Putra harapan pada Sabtu, 17 Juni 2023

setiap gurunya tidak diwajibkan memiliki kualifikasi pendidikan yang merujuk pada kompetensi pendidikan anak usia dini.¹⁸

Berdasarkan latar belakang yang telah di deskripsikan diatas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul Studi Komparatif Rekrutmen Pendidik pada TK Putra harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto.

B. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penjelasan dari setiap pemaknaan yang dilakukan pada peneliti dalam menjelaskan konsep yang digunakan, sehingga dapat memudahkan peneliti dalam mengoprasionalkan permasalahan yang diteliti sesuai keadaan lapangan. Berdasarkan pengertian tersebut dengan ini peneliti mampu menjelaskan dari setiap permaknaan dari masalah yang diteliti yaitu:

1. Rekrutmen Pendidik

Menurut Kamus Besar Indonesia (KBBI), Pendidik adalah orang yang mendidik. Pendidik secara bahasa adalah orang yang mendidik (pengajar), adapun pengertian pendidik menurut istilah menurut Sutari Imam Barnadib pendidik adalah orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai kedewasaan. Menurut Muhammad munir Mursi dalam kutipan Syairnya mengatakan bahwa pada diri guru ada kemuliaan dan hampir saja mendekati kerasulan.¹⁹ Artinya Pendidik adalah orang dewasa yang membimbing anak menuju kearah kedewasaan. Pendidik yang dimaksud merupakan guru PAUD. Pola asuh dalam konteks lembaga PAUD disebut sebagai pola interaktif antara anak dan guru PAUD.²⁰

¹⁸ Wawancara dengan Ibu Kepala Sekolah Tk Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto pada Sabtu, 17 Juni 2023

¹⁹ Muhammad Munir Mursi, *At- Tarbiyat al-Islamiah : Usuluha wa Tatwiruha fi al-Bilad al- 'Arabiyah* , (Kairo: ' Alam al-Kutub , 1982), h.167

²⁰ Novan ardy Wiyani, “ *Dasar-Dasar Manajemen PAUD*”, (Yogyakarta: Arruz Media, 2020),h.14.

Rekrutmen secara bahasa dalam (KBBI) artinya pengerahan, misalnya tenaga kerja. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk diperkerjakan dalam dan oleh organisasi.²¹ Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.²²

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen pendidik adalah proses mencari dan menemukan bakal calon tenaga kerja terdidik untuk memenuhi kebutuhan dan jabatan sebagai pendamping dalam membimbing anak sesuai keahlian dan kemampuan.

2. Studi Komparatif

Kata studi berasal dari bahasa Inggris *study* yang artinya belajar. Dalam bahasa Indonesia, studi berarti penelitian atau penyelidikan ilmiah.²³ Kata Komparatif dapat dimaknai dengan berkenaan atau berdasarkan perbandingan.²⁴ Dapat disimpulkan bahwa studi komparatif adalah penelitian ilmiah atau kajian berdasarkan dengan perbandingan yang bertujuan untuk membandingkan dua variable atau lebih, untuk mendapatkan jawaban atau fakta apakah ada perbandingan atau tidak dari objek yang sedang diteliti. Metode ini bersifat *ex post facto*, artinya data dikumpulkan setelah semus kejadian yang dikumpulkan selesai berlangsung.

Berdasarkan uraian tersebut maka skripsi yang peneliti bahas merupakan “Studi Komparatif Rekrutmen Pendidik Pada TK Putra Harapan Dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto”. Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana rekrutmen pendidik pada TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 apa saja perbedaan dan kesamaan yang didapati,

²¹ Sondang P. Siagin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 102

²² Supaiana, *Sistem Pendidikan ...* .h. 292

²³ Aditya Nagara, *Kamus Praktis bahasa Indonesia*,(Surabaya:intang Usaha Jaya< 2000), hlm.530.

²⁴ Happy El Rais, *Kamus Ilmiah Populer* (Yogyakarta: Pustaka Belajar,2015), hlm. 325.

apa saja persiapan yang harus dipersiapkan, dan sistem apa yang diperlukan untuk proses penyebaran pengumuman guru baru. Penelitian ini juga berusaha mendeskripsikan kegiatan penerimaan lamaran guru baru dan syarat yang diperlukan dan apa saja yang dipertimbangkan dalam seleksi guru baru pada TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis hanya ini meneliti sebuah penelitian terkait dengan “ Bagaimana rekrutmen pendidik di TK Putra Harapan dan TK Dliponegoro 45 Bobosan Purwokerto? ” Sedangkan turunan masalah dari permasalahan tersebut antara lain:

1. Bagaimana persiapan rekrutmen guru di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan ?
2. Bagaimana sistem penyebaran pengumuman guru baru di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan ?
3. Bagaimana penerimaan lamaran guru baru di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan ?
4. Bagaimana seleksi pelamar guru baru di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini agar kita mengetahui apa saja kualifikasi dan kriteria yang dibutuhkan agar menjadi pendidik yang profesional, guna merealisasikan tujuan lembaga sekolah masing-masing.

b. Tujuan Khusus

Tujuan penelitian ini agar peneliti sebagai calon tenaga pedidik dan peneliti lainnya dapat mengambil manfaat dari informasi yang ada utuk dijadikan sebuah pembelajaran dan bekal di masa yang akan datang.

2. Manfaat Penelitian

a.) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam mengembangkan alternatif terselenggaranya rekrutmen pendidik di lembaga sekolah TK Putra Harapan Purwokerto dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto.

b.) Manfaat Praktis

1) Bagi Kepala PAUD

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan dapat dijadikan masukan dalam dalam rangka meningkatkan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

2) Bagi Guru atau Tenaga Pendidik

Penelitian ini diharapkan sebagai acuan dan usaha meningkatkan kemampuan dalam rangka memenuhi sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidang yang dituju.

3) Bagi Wali Murid

Penelitian ini diharapkan sebagai acuan dan usaha orang tua atau wali murid dalam memilih lembaga sekolah untuk anaknya dengan keunggulan masing-masing.

4) Bagi Pengelola Yayasan

Penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi bagi yayasan dan sebagai upaya pengembangan sistem pendidikan di lembaga tersebut.

5) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pembuatan penelitian atau laporan akhir studi kasus rekrutmen pendidik atau tenaga kependidikan

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan kerangka menyeluruh mengenai isi skripsi, guna memberikan petunjuk mengenai pokok bahasan penulisan skripsi ini. Penjabaran sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bagian utama skripsi tentang sistematika tertentu yaitu kebutuhan yang dilakukan peneliti. Bab I berisikan pendahuluan tentang latar belakang masalah dari masalah yang ingin dipecahkan, kemudian dari masalah tersebut, terdapat tujuan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi tentang landasan teori yang berkaitan tentang pengertian studi komparatif rekrutmen pendidik, fungsi rekrutmen, prinsip rekrutmen pendidik dan mengenai rekrutmen pendidik di lembaga sekolah. Bab III menerangkan tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yang didalamnya meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV membahas tentang hasil penyajian data, hasil penelitian, dan analisis data serta pembahasan yang perekrutan pendidik pada dua lembaga sekolah apa saja faktor yang melatar belakanginya. Bab V merupakan penutup bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang disajikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Studi Komparatif

1. Studi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan pengertian studi adalah penelitian ilmiah, kajian dan telaahan. Penelitian yang menggunakan studi akan dilakukan proses menelaah ditelusuri dan menjelaskan kemungkinan hubungan antarvariabel yang ada. Dalam mencapai hasil yang maksimal diperlukan adanya studi agar nantinya dapat mencapai hasil yang diinginkan. Studi menurut Kriyantono (2020) digunakan untuk menjelaskan wawasan yang diteliti yang berkaitan dengan aspek-aspek seseorang, organisasi, atau suatu situasi kemasyarakatan untuk ditelaah sedalam mungkin.²⁵

2. Komparatif

Menurut ahli kata komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk membandingkan dua variabel atau lebih, untuk mendapatkan jawaban atau fakta apakah ada perbandingan atau tidak dari objek yang sedang diteliti. Studi komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk membandingkan dua variabel atau lebih, untuk mendapatkan jawaban atau fakta apakah ada perbandingan atau tidak dari objek yang sedang diteliti. Komparatif adalah dapat berkenaan dengan perbandingan.²⁶

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa studi komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk membandingkan dua variabel atau lebih, untuk mendapatkan jawaban atau fakta apakah ada perbandingan atau tidak dari objek yang sedang diteliti.²⁷

²⁵ Kinanti, *Colaborating Report Dalam Penyajian Berita Pada Media Online Tribun Jateng Com Dengan Sumber Informasi di Media Sosial* (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).2022.hlm.

²⁶ Happy El Rais, *Kamus Ilmiah Populer* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), hlm.325

²⁷ Nurcahyanti, W. *Studi komparatif model Z-Score Altman, Springate dan Zmijewski dalam mengindikasikan kebangkrutan perusahaan yang terdaftar di BEI*. 2015

B. Rekrutmen Pendidik

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menurut Singodimedjo (dalam bukunya edy sutrisno), mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.²⁸ Sondang Siagian mengungkapkan bahwa proses rekrutmen perlu dikaitkan dalam dua hal. *Pertama*, para pencari tenaga kerja baru perlu mengkaitkan identifikasi lowongan dengan formasi tentang analisis pekerjaan, karena informasi tersebut mengandung hal-hal penting tentang tugas apa yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi dan dipekerjakan. *Kedua*, komentar para manajer yang kelak membawahi tenaga kerja baru itu harus diperhatikan, bahkan dipertimbangkan dengan matang.

Proses rekrutmen harus terlebih dahulu dilakukan kegiatan seleksi atau penyaringan pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik. Kualitas sumber daya manusia yang ada dilihat dari kualitas calon-calon pelamar. Upaya menemukan pelamar yang yang berkemampuan dan berkompeten dalam berkerja pada suatu organisasi. Dalam menempatkan individu yang berkeahlian sesuai dengan kebutuhan organisasi adanya penarikan tenaga kerja dan perekrutan.

Jadi tujuan adanya rekrutmen adalah untuk memenuhi kekosongan sebanyak mungkin dari pelamar sehingga organisasi atau subtansi memiliki banyak peluang untuk menentukan pilihan terbaik terhadap calon tenaga kerja yang cakap dan lolos kualifikasi.

2. Prinsip Rekrutmen

Dalam rangka mendapatkan tenaga pendidik yang professional dan cakap tidaklah hal yang mudah. Ada beberapa yang harus diperhatikan dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen pendidik, diantaranya:

²⁸ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Kencana. 2009.H. 45.

- a. Rekrutmen harus dirancang secara terencana agar dapat mencapai semua kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud adalah tujuan dari pelaksanaan rekrutmen itu sendiri.
 - b. Rekrutmen harus dilakukan secara objektif. Maksud dari objektif adalah dalam proses rekrutmen penyaringan pelamar yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan berarti dinyatakan tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan lulus seleksi.
 - c. Untuk mendapatkan calon yang profesional diwajibkan pelamar menguasai materi seleksi komprehensif yang mencakup semua persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik.²⁹
3. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen sebelumnya harus memperhatikan berapa jumlah dan posisi kosong yang diisi sesuai dengan SDM, kapan posisi tersebut harus diisi, keahlian yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut. Setelah itu dilakukan berbagai pertimbangan untuk melanjutkan ketentuan strategi dan metode rekrutmen.³⁰ Suatu kegiatan harus diawali oleh rencana yang baik dan matang untuk menghindari terjadinya resiko kegagalan yang tidak diharapkan.

Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu :

1) Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama adalah melakukan persiapan, persiapan dilakukan agar jalannya rekrutmen lebih matang dan terkendali, dan substansi tersebut dapat memperoleh guru yang baik dalam rangka meningkatkan mutu sekolah dan peserta didik. Kegiatan dalam persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:³¹

²⁹ Ibrahim Bafadal, *Peingkatan Profesioalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara 2008), cet. , h.22

³⁰ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h.59

³² Novan Ramadani Agia dan Indra Sudrajat, *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*, Sanskara Pendidika dan Pengajaran, Vol.01, No 02, 2023, hlm.43-44

- a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru
 - b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan sekolah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah dan manajemen berbasis sekolah.
 - c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru
 - d) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru
 - e) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
 - f) Penyiapan fasilitas yang diperlakukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru.
 - g) Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baru
 - h) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.
- 2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Pengumuman tersebut bisa melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

Pengumuman rekrutmen guru baru tersebar, tahap selanjutnya adalah membuka lowongan secara resmi dan menyebarkan informasi. Penyebaran pengumuman ini terbagi menjadi dua sumber yaitu meliputi:

- a) Penyebaran Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang sudah bekerja di perusahaan yang nantinya diharapkan mengisi posisi yang kosong. Menurut Suparno Eko, Sumber internal ini dapat diperoleh ketika memindahkan atau dipromosikan bias dari saran hasil reorganisasi dan beberapa lainnya.

Berdasarkan teori dapat disimpulkan bahwa sumber internal adalah sumber yang berasal dari dalam ruang lingkup itu sendiri,

sumber internal ini juga bias ditemuka dengan memindahkan karyawan, dan juga jabatan disebabkan kinerja selama bekerja.

b) Penyebaran Sumber Eksternal

Penyebaran eksternal ini dilakukan setelah jika sumber internal belum memenuhi kualifikasi maka akan dilakukan sumber eksternal untuk mendapatkan sumber daya manusia. Sumber-sumber eksternal penyebaran yang memiliki potensi untuk menemukan SDM bagi perusahaan atau suatu organisasi tertentu seperti:

- 1) Agen pengumpul tenaga kerja dari swasta dan pemerintah dari lamaran perorangan
 - 2) Melalui manajemen konsultan
 - 3) Karyawan yang lama di kantor
 - 4) Para anak magang
 - 5) Tempat yang mejadi saingan
 - 6) Iklan balai tempat pelatihan kerja.³²
- 3) Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukan antara lain:

Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.

- a) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertaka bersama surat lamaran.
- b) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.

³² Herman Sofyandi, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 104

c) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan Warga Negara Indonesia (WNI), surat kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

4) Seleksi pelamar

Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar.³³

Sebagai peran penting dalam kegiatan pembelajaran disekolah, guru diharapkan dapat menjadi penentu metode pengajaran ataupun materi yang akan diajarkan. Lembaga pendidikan merupakan salah satu sekolah yang berusaha menghadirkan suatu bidang keilmuan yang tepat sasaran untuk peserta didiknya, maka dari itu lembaga pendidikan tentunya sangat mengusahakan kualitas terbaik untuk para pendidik disekolah tersebut.

Untuk itu sangat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai keberhasilan pemerintah perlu melakukan proses rekrutmen guru baru, karena itu diadakannya rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan guru yang professional dan mempunyai kualifikasi terbaik.

³³ Agustina, Yulida. Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Mts Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus. Diss. UIN Raden Intan Lampung, (2019).

4. Proses Seleksi Calon Guru Baru

Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak layak untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi.

Banyak tahapan yang ada dalam proses seleksi beberapa urutan yang bervariasi. Tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasa digunakan diantaranya adalah:

Tahap 1 : Wawancara saringan pendahuluan

Langkah pertama dalam proses seleksi adalah wawancara penyaringan pendahuluan. Pelamar pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada langsung disisihkan dari kelompok pelamar.

Tahap 2 : Pengisian formulir lamaran

Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi. Formulir lamara berfungsi untuk catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowonga kerja dimasa depan.

Tahap 3 : Wawancara kerja

Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan peerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, perangai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.³⁴

5. Faktor pendukung dalam rekrutmen

Dalam rekrutmen tenaga pendidik disuatu lembaga/organisasi pendidikan memiliki faktor-faktor pendukung yang menentukan keberhasilan rekrutmen sebagai berikut:

³⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), cet. 2, h 222-229.

Adapun faktor yang mendukung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dilihat dari tiga bentuk yaitu, faktor dari organisasi, kebiasaan para pencari tenaga kerja, dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi.³⁵

- 1) Faktor organisasi yaitu:
 - a) Kebijakan promosi dari dalam
 - b) Kebijakan tentang imbalan
 - c) Kebijakan tentang status kepegawaian
 - d) Rencana sumber daya manusia
 - 2) Kebiasaan pencari tenaga kerja
 - 3) Kondisi Eksternal (lingkungan)
6. Kendala dalam Proses Rekrutmen

Menurut Malayu S.P. Hasibuan agar proses perekrutan berhasil, maka perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal.

Kendala-kendala yang dihadapi setiap subtransi pasti berbeda, tetapi umumnya kendala itu meliputi:

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi akan menentukan desain dan pelaksanaan sistem rekrutmen dalam organisasi.

b. Tujuan dan kebijakan organisasi

Tujuan organisasi adalah keinginan tercapainya sumber penggunaan SDM yang efektif dan efisien. Sementara efektivitas banyak berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, yaitu memperoleh keuntungan. Semakin dekat organisasi dengan tujuannya, semakin efektif organisasi itu dalam mengendalikan program perekrutan karyawan. Berbagai kebijakan organisasi dapat menjadi hambatan dalam implementasi perekrutan. Namun hendaknya manajemen dan karyawan berupaya menyelaraskan tujuan organisasi

³⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2008) hlm 105

yang berbeda-beda untuk mejadikannya sebagai kelebihan dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Kondisi lingkungan eksternal organisasi

Kondisi lingkungan akan sangat mempengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan, karena sebagai suatu sistem organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

d. Biaya rekrutmen organisasi

Biaya yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen cukup besar, yang biasaya tersedia dalam anggaran organisasi. Ketika jumlah sumber tenaga kerja yang akan ditarik sedikit dan diprediksi mereka akan ditempatkan ke tempat yang tersebar, hendaknya orgaisasi harus membuat iklan di beberapa tempat yang tersebar yang tentunya memerlukan biaya yang tidak sedikit.

e. Kebiasaan rekrutmen

Kebiasaan rekrutmen yang sering terjadi adalah kurang tercapainya calon karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, para pelaksana perekruta hendaknya menerima masukkan yang positif maupun negative agar tidak tergantung pada kebiasaan yang buruk yang sudah terbentuk.

f. Pasar tenaga kerja

Dengan memahami kondisi dan keadaan pasar tenaga kerja, akan membawa manajemen untuk menaksir penawaran tenaga kerja yang tersedia untuk diterima sebagai karyawan.

g. Tuntutan tugas

Kendala terakhir yang kerap terjadi adalah tuntutan tugas yang akan kelak dikerjakan oleh para pekerja baru itu tidak akan ada yang menyanggah bahwa mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman biasanya lebih sukar dibandingkan mencari tenaga kerja yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya.³⁶

³⁶ Tuti Andriani *Manajemen SDM dalam pendidikan*. Pekanbaru : Educationmattersmost Publishing. 2014. H, 39-46.

2. Pendidik atau Guru PAUD

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan kunci yang dapat menentukan suatu perusahaan. SDM yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk men Pendidik anak usia dini atau guru paud disini merupakan fasilitator atau perantara dalam menumbuhkan kembangkan aspek fisik, dan psikis pada anak usia dini agar menjadi generasi bangsa yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, cerdas, dan pancasilais.³⁷ Menurut UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukam pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.³⁸

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.

Tenaga pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu sebagai perantara pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaan secara optimum, pada jalur pendidikan formal jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk pendidikan anak usia dini formal.³⁹

Oleh karena itu masyarakat sangat berharap sosok guru dapat menjadi panutan dan teladan bagi anak-anak mereka sebagai peserta didik dan juga

³⁷ Novan Ardy Wiyani, “ *Dasar-Dasar Manajemen PAUD*”, (Yogyakarta: Arruz Media, 2020), hlm.18

³⁸ Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h.18.

³⁹ Sohiron. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Pekanbaru ; Kreasi Edukasi, 2015.H. 60-61

bagi orang tua dan masyarakat sekitar. Sehingga masyarakat merasa nyaman dan aman menitipkan putra putrinya kepada guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pendidik. Selain itu, tentunya tujuan dari guru PAUD secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil penyelenggaraan layanan PAUD yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.⁴⁰

a. Hak dan Kewajiban Pendidik

Tenaga pendidik memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:

a) Tenaga pendidik berhak memperoleh:

- a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
- b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
- d) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan atas hasil kekayaan intelektual
- e) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

b) Tenaga pendidikan kewajiban:

- f) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- g) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- h) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁴¹

b. Syarat-syarat menjadi guru PAUD

Menjadi guru tidak lah mudah dan tidak semua orang dapat melakukannya , karena orang harus melakukan sebagian besar dari seluruh

⁴⁰ Novan Ardy Wiyani, “ Dasar-Dasar Manajemen PAUD”, (Yogyakarta: Arruz Media, 2020), hlm.69

⁴¹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta. 2011. H.232

hidupnya untuk mengabdikan pada bangsa dan negara guna mendidik menjadi manusia yang cakap, demokratis dan bertanggung jawab atas pembangunan dirinya dan pembangunan bangsa dan negara.⁴² Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) PAUD dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan menilai SDM PAUD sehingga mampu memberikan kontribusi besar dalam perkembangan lembaga PAUD dan pencapaian tujuan PAUD.⁴³

Adapun syarat-syarat guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/ pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴⁴

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa:

Bab IV pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.⁴⁵

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Pengertian dari kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan

⁴² Syaiful Bahri Djamarah, *Guru & Anak Didik dalam interaksi edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010. H.32

⁴³ Novan Ardy Wiyani, “*Dasar-Dasar Manajemen PAUD*”, (Yogyakarta: Arruz Media, 2020), hlm.69.

⁴⁴ *Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm 62.

⁴⁵ *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 137 tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini*.

dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan seseorang itu menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.

Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah:

1) Kompetensi Pedagogik

a) Mengorganisasikan aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini diantara lain:

- (1) Menelaah aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini
- (2) Mengelompokkan anak usia dini sesuai dengan kebutuhan pada berbagai aspek perkembangan
- (3) Mengidentifikasi kemampuan awal anak usia dini dalam berbagai pengembangan
- (4) Mengidentifikasi kesulitan anak usia dini dalam berbagai bidang pengembangan

b) Meyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik

- (1) Memilih prinsip-prinsip pengembangan yang mendidik dan menyenangkan
- (2) Merancang kegiatan pengembangan yang mendidik dan lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, maupun luar kelas
- (3) Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistic, autentik, dan bermakna.⁴⁶

c) Menganalisis teori bermain sesuai aspek dan tahapan perkembangan, kebutuhan, potensi, bakat, dan minat anak usia dini.

⁴⁶ Suyanto dan asep jihad. Menjadi Guru Profesional. Jakarta: Esensi. 2013. H. 41-43

- (1) Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik terkait dengan berbagai berbagai bidang pengembangan di PAUD.
 - (2) Menelaah teori pembelajaran dalam konteks bermain dan belajar yang sesuai dengan kebutuhan aspek perkembangan anak usia dini.
 - (3) Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, sesuai kebutuhan anak usia dini, dan bermakna yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di PAUD
 - (4) Merancang kegiatan bermain sebagai bentuk pembelajaran yang mendidik pada anak usia dini
- d) Merancang kegiatan pengembangan anak usia dini berdasarkan kurikulum
- (1) Menyusun isi program pengembangan anak sesuai dengan tema dan kebutuhan anak usia dini pada berbagai aspek perkembangan
 - (2) Membuat rancangan kegiatan bermain dalam bentuk program tahunan, semester, mingguan, dan harian.
- e) Memanfaatkan teknologi, informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- (1) Memilih teknologi informasi dan komunikasi serta bahan ajar yang sesuai dengan kegiatan pengembangan anak usia dini
 - (2) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas anak usia dini melalui kegiatan bermain sambil belajar.⁴⁷
- f) Mengembangkan potensi anak usia dini untuk pengaktulisan diri
- (1) Memilih sarana kegiatan dan sumber belajar pengembangan anak usia dini

⁴⁷ Suyanto dan Asep Jihad. Menjadi Guru Profesional. Jakarta: Esensi. 2013. H. 41-43

- (2) Membuat media kegiatan pengembangan anak usia dini
 - (3) Mengembangkan potensidan kreatifitas anak usia dini melalui kegiatan bermain sambil belajar
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun
- (1) Memilih berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun dengan anak usia dini.
 - (2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan anak usia dini.
- h) Menyelenggarakan dan membuat laporan penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar anak usia dini.
- i) Menentukan lingkup sasaran asesmen proses dan hasil pembelajaran pada anak usia dini
- (1) Memilih pendekatan, metode dan teknik asesmen proses dan hasil kegiatan pengembangan pada anak usia dini
 - (2) Menggunakan prinsip dan produser asesmen proses dan hasil kegiatan pengembangan anak usia dini
 - (3) Mengadministrasi penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen
 - (4) Menentukan tingkat capaian perkembangan anak usia dini
 - (5) Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan
 - (6) Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar
- j) Menggunakan hasil penilaian pengembangan dan evaluasi program untuk kepentingan pengembangan anak usia dini
- (1) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk kesinambunga belajar anak usia dini
 - (2) Melaksanakan program remedial dan pengayaan
 - (3) Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

- (4) Mengomunikasikan hasil penilaian pengembang dan evaluasi program kepada pemangku kepentingan⁴⁸
- k) Melakukan tindakan reflektif, korektif dan inovatif dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil pengembangan anak usia dini
- (1) Melakukan refleksi terhadap kegiatan pengembangan anak usia dini yang telah dilaksanakan
 - (2) Meningkatkan kualitas pengembangan anak usia dini melalui penelitian tindakan kelas
 - (3) Melakukan penelitian tindakan kelas
- 2) Kompetensi Kepribadian
- a) Bertindakan sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
 - (1) Menghargai peserta didik tanpa membedakan agama yang dianut, suku, adat-istiadat, status sosial, daerah asal dan jenis kelamin
 - (2) Bersikap sesuai dengan agama yang dianut, hukum, sosial, dan norma yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam⁴⁹
 - b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi anak usia dini dan masyarakat
 - (1) Menunjukkan perilaku jujur, disiplin, tegas, toleran dan bertanggungjawab
 - (2) Menunjukkan perilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia
 - (3) Menunjukkan perilaku yang dapat diteladani oleh anak usia dini, teman sejawat, dan anggota masyarakat
 - c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana, dan berwibawa
 - (1) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil

⁴⁸ Suyanto dan asep jihad. Menjadi Guru Profesional. Jakarta: Esensi. 2013. H. 41-43

⁴⁹ Suyanto dan asep jihad. Menjadi Guru Profesional. Jakarta: Esensi. 2013. H. 41-43

- (2) Menampilkan diri sebagai yang dewasa, arif, bijaksana dan berwibawa
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa percaya diri, dan bangga menjadi guru
 - (1) Menunjukkan etos kerja dan tanggungjawab yang tinggi
 - (2) Menunjukkan rasa percaya diri dan bangga menjadi guru
 - (3) Menunjukkan kerja yang professional baik secara mandiri maupun kolaboratif
- e) Menjunjung tinggi kode etik guru
 - (1) Menerapkan kode etik guru
 - (2) Menunjukkan perilaku yang sesuai dengan kode etik guru
- 3) Kompetensi sosial
 - a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, suku, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi
 - (1) Bersikap inklusif dan objektif terhadap anak usia dini, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan
 - (2) Bersikap tidak diskriminatif terhadap anak usia dini, tema sejawat, orang tua, dan masyarakat lingkungan sekolah
 - b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat
 - (1) Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas lainnya secara santun, empatik dan efektif
 - (2) Membangun kerja sama dengan orang tua dan masyarakat dalam program pengembangan anak usia dini.⁵⁰
 - c) Beradaptasi dalam keanekaragaman sosial budaya bangsa Indonesia
 - (1) Beradaptasi dengan lingkungan tempat berkerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami budaya daerah setempat

⁵⁰ Suyanto dan asep jihad. Menjadi Guru Profesional. Jakarta: Esensi. 2013. H. 41-43

- (2) Melaksanakan berbagai program peningkatan kualitas pendidikan berbasis keanekaragaman sosial budaya Indonesia
- d) Membangun komunikasi profesi
 - (1) Menggunakan beragam media dan komunitas profesi dalam berkomunikasi dengan rekan seprofesi.
- 4) Kompetensi Profesional
 - a) Mengembangkan materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini
 - (1) Menelaah konsep dasar keilmuan bidang matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni dan agama yang sesuai dengan kebutuhan tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini
 - (2) Mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak usia dini
 - b) Merancang berbagai kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tahapan perkembangan anak usia dini
 - (1) Merumuskan tujuan setiap kegiatan pengembangan
 - (2) Menganalisis perkembangan anak usia dini dalam setiap bidang pengembangan
 - (3) Memilih materi berbagai kegiatan pengembangan sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini
 - (4) Mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan kegiatan perkembangan anak usia dini
 - c) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
 - (1) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus
 - (2) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan⁵¹

⁵¹ Suyanto dan Asep Jihad. Menjadi Guru Profesional. Jakarta: Esensi. 2013. H. 41-43

C. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini ada untuk menghindari duplikasi dalam proses penelitian di karenakan kesamaan dalam pengambilan tema dan materi yang diambil sebagai berikut:

Pertama, Skripsi dari Saifil Hamam IAIN Purwokerto “Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto” menjelaskan bahwa penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan kepala Harian LPP, Tim rekrutmen, dan Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi guru yang dilakukan sudah baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru yaitu dengan menganalisa kebutuhan guru yang ada, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes dan penentuan penerimaan guru..⁵² Persamaan pada skripsi Yulida Agustina yaitu sama-sama membahas tentang perekrutan pendidik / guru pada suatu lembaga pendidikan, sedangkan perbedaannya pada skripsi Saifil Hamam bahwa rekrutmen dan seleksi guru yang dilakukan sudah baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru yaitu dengan menganalisa kebutuhan guru yang ada, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes dan penentuan penerimaan guru, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan berfokus pada persyaratan menjadi guru di lembaga pendidikan dan kualifikasi apa saja yang harus di capai agar dapat menjadi pendidik di lembaga tersebut serta adanya perbandingan perekrutan tenaga pendidik dalam dua lembaga.

Kedua, Dalam artikel yang ditulis oleh Nur Khafid Nizam Fahmi dan Ahmad Zaidin membahas tentang konsep Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Pendidikan Formal di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi dalam jurnal tersebut menjelaskan tentang perekrutan pendidik serta menjelaskan pendukung dan penghambat sistem

⁵² Saifil, Hamam. *Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto*. Diss. IAIN Purwokerto, 2016.

rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan dalam pendidikan formal.⁵³ Persamaannya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen pendidik di lembaga sekolah formal. Sedangkan perbedaannya penelitian ini adalah meneliti rekrutmen pendidik dimana tempat penelitian berbeda yaitu di sebuah pondok pesantren serta pendukung dan penghambat rekrutmen pendidik di lembaga tersebut sedangkan penelitian yang akan di lakukan berfokus pada syarat perekrutan pendidik serta keunggulan apa saja yang diterapkan pada dua lembaga pendidikan yang memiliki sistem dan jenis yang berbeda.

Ketiga, Skripsi Zulfatma Wirza menjelaskan bahwa rekrutmen pendidik dan seleksi pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu dan menjelaskan alur seleksi pendidik, terdapat kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru, penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik, penerimaan lamaran, penyaringan berkas lamaran, melakukan tes-tes penerimaan, evaluasi latar belakang dan pengambilan keputusan.⁵⁴ Persamaan pada skripsi Zulfatma Wirza ini adalah sama-sama meneliti proses perekrutan pendidik dengan melakukan pertimbangan dan menggunakan prosedur tes-tes penerimaan, sedangkan perbedaannya adalah skripsi Zulfatma Wirza ini lebih fokus pada seleksi pendidik dan apa saja pertimbangan pada tes penerimaan, sedangkan penelitian yang akan di lakukan berfokus pada syarat perekrutan pendidik serta keunggulan apa saja yang diterapkan pada dua lembaga pendidikan yang memiliki sistem dan jenis yang berbeda.

Keempat, Dalam artikel yang ditulis Novan Ramadani Agia dan Indra Sudrajat membahas tentang konsep Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru), registrasi pelamar, seleksi pelamar, dan pengumuman calon tenaga

⁵³ Fahmi, Nurkafidz Nizam, and Ahmad Zahidin. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Pendidikan Formal di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)* 2.2 (2020): 363-376.

⁵⁴ WIRZA, Zulfatma. *Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu*. 2019. PhD Thesis. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.

pendidik (guru) yang sudah sesuai.⁵⁵ Persamaan pada jurnal Noval Ramadani dan Indra Sudrajat dengan penelitian yang ditulis peneliti adalah sama-sama meneliti perekrutan pendidik registrasi pelamar dan syarat apa saja yang harus dipenuhi, sedangkan perbedaannya adalah pada jurnal ini terdapat seleksi pelamar dan tempat penelitian dilakukan pada tempat yang berbeda dan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada syarat perekrutan pendidik serta keunggulan apa saja yang diterapkan pada dua lembaga pendidikan yang memiliki sistem dan jenis yang berbeda.

Kelima, Skripsi dari Nur Barokah IAIN Purwokerto “Efektivitas Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga” menjelaskan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di Mts Al- Washliyah 16 Perbaungan merupakan sistematis perencanaan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan.⁵⁶ Persamaan pada skripsi Nur Barokah sama-sama meneliti tentang strategi rekrutmen, sedangkan perbedaannya adalah pada skripsi ini terdapat peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, tim rekrutmen, HRD yayasan dan tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga sudah efektif. Hal ini ditunjukkan dengan kualitas kinerja tenaga pendidik yang baik. Adapun hal-hal yang menjadi faktor keberhasilan rekrutmen yaitu: kerjasama yang baik antara pihak Yayasan Harapan Ummat dengan pihak sekolah, proses seleksi yang dilakukan bertahap selama dua hari, dengan proses seleksi yang bertahap akan mengurangi beban pikiran calon tenaga pendidik karena tidak dalam satu waktu melaksanakan tes seleksi dan kerjasama yang baik antara Kerjasama yang baik antara pihak Yayasan Harapan Ummat dengan pihak sekolah.

⁵⁵ Agia, Novan Ramadani, and Indra Sudrajat. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)." *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran* 1.02 (2023): 40-44.

⁵⁶ Nur, Barokah. *Efektivitas Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga*. Diss. IAIN Purwokerto, 2016.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian adalah usaha untuk mendapatkan data dan informasi terkait topik yang sedang dikaji. Metode penelitian adalah prosedur dan cara yang diperlukan untuk data menjawab penelitian. Dengan metode penelitian maka suatu penelitian dapat dikatakan berjalan sesuai petunjuk.⁵⁸

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dimaksud tersebut adalah dilakukannya penelitian secara mendalam serta menggunakan pendekatan deskriptif. Deskriptif yang dimaksud merupakan penggambaran seadanya permasalahan yang diteliti kemudian penarikan kesimpulan. Penelitian kualitatif merupakan upaya untuk menyajikan dunia sosial, dan perspektif di dalam dunia, dari segi konsep, persepsi, perilaku, dan persoalan tentang manusia yang diteliti.⁵⁹

Penelitian deskriptif kualitatif dapat memperoleh informasi mengenai fenomena sejarah, tingkah laku, kehidupan masyarakat, pergerakan sosial, fungsionalisme organisasi, serta dan hubungan kekerabatan. Kejadian tersebut beberapa didapatkan menggunakan penelitian kualitatif. Tujuannya dilakukannya penelitian kualitatif ini adalah untuk menjawab suatu pertanyaan dalam fenomena atau kejadian yang sistematis dengan prosedur ilmiah dengan pendekatan kualitatif.

Penelitian tentunya memiliki maksud tertentu yang secara umum menjelaskan tentang penemuan atau pembuktian tentang suatu perkara. Penemuan artinya hal baru yang diperoleh untuk membuktikan suatu

⁵⁸ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*” ,(Bandung: Penerbit Alfabeta,2017),hlm 2-4

⁵⁹ Moleong, L. J., & Edisi, P. R. R. B. (2004). Metodologi penelitian. *Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya*, 3(01).

keraguan terhadap suatu informasi yang terdapat dalam suatu kasus dan dikembangkan untuk memperdalam pengetahuan yang telah ada.

Dalam kualitatif instrumen penelitiannya merupakan peneliti itu sendiri. Peneliti dapat mengajukan pertanyaan, kemudian peneliti menggabungkan dan dapat membangun keadaan sosial agar yang diteliti lebih jelas informasinya. Selain itu peneliti juga harus divalidasi seberapa siap peneliti melakukan penelitian.

Dari situ dapat ditarik sebuah keimpulan bahwa penelitian kualitatif memiliki sebuah tujuan bahwa dalam pengkajian suatu fenomena yang terjadi dikarenakan perilaku, tindakan, pandangan dan lainnya, dengan metode holistik dan dekskriptif dimana kasus itu terjadi alami tanpa campur tangan manusia dan pastinya menggunakan metode yang umumnya digunakan pada penelitian kualitatif.

Pada penelitian ini menggunakan fenomenologi dari pemikiran Alfred Schutz yaitu lebih sistematis, komprehensif, dan praktis sebagai sebuah pendekatan yang berguna untuk menangkap berbagai gejala (fenomena) dalam dunia sosial.⁶⁰ Dimana pendekatan ini menjelaskan dan mendeskripsikan fenomena dari suatu pengalaman yang didasari pada kesadaran dan pengalaman setiap individu.⁶¹

Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian lapangan dengan mewawancarai enam responden yaitu Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha, dan Pendidik di sekolah TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto untuk memperoleh data yang lebih akurat dan kontekstual karena informasi diperoleh langsung dari sumbernya. Melalui observasi dan interaksi langsung dengan responden, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang perilaku, pendapat, dan faktor-faktor yang mempengaruhi subjek penelitian. Dengan

⁶⁰ Nindito, S. (2005). Fenomenologi Alfred Schutz: Studi tentang konstruksi makna dan realitas dalam ilmu sosial. *Jurnal ilmu komunikasi*, 2(1).

⁶¹ Zuchri Abdussamad, “ *Metode Penelitian Kualitatif* “, (Makassar: Syakir Media Press, 2021), hlm, 94.

demikian, penelitian lapangan sering kali dianggap sebagai metode yang kuat untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena di dunia nyata.

Namun, penting untuk diingat bahwa penelitian lapangan juga memiliki tantangan tersendiri, seperti kesulitan dalam mengontrol variabel eksternal dan kebutuhan akan waktu dan sumber daya yang lebih besar untuk melaksanakan penelitian secara langsung di lapangan. Meskipun demikian, manfaatnya dalam memberikan wawasan yang mendalam dan kontekstual seringkali membuat penelitian lapangan menjadi pilihan yang tepat untuk memahami fenomena sosial, budaya, atau lingkungan yang kompleks.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini yaitu tempat dimana proses diangkatnya pemecahan suatu masalah yang diangkat oleh peneliti secara langsung. Dalam penelitian ini dilakukan di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto.

Pertimbangan memilih lokasi diatas adalah karena kedua tempat tersebut strategis dan menarik untuk dilakukannya penelitian karena terdapat perbedaan dalam proses rekrutmen guru baru, hal tersebut berdampak dalam perbedaan visi misi dan kualitas lembaga itu sendiri dan alasan selanjutnya yaitu belum pernah diadakan penelitian studi komparatif rekrutmen pendidik di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai dari observasi pendahuluan hingga instrument penelitian pada bulan april-juni 2024.

C. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah isu atau permasalahan yang mejadi fokus utama dalam penelitian tersebut. Objek penelitian ini

adalah terkait dengan rekrutmen pendidik dan melibatkan studi komparatif terhadap pandangan atau keputusan TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan.

2. Subjek penelitian

a) Pengelola Lembaga

Berkaitan dengan proses persiapan rekrutmen, seperti proses penyebara pengumuman, penerimaan lamaran, persyaratan pelamar, dan apa saja yang harus di seleksi pelamar.

b) Kepala Sekolah

Berkaitan dengan pengumpulan data-data sekolah, seperti profil sekolah data pendidik, data siswa, proses rekrutmen pendidik, maka dari itu kepala sekolah sangat berperan dalam penelitian yang diteliti peneliti pada sekolah Tk Putra Harapan dan Tk Diponegoro 45.

c) Staf Tata Usaha

Berkaitan dengan berkas dan syarat yang harus di terima oleh pihak sekolah dan apa saja kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah staf tata usaha atau (TU) pastinya lebih mengetahui karena administrasi sekolah dan kelola sekolah menjadi tugasnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data antara lain:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang merupakan sebuah proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan, pernyataan tersebut merupakan pernyataan Sutrisno Hadi mengenai teknik pengumpulan data melalui observasi.⁶²

⁶² Sugiyono, *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D”*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), hlm 206.

Observasi memiliki berbagai macam cara diantaranya adalah pertama observasi partisipasi dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari yang akan diamati atau sebagai sumber data penelitian. Setelah itu ketika observasi tak terstruktur, observasi ini dilakukan ketika fokus pada penelitian belum jelas.⁶³

Peneliti menggunakan teknik observasi (pengamatan) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Observasi ini dilakukan tidak secara terlibat (observasi non partisipan) dimana peneliti tidak terlibat dalam kegiatan orang-orang atau subyek yang diteliti. Observasi ini dilakukan secara langsung di TK Putra Harapan Kober, Purwokerto barat dan TK Diponegoro 45 Bobosan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu, yaitu percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, di antaranya yaitu yang mewawancarai atau pewawancara yang mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan terwawancara yang menerima pertanyaan dan memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.⁶⁴

Dalam penelitian kualitatif ada beberapa macam wawancara antara lain:

a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur dilakukan setelah peneliti benar-benar tahu pasti tentang informasi yang diperoleh. Pada bagian ini peneliti sudah mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan beserta jawabannya tertulis untuk alternatif.

b. Wawancara Terstruktur

Wawancara ini lebih bersifat bebas karena tujuannya mendapatkan informasi secara terbuka, yang dimana pihak yang

⁶³ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D", (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), hlm 206.

⁶⁴ Lexy J. Moleong, Metode Penelitian.....hlm. 145.

diwawancarai memberi ide, gagasan, pendapat dan lainnya tanpa sepegatuhan peneliti.

c. Wawancara tak berstruktur

Peneliti tidak memakai pedoman atau aturan wawancara secara lengkap. Peneliti hanya menggunakan garis besar pedoman yang ingin diketahui informasinya.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya wawancara adalah kegiatan berdialog yang dapat dilakukan secara terstruktur, semi struktur, atau bahkan tak berstruktur, yang mana narasumber akan memberikan informasi kepada peneliti terkait berbagai hal yang peneliti butuhkan.⁶⁵

Pada penelitian ini metode wawancara yang digunakan adalah menentukan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada terwawancara. Metode ini digunakan ditujukan untuk Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha (TU), dan perwakilan guru mengenai rekrutmen pendidik di sekolah tersebut syarat dan ketentuannya.

3. Dokumentasi

Teknik dengan menggunakan dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dengan dokumen dapat meningkatkan kredibilitas penelitian yang dilakukan. Dokumen merupakan catatan atas peristiwa yang telah lalu. Dokumen dapat berbentuk gambar, tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁶⁶

Dokumen yang penulis gunakan adalah dengan mengambil kumpulan data yang ada di lingkungan di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan berupa dokumen berkas lamaran calon tenaga

⁶⁵ Farida Nugrahani, “ *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*”. (Solo: Cakra Books, 2014), hlm. 61-62.

⁶⁶ Sugiyono, “ *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*”, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), hlm 240.

pendidik baru, dokumen keteranga guru dan pegawai, visi dan misi serta profil sekolah tersebut.

E. Teknik Analisis data

Peneliti telah menetapkan beberapa metode dalam pengumpulan data. Selanjutnya dalam menganalisis data-data yang diperoleh melalui beberapa metode pengumpulan data, peneliti telah menetapkan metode dalam menganalisis data-data tersebut menggunakan metode analisis model Miles dan Huberman, yaitu.⁶⁷

1. *Data Reduction* (Reduksi data)

Reduksi data berfokus pada merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.⁶⁸

Reduksi data pada penelitian ini yaitu merangkum data yang telah dikumpulkan berupa data hasil dari wawancara dan observasi terkait dengan studi komparatif rekrutmen pendidik di TK Putra Harapan dan Tk Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah mereduksi data langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif menurut Miles Huberman paling sering digunakan adalah penyajian data dengan teks yang bersifat naratif. Data yang disajikan akan lebih memudahkan dalam memahami apa saja yang terjadi.⁶⁹

Dengan adanya penyajian data maka akan memudahkan peneliti dalam memahami fenomena yang terjadi secara lebih jelas,

⁶⁷ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidika Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D", (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), hlm 247-252.

⁶⁸ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidika Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D", (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), hlm 247.

⁶⁹ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D", (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), hlm 249

sehingga dapat lebih mudah dalam melanjutkan recaa penelitoan selanjutnya sesuai informasi yang sudah dipahami.

3. *Conclusion Drawing/*

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif memiliki dua kemungkinan, yaitu kemungkinan dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sejak awal atau mungkin juga tidak, hal ini karena rumusa masalah yang bersifat sementara dan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Kesimpulan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih samar setelah dilakukannya penelitian maka obyek tersebut menjadi jelas.

F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian sering kai hanya ditekankan pada uji validitas dan realibitas. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada aspek validitas. Uji Kredibilitas dilakukan dengan perpajang pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi atau pengecekan data dari berbagai sumber, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan membercheck yaitu pengecekan data yang diperoleh kepada pemberi data.⁷⁰

Dalam pengujian kredibilitas suatu penelitian triangluasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumbert dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Triangulasi terbagi menjadi triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Triangulasi sumber menguji kredibilitas data dengan melakukan pengecekan data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik menguji kredibilitas data dega mengecek data kepada sumber yang sama dengan

⁷⁰ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*”, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), hlm 249

teknik yang berbeda. Triangulasi waktu menguji kredibilitas data dengan pengecekan teknik pengumpulan data dalam waktu yang berbeda.⁷¹



⁷¹ Sugiyono, *“Metode Penelitian Pendidika Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D”*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), hlm 273

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian dan Analisis Data

Rekrutmen pendidik berupa kegiatan memilih atau menyaring tenaga pendidik mana yang layak dan untuk memenuhi kebutuhan dalam kegiatan belajar mengajar. Terdapat dua lembaga sekolah yang peneliti teliti dengan hasil yang berbeda, yang tentunya memiliki kebijakan yang berbeda juga meskipun sama-sama lembaga sekolah yang dibawah suatu yayasan.

Peningkatan mutu sekolah merupakan tanggung jawab bersama pelaku pendidikan namun yang berperan secara langsung dalam menghadapi peserta didik yaitu tenaga pendidik (guru). Keberadaan guru dalam proses belajar mengajar membawa pengaruh besar dalam proses perkembangan anak usia dini, untuk itu harus diimbangi oleh SDM yang tepat agar dapat tersampainya visi dan misi lembaga sekolah tersebut. Komponen dalam pengelolaan pendidikan nantinya akan secara efektif dan efisien dalam mencapai kualitas pendidikan yang bermutu.

Rekrutmen Pendidik yang baik dalam suatu lembaga yayasan merupakan salah satu cara agar tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan. Berdasarkan informasi yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, maka diperoleh data rekrutmen guru dengan proses yang menarik dan memiliki karakteristik berbasis yayasan itu sendiri melalui proses persiapan rekrutmen tenaga pendidik, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru, seleksi pelamar. Secara rinci proses tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Rekrutmen Pendidik di TK Putra Harapan

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Denok Istiqomah Alghozali, S.Pd. Gr selaku kepala sekolah TK Putra Harapan Kober, Purwokerto Barat beliau mengatakan bahwa:

“Untuk persiapan rekrutmen tenaga pendidik di TK Putra Harapan melihat dari kebutuhan yang ada setelah itu pembuatan perjanjian untuk calon tenaga pendidik dan untuk perjanjiannya akan di berikan setelah penerimaan banyak sekali aturan yang ditetapkan yayasan dengan berbagai pertimbangan yang ada dan untuk pembentukan panitia biasanya telah ditentukan oleh pengelola yayasan setelah itu untuk pengkajian terhadap peraturan baru seperti yang sudah saya berikan surat pernyataan standar operasional pendidik yang berisikan antara lain harus menjalani job training selama 40 hari kontrak kerja selama minimal 2 tahun jika tidak bisa memenuhi maka wajib mengembalikan biaya yang sudah diberikan oleh yayasan dan masih banyak lagi yang akan dijelaskan oleh lampiran yang nanti akan saya berikan mba untuk prosedur pendaftaran juga sesuai dengan kehendak yayasan cuman untuk rutanya masih belum jelas secara pasti tapi untuk pemberkasan pasti sudah ditetapkan seperti haru membawa CV, KTP dan scan transkrip nilai terakhir dan BTA (baca tulis Al-Qur’an) untuk waktu rekrutmen tidak menentu karena disesuaikan kebutuhan serta untuk fasilitas dari lembaga juga ruangan khusus yang disediakan yang biasa digunakan untuk kegiatan belajar mengajar.”⁷²

a. Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik di TK Putra Harapan

1) Pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengelola Yayasan Putra Harapan beliau Ibu Kusmiyati S.Pd Aud mengatakan bahwa persiapan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) di TK Putra Harapan melakukan rekrutmen tenaga pendidiknya yang pertama kita lihat adalah kebutuhan siswa terhadap apa saja yang ada dilapangan. Dengan memperhatikan hal tersebut, dapat terlihat apa saja yang akan

⁷² Wawancara dengan Ibu Denok Istiqomah Alghozali, Kepala Sekolah TK Putra Harapan Kober, Purwokerto tanggal 2 Juli 2024

dipersiapkan nantinya untuk proses rekrutmen berikutnya. Dalam persiapan pembentukan dibutuhkan panitia atau yang bertugas dalam melayani pelamar yang akan dilaksanakan oleh pihak yang telah ditentukan dan akan disampaikan secara langsung kepada pengelola untuk tahap berikutnya.

- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru

Berdasarkan hasil wawancara proses rekrutmen pendidik tetap memperhatikan peraturan dan standar operasional pendidik (SOP) yang telah ditetapkan oleh pemerintah seperti wajib bersertifikat akademik S1 lulusan program studi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Pastinya memiliki rasa mengasihi terhadap anak usia dini dalam proses perkembangan. Adapun terkait peraturan tambahan disampaikan oleh ibu Kepala Sekolah TK Putra Harapan Ibu Denok Istiqomah Alghozali, S.Pd. Gr beliau mengatakan bahwa peraturan tambahan yang ada adalah setelah diterima menjadi guru di TK Putra Harapan. Adapun tahapan masa percobaan atau masa tidak tetap yang dilaksanakan selama 40 hari. Fasilitas dan biaya transportasi ditanggung oleh pihak lembaga. Adapun aturan lain adalah masa pengenalan jika lolos maka akan masuk ke kontrak kerja menjadi pendidik di TK Putra Harapan minimal dua tahun lamanya, jika tidak bisa menyelesaikan hingga dua tahun maka biaya atau gaji yang telah dikeluarkan oleh lembaga harus di kembalikan 100%.

Atas pernyataan diatas yang telah disampaikan telah ditetapkan yang telah dilampirkan sesuai dengan tujuan lembaga yang berkarakteristik berbeda dengan lembaga sekolah islam terpadu. Dengan tujuan lain untuk membedakan

sekolah yang berbasis islam terpadu dengan sekolah pada umumnya.

SURAT PERNYATAAN

Nama : Anisa Nur Fauzi,S.Pd
Pendidikan : S1- Pendidikan Guru PAUD

Dengan ini menyatakan dan menyetujui :

1. Menjalani Masa Job Training mulai tanggal 8 Juli s/d 26 Agustus 2022 dengan
 2. Menjadi pegawai Masa Percobaan Yayasan Islam Abdul Mukti Purwokerto dengan Jam Wajib tugas (48 jam) perminggu, mulai tanggal 27 Agustus 2022
 3. Selama masa percobaan menerima gaji setiap bulan
Yang terdiri dari Gaji Pokok - dan Tunjangan Prestasi
 4. Penambahan atau pengurangan gaji/honor dimungkinkan jika ada subsidi dari pemerintah atau karena perubahan indeks point, point prestasi/ kedisiplinan.
 5. Penilaian (evaluasi) bulanan selama satu periode masa percobaan (1 tahun) memungkinkan adanya peningkatan status menjadi Pegawai Tidak Tetap Yayasan (PTTY) dan selanjutnya dapat menjadi Pegawai Tetap Yayasan (PTY).
 6. Jika dalam masa keterikatan dengan Yayasan Islam Abdul Mukti Purwokerto menerima baju seragam, maka dikategorikan sebagai baju inventaris yang akan menjadi hak milik setelah menjadi pegawai minimal 2 (dua) tahun.
 7. Apabila mengundurkan diri, minimal sudah mengajukan permohonan 1 (satu) bulan sebelumnya secara tertulis.
 8. Jika dalam masa keterikatan dengan Yayasan Islam Abdul Mukti Purwokerto (minimal 2 tahun) mengundurkan diri, maka bersedia mengembalikan 100% imbalan yang telah diterima selama keterikatan menjadi pegawai yayasan.
- Demikian pernyataan ini saya buat, dengan penuh pengertian dan tanggung jawab.

Purwokerto, 8 Juli 2022
Yang menyatakan


Anisa Nur Fauzi,S.Pd

Gambar 1
Surat Pernyataan

- 3) Penetapan persyaratan –persyaratan untuk melamar menjadi guru baru

Penetapan persyaratan telah ditetapkan oleh lembaga melalui musyawarah dengan memperhatikan kebutuhan yang ada disekolah. Penetapan tersebut tidak pernah berubah dari awal didirikannya lembaga hingga saat ini. Adanya ketetapan yang ada menjadikan lembaga di pandang sebagai sekolah

memiliki identitas bahwa sekolah TK Putra Harapan memiliki kualifikasi dalam memilih pendidik yang memiliki SDM dan karakteristik yang berbeda dengan sekolah lainnya.

4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru

Prosedur pendaftaran tetap sama yaitu harus menghadap pengelola yayasan sebagai yang memiliki atas kepemilikan dan proses berjalannya KBM (kegiatan belajar mengajar). Ketetapan proses tersebut diawali dengan pengajuan lamaran dengan membawa berkas lamaran seperti CV, KTP dan scan transkrip nilai terakhir. Setelah tahap pertama selesai jika lolos seleksi berkas akan melalui proses selanjutnya seleksi wawancara yang terdiri dari tes BTA (baca tulis al-Qur'an) dengan minimal hafalan Juz Amma bagi seluruh pendidik TK Putra Harapan serta pertanyaan seputar materi beberapa kompetensi anak usia dini.

YAYASAN ISLAM ABDUL MUKTI PURWOKERTO
Lembaga Pengembangan Anak
"PUTRA HARAPAN"
KANIS TERPADU (TP), TK, & TKL, SD TERPADU, SMP & SMA BERBASIS ISLAM (BERBASIS)

WE ARE HIRING

YAYASAN ISLAM ABDUL MUKTI PURWOKERTO
 Membuka kesempatan berkarir bagi profesional muda untuk dapat berjuang bersama dengan kriteria memiliki kepribadian muslim, siap menghadapi tantangan, ulet, dan bekerja keras.

Open position:

1. Guru Kimia SMA (OK)
2. Guru Penjasokes Putra (G.OR)
3. Musyrif/Pendamping Aarama Putra (PA)
4. Terapis OT/TW (TOT/TTW)

Pendaftaran Paling Lambat :
Selasa, 16 Juli 2024

Lamaran dilengkapi :

1. Curriculum Vitae (CV)
2. Scan KTP
3. Scan ijazah dan transkrip nilai yang telah dilegalisir
4. SKCK yang masih berlaku
5. Surat keterangan sehat
6. Scan sertifikat atau piagam pendukung (jika ada)
7. Tulis kode job di pojok amplop atas sebelah kanan

Kualifikasi :

1. Laki-laki / wanita berjabab (usia maksimal 35 tahun)
2. Mampu membaca Al-Qur'an dengan lancar
3. Menyukai dunia pendidikan
4. Pendidikan minimal S1
5. Diutamakan mempunyai pengalaman mengajar/pengabdian

Informasi Lebih Lanjut Hubungi :
 Kantor LPA "PUTRA HARAPAN" Purwokerto
 Jl. Pakiraja No. 22 Bantarsoka, Purwokerto Barat
 Kab. Banyumas, Jawa Tengah Kodepos : 53133
 No. Telepon : Husnul 9815-7584-3232
 Waktu Pukul 08.00 - 14.00 WIB

SCAN HERE

Instagram: @inanutrahapan | Facebook: inanutrahapan | YouTube: inanutrahapan | Website: inanutrahapan.purwokerto@gmail.com

Gambar 2
 Brosur Lamaran Kerja

5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru

Jadwal rekrutmen tidak menentu dibuka setiap tahun ajaran namun melihat dari kebutuhan yang ada jika peserta didik banyak dan kurang tenaga pendidik maka dibuka rekrutmen tenaga pendidik. Namun beberapa tahun terakhir ini peminat banyak hingga membutuhkan guru baru untuk mendampingi anak usia dini.

6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima

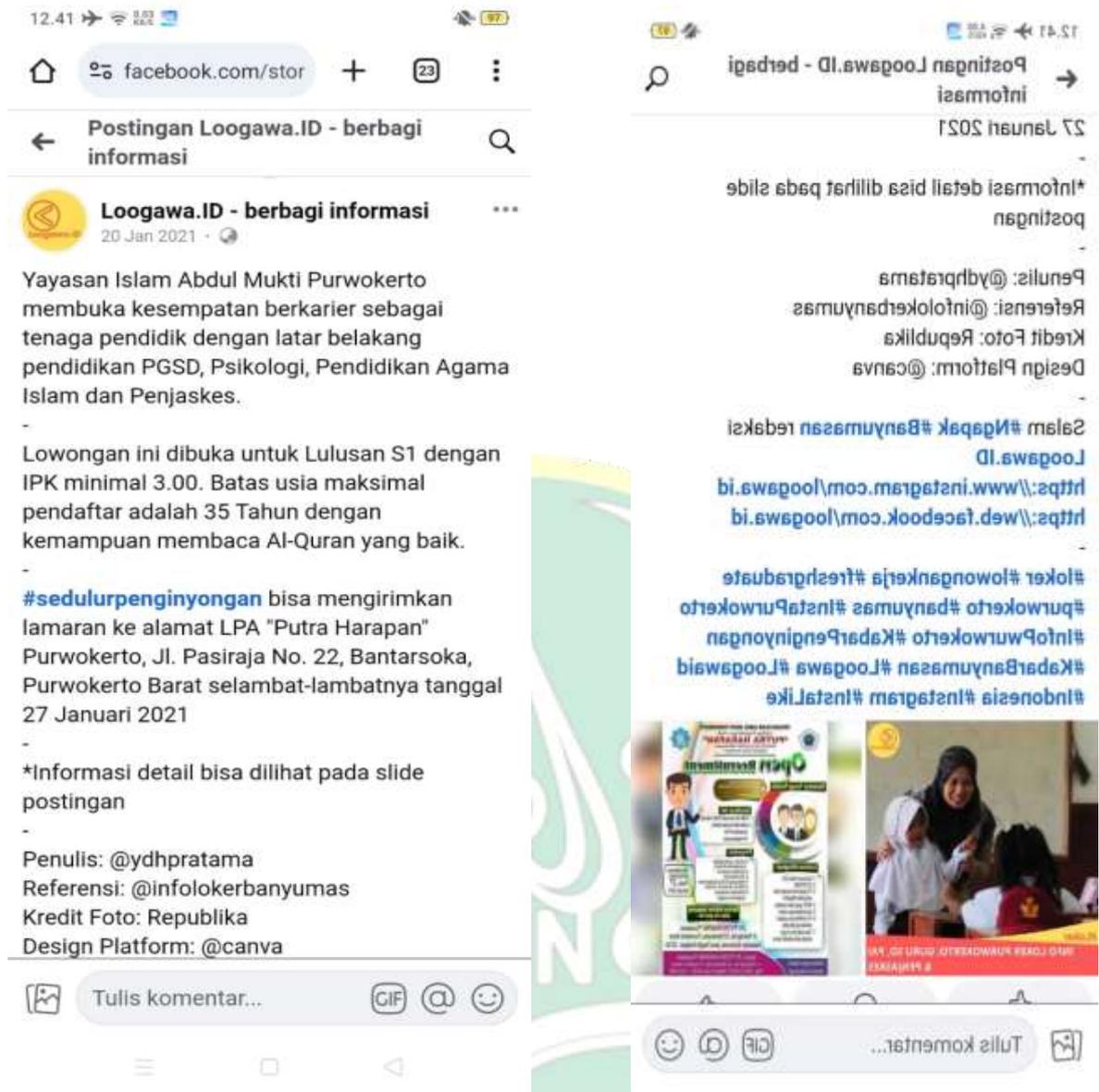
Terdapat ruangan tersendiri untuk para pelamar dalam proses rekrutmen guru baru agar lebih tertata, meskipun diruangan yang biasa digunakan untuk KBM dan nyaman dalam menyambut para pelamar. Format untuk para pelamar tidak pernah berubah dan telah disiapkan oleh pengelola. Berkas yang diterima juga ada seleksi berkas dan semua proses tersebut pastinya ada musyawarah untuk penetapan siapa tenaga pendidik yang ditetapkan. Tidak ada pungutan biaya atau administrasi diawal pendaftaran.

b. Penyebaran Pengumuman Guru Baru di TK Putra Harapan

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Denok Istiqomah Alghozali, S.Pd. Gr selaku kepala sekolah TK Putra Harapan Kober, Purwokerto Barat beliau mengatakan bahwa:

“Dalam penyebaran pengumuman guru baru di TK Putra Harapan ini menggunakan berbagai media sosial seperti facebook, instagram, dan saluran radio aksi persaudaraan tidak ada panitia khusus untuk menyebarkan pengumuman tersebut metode penyebarannya juga ada yang dari orang ke orang tapi tetap kita sebar pengumuman di media sosial yang ada untuk isi dari pamflet tersebut kurang lebih

syarat dan ketentuan apasaja yang harus dipenuhi selama ingin melamar menjadi guru baru di lembaga kami”⁷³



Gambar 3
Penyebaran Facebook

⁷³ Wawancara dengan Ibu Denok Istiqomah Alghozali, Kepala Sekolah TK Putra Harapan Kober, Purwokerto tanggal 2 Juli 2024



*Gambar 4
Penyerbantan Instagram*



*Gambar 5
Penyerbantan Radio Aksi Persaudaran*

1) Media yang digunakan dalam penyebaran

Berdasarkan hasil wawancara TK Putra Harapan ini menggunakan berbagai sosial media diantaranya facebook, instagram, whatsapp dan satu lagi yaitu saluran radio “Aksi Persaudaraan”. Semua pihak TK Putra Harapan berkewajiban untuk menyebarkan tidak ada panitia khusus yang diwajibkan untuk menyebarkan namun untuk pembuatan media penyebaran seperti brosur atau pamflet diambil dari lembaga yayasan karena beliau yang menguji kelayakan. Dalam media yang di sebarakan telah di tetapkan beberapa yang persyaratan yang diperlihatkan seperti kualifikasi akademik S1 program studi PAUD, beragama islam, wajib berhijab dan maksimal berusia 30 tahun.

2) Metode Penyebaran Pengumuman

Metode penyebaran yang dilakukan oleh TK Putra Harapan adalah dengan dua cara yang *pertama*, dari mulut ke mulut yang informasi tersebut di dapatkan dari orang terdekat yang merupakan pihak lembaga. *Kedua*, dengan cara penyebaran melalui sosial media yang akan diketahui secara luas oleh para pelamar yang ingin melamar menjadi tenaga pendidik di TK Putra Harapan.

c. Penerimaan Lamaran Guru Baru di TK Putra Harapan

Berdasarkan wawawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Denok Istiqomah Alghozali, S.Pd. Gr selaku kepala sekolah TK Putra Harapan Kober, Purwokerto Barat beliau mengatakan bahwa:

“Dalam proses penerimaan seperti yang telah di jelaskan sebelumnya bahwasannya setelah proses penerimaan guru baru wajib bersedia menandatangani surat pernyataan yang menjadi salah satu standar operasional pendidik di TK kami ini sebagai proses rasa tanggungjawab dan pengabdian pada

lembaga kami jadi setiap guru baru wajib mengikuti aturan lembaga kami yang sudah ditetapkan dari awal.”⁷⁴

- 1) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran

Dalam melakukan penerimaan lamaran guru baru dilakukan interview yang dilakukan oleh direktur atau ketua yayasan melakukan job training dan melakukan proses pengenalan diri terlebih dahulu. Kesigapan dan ketanggapan dalam menghadapi anak usia dini juga menjadi salah satu yang diperhatikan dalam proses pengenalan. Tidak hanya menjadi tenaga pendidik namun benar-benar untuk mendidik anak usia dini dan dapat menguasai kelas. Penerimaan lamaran guru baru biasanya langsung menemui kepala yayasan untuk dimintai ketersediaannya terkait apasaja yang harus dipenuhi selama menjadi tenaga pendidik di TK Putra Harapan, jika persyaratan tersebut diterima dan bersedia menanda tangani surat perjanjian maka berlangsunglah masa job training hingga dapat mencapai masa guru tetap jika dalam kurun waktu 40 hari ada perkembangan dan professional terhadap pekerjaannya.

- 2) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar

Dalam merekap semua format pelamar yang sudah bersedia mengikuti rekrutmen dibutuhkan musyawarah yang nantinya menjadi ketetapan bersama siapa bakal calon tenaga pendidik yang dibutuhkan. Pemberitahuan akan di informasikan melalui via media sosial seperti whatsapp atau e-mail yang akan terhubung ke akun pribadi dari lembaga Putra Harapan atau yang di namakan yayasan Abdul Mukti. Pemberitahuan bersifat resmi dan dalam bentuk surat

⁷⁴ Wawancara dengan Ibu Denok Istiqomah Alghozali, Kepala Sekolah TK Putra Harapan Kober, Purwokerto tanggal 2 Juli 2024

tembusan yang berisikan lulus atau tidaknya pelamar dalam melamar menjadi guru baru di TK Putra Harapan.

d. Seleksi Pelamar di TK Putra Harapan

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Denok Istiqomah Alghozali, S.Pd. Gr selaku kepala sekolah TK Putra Harapan Kober, Purwokerto Barat beliau mengatakan bahwa:

“ Dalam proses penyeleksian terkait BTA hafalah surat pendek dan juz amma saja karena yang lain sudah terpenuhi oleh seleksi berkas pada proses wawancara yang terdiri dari kemampuan mendidik dan seputar anak usia dini.”⁷⁵

1) Penyiapan bahan ujian seleksi pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian

Dalam seleksi pelamar salah satunya terkait tentang BTA (baca tulis al-Qur'an) sebagai syarat wajib mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan. Hal ini dikarenakan lembaga ingin para tenaga pendidiknya memiliki kecakapan dalam mengaji dengan tartil dan memperhatikan ilmu tajwid. Tidak hanya cakap dalam membaca al-Quran tenaga pendidik diwajibkan sudah memiliki hafalan juz amma. Hafalan tersebut bisa disusul dengan setoran kepada kepala sekolah. Rutin mengaji juga ada setiap akhir pekan, jadi tenaga pendidik tidak khawatir dengan hafalan yang dimilikinya karena lembaga juga membantu menjagakan hafalanya dengan diadakannya rutinan bersama. Tujuan diadakan wajib menghafal juz amma tersebut untuk para pendidik adalah agar lebih memperlihatkan kualitas tenaga pendidik dengan guru di lembaga lainnya.

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Denok Istiqomah Alghozali, Kepala Sekolah TK Putra Harapan Kober, Purwokerto tanggal 2 Juli 2024

Proses seleksi tetap dilakukan tatap muka tidak bisa menggunakan media lain yang dilakukan dengan pengelola atau kepala yayasan. Soal interview kira-kira berisi kompetensi pendidik. Seleksi wawancara dikatakan lulus atau tidak juga terdapat musyawarah di tetapkan atau tidaknya oleh pengelola dengan pertimbangan atas persyaratan yang dapat dipenuhi oleh para pelamar.

2. Rekrutmen Pendidik TK Diponegoro 45 Bobosan

a. Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik di TK Diponegoro 45 Bobosan

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Siti Nurjannah S,Pd selaku pengelola yayasan TK Diponegoro 45 Bobosan beliau mengatakan bahwa:

“ Persiapan rekrutmen tenaga pendidik di TK ini sangat tergantung pada musyawarah atau perkumpulan karena berbasis yayasan dari organisasi masyarakat NU aswaja jadi kami tidak bisa semena-mena dalam memutuskan sesuatu tapi yang pasti kami tetap mengusahakan kemajuan dalam merekrut guru diutamakan sarjana meski tidak fokus di pendidikan maupun pendidikan anak usia dan wajib yang utama adalah kader atau anggota aswaja karena agar tidak terputus tali persaudaraan dalam berakidah fasilitas yang kami sediakan berupa kelas yang biasa digunakan untuk kegiatan belajar mengajar ”⁷⁶

1) Pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di TK Diponegoro 45 Bobosan melakukan persiapan rekrutmen tenaga pendidiknya melihat kebutuhan tenaga pendidik yang ada karena tidak selalu membutuhkan tenaga pendidik baru terkecuali ada yang mengundurkan diri dan mencari pengganti guru baru. Terkait tentang panitia rekrutmen tenaga pendidik dari pihak yayasan itu sendiri dan beberapa perwakilan dari

⁷⁶ Wawancara dengan Ibu Nur Jannah, pengelola TK Diponegoro 45 Bobosan, Purwokerto tanggal 23 Juli 2024

anggota YPM (Yayasan Pendidikan Muslimat) sebagai yayasan dibawah bimbingan muslimat.



*Gambar 6
Kumpulan Ibu Muslimat*

- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru

Peraturan mejadi guru baru di lembaga bimibingan muslimat ini tidak memilki paraturan yang banyak hanya saja tenaga pendidik diwajibkan berasal dari anggota yang berakidah ahlussunnah wal jamma'ah. Kemahiran dalam membaca al- Quran juga di perhatikan bacaannya dan tajwidnya agar nantinya mempermudah dalam mengajarkan peserta didik mengaji. Aturan yang ditetapkan pemerintah untuk tenaga pendidik yang di TK Diponegoro ini tetap dilaksanakan dengan adanya berbagai pertimbangan.

Pada awal tahun berdirinya TK ini tidak mewajibkan memiliki kualifikasi akademik pada bangku perkuliahan, namun dalam usaha meningkatkan mutu TK ini tahun ketahun lembaga menginginkan para tenaga pendidik memilki

kualifikasi akademik yang lebih professional namun tidak mengharuskan secara spesifik lulusan program studi pendidikan. Jika dalam proses melamar calon tenaga pendidik belum menyelesaikan pendidikannya lembaga masih memberi keringanan namun dengan syarat memang sedang menjalai masa pendidikan selama menjadi guru.

3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru

Persyaratan yang ditetapkan di TK Diponegoro ini berubah-ubah sesuai kebutuhan terkecuali dengan keputusan harus berakidah ahlussunnah wal jama'ah yang telah ditetapkan sejak awal berdirinya lembaga. Persyaratan yang ada untuk tenaga pendidik tetap melewati proses diskusi dan musyawarah yang melibatkan banyak anggota muslimat atau pengurus muslimat selaku pemegang kuasa berjalannya lembaga pendidikan ini.

4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru

Prosedur yang ditetapkan TK ini tetap dengan keputusan pengelola karena memang yayasan milik organisasi masyarakat jadi memang seharusnya melewati berbagai pertimbangan dan musyawarah menyangkut kesejahteraan banyak orang. Dalam proses awal pelamar mengirim lamara berupa data diri ke sekolah yang nantinya akan diserahkan kepada pengelola agar nantinya di musyawarahkan sebagaimana mestinya.

5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru

Rekrutmen guru tidak di adakan setiap ajara baru namun ketika dibutuhkan saja karena dari pihak Lembaga juga tidak dapat menjamin kesejahteraan para guru baru dan tidak bisa mengapresiasinya dalam bentuk materi yang pantas

sehingga dibutuhkan jiwa mengabdikan pada pendidikan terutama pada ahlussunnah wal jamaah.

- 6) Penyiapan dalam proses rekrutmen guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima

Ruangan yang disediakan untuk para pelamar dalam proses rekrutmen guru baru biasanya adalah ruangan kepala sekolah, karena tidak banyak peminat atau yang ingin bergabung sesuai dengan panggilan hati yang ada. Format untuk para pelamar tidak pernah berubah dan telah disiapkan oleh pengelola. Berkas yang diterima tetap bersifat formal seperti ijazah terakhir, akta keluarga dan kartu keluarga. Oleh sebab itu lembaga sangat mengutamakan mutu pendidikan yang kian maju pada tiap tahunnya dengan cara mendapatkan pendidik yang terbaik.



Gambar 7
Ruang Wawancara

- b. Penyebaran Pengumuman Guru Baru di TK Diponegoro 45 Bobosan

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Siti Nurjannah S, Pd selaku pengelola yayasan TK Diponegoro 45 Bobosan beliau mengatakan bahwa:

“ Proses penyebaran yang dilakukan pada TK kami ini masih bersifat khusus karena kebutuhan pendidik harus dari

kader aswaja jadi masih belum bisa mencapai standar yang diterapkan sebagaimana mestinya pada sekolah dan lembaga lain”⁷⁷

1) Media yang digunakan dalam penyebaran

Dalam proses penyebaran pengumuman guru baru TK Diponegoro ini masih bersifat perorangan atau dari pihak satu ke pihak lain lewat perkumpulan muslimat atau kegiatan yang berbasis ahlusunnah wal jama'ah, karena diwajibkan tenaga pendidik dari kader tersebut. Untuk penyebaran menggunakan media sosial hanya mengabari secara langsung terhadap seseorang atas rekomendasi yang diajukan oleh kader ahlusunnah wal jama'ah. Sekalipun terdapat yang mengetahui adanya lowongan dan peluang menjadi guru baru umumnya langsung menghadap ke pengelola lembaga dan menanyakan apakah terdapat lowongan dengan tetap memperhatikan akidahnya.

2) Metode penyebaran pengumuman

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti metode yang digunakan adalah metode langsung dari orang ke orang, karena tenaga pendidik wajib dari kader ahlusunnah wal jammah. Hingga saat ini belum terdapat metode lain dikarenakan keterbatasan biaya dan fasilitas yang hingga saat ini masih mencoba dikembangkan sebagaimana mestinya. Dalam proses penyebaran paling tidak menggunakan metode melalui sosial media yang dimana berupa whatsapp grub dari organisasi masyarakat ahlusunnah wal jamaah.

c. Penerimaan Lamaran Guru Baru di TK Diponegoro 45 Bobosan

⁷⁷ Wawancara dengan Ibu Nur Jannah, pengelola TK Diponegoro 45 Bobosan, Purwokerto tanggal 23 Juli 2024

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Innayaturokhmah S,Pd selaku kepala sekolah yayasan TK Diponegoro 45 Bobosan beliau mengatakan bahwa:

“Penerimaan guru baru disini tidak terlalu ketat karena memang kita dapatkan guru selama ini dari organisasi dan masih cukup dekat dengan kami jadi tidak terlalu tersistem juga namun sebelum mengajar mereka diberi waktu untuk adaptasi dan proses pengenalan terlebih dahulu”⁷⁸

- 1) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan penerimaan lamaran guru baru di beri kesempatan untuk mengamati terlebih dahulu bagaimana cara mengajar di TK ini sebelum mengajar dan memegang kelas. Setelah melakukan pengamatan guru baru akan terbiasa dengan apa saja budaya yang dilakukan pendidik di TK Diponegoro 45 Bobosan tersebut. Lolos atau tidaknya sebelumnya sudah di musyawarahkan oleh lembaga dengan mempertimbangkan riwayat hidup dan pengalaman calon tenaga pendidik. Guru baru langsung berangkat ke sekolah dan mulai melihat keadaan peserta didik. Terkait pemberitahuan lolos atau tidaknya pemberitahuan dikabarkan via whatsapp .

- 2) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar

Dalam merekap format lamaran tetap terjadi musyawarah bersama karena lembaga TK Diponegoro adalah lembaga pendidikan naungan organisasi masyarakat yang berkaitan dengan erat dengan keperluan orang banyak. Dimana harus diketahui oleh banyak orang yang berkaitan

⁷⁸ Wawancara dengan Ibu Innayaturokhmah, Kepala sekolah TK Diponegoro 45 Bobosan, Purwokerto tanggal 1 Juli 2024

dan memiliki kewenangan dalam organisasi ahlussunnah wal jamaah ini.

d. Seleksi Pelamar di TK Diponegoro 45 Bobosan

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Innayaturokhmah S.Pd selaku kepala sekolah yayasan TK Diponegoro 45 Bobosan beliau mengatakan bahwa:

“ Ujian atau proses seleksi memang tidak ada karena kita mencari anggota yang sudah menjadi kader jadi otomatis sudah ada bekal dan kemampuan dalam pengetahuan keaswajaan dan yang tak lupa pula harus bisa medampigi dan membimbing anak usia dini.”⁷⁹

1) Penyiapan bahan ujia seleksi pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Inayaturokhmah S.Pd selaku kepala sekolah TK Diponegoro 45 Bobosan, beliau mengatakan bahwa proses seleksi tidak dilakukan karena terjadinya rekrutmen dari perseorangan dari pihak satu kepihak yang lain dan wajib memiliki akidah aswaja jadi tetap dari orang terdekat selama ini tenaga pendidik memang dari kader muslimat atau organisai naungan NU selain itu tidak ada. Ujian yang diujikan juga seputar ke aswajaan dan apa saja yang diketahui tentang pengasuhan anak usia dini.

Artinya di TK Diponegoro ini tidak memiliki seleksi pelamar yang terlalu banyak hanya saja harus berakidah ahlussunnah wal jamaah dan memiliki jiwa pengabdian yang tinggi untuk mejadi guru karena tingkat kesejahteraan yang masih belum bisa mejamin guru tersebut.

Setelah dilakukannya penelitian dan pengumupulan data baik dengan wawancara dan dokumentasi, maka peneliti dapat

⁷⁹ Wawancara dengan Ibu Innayaturokhmah, Kepala sekolah TK Diponegoro 45 Bobosan, Purwokerto tanggal 1 Juli 2024

menganalisis hasil dari penelitian yang berfokus pada perekrutan tenaga pendidik di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan. Pada dasarnya perekrutan guru sebagai pengajar atau membimbing dalam memberi pelajaran bagi peserta didik agar tujuan yang dimiliki lembaga sekolah dapat terwujud.

Rekrutmen guru secara terus menerus harus tetap dievaluasi karena banyak menimbang dan memperhatikan kebutuhan peserta didik dan tujuan lembaga sekolah. Latar belakang atau SDM yang dimiliki calon tenaga pendidik sangat memberikan peluang terwujudnya hal tersebut.

Dalam proses rekrutmen tentunya tahapan dan persyaratan yang dimiliki setiap lembaga berbeda. Sesuai dengan visi misi dan tujuan lembaga sekolah. Terlepas dari hal itu ada beberapa yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen sebagai berikut:

3. Persamaan dan Perbedaan Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan

a. Pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan persiapan yang dimiliki secara keseluruhan berbeda namun ada beberapa hal yang sama, salah satunya adalah kedua lembaga sekolah ini sama-sama lembaga yayasan yang proses merekrutnya ditentukan oleh pihak yayasan karena sebagai pimpinan lembaga seperti merumuskan indikator peserta didik, perencanaan terjadi pada semua kegiatan, hingga pemilihan calon tenaga pendidik.

b. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik terdapat kebijakan baru yang dibuat oleh lembaga sekolah itu sendiri tanpa menghilangkan aturan pemerintah yang telah ditetapkan. TK Putra Harapan dan TK Diponegoro ini sama-sama memiliki

aturan tersendiri untuk tenaga pendidik yang mengajar di lembaga tersebut. Oleh sebab itu, pastinya terdapat perbedaan aturan yang ditetapkan antara TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan seperti dalam proses persiapan lainnya di TK Putra harapan lebih tersistem di banding di TK Diponegoro 45 Bobosan.

Beberapa kebijakan yang dibuat TK Putra Harapan memang berbeda dengan lembaga sekolah lainnya. Hal tersebut demi menjaga mutu sekolah berbasis islam terpadu ini, sedangkan TK Diponegoro masih dalam proses perkembangan karena dibawah oleh organisasi masyarakat yang mengajarkan pada pengabdian dan kesetiaan. Sistem kebijakan yang dianut TK Putra Harapan dapat terbilang cukup membuat pro dan kontra berbagai pihak, seperti kebijakan tidak boleh bersolek yang pada umumnya dilakukan oleh setiap perempuan pada saat ini dan mengharuskan tenaga pendidiknya menggunakan pakaian yang besar dan tertutup baik di sekolah maupun dilingkungan luar sekolah. Tujuan dari hal itu adalah demi terjaganya syariat islam yang dipegang teguh oleh yayasan ini tanpa melabeli yayasan ini dengan akidah manapun.

Dengan begitu sangat berbeda dengan TK Diponegoro yang bebas dalam berpakaian yang terpenting masih mengikuti aturan beragama. Perjanjian yang terdapat di lembaga TK Putra Harapan sebagai tenaga pendidik juga sangat bagus seperti kontrak kerja yang wajib di ikuti selama dua tahun jika selama itu mengundurkan diri tenaga pendidik tersebut wajib mengembalikan biaya yang telah dikeluarkan lembaga semasa beliau menjabat menjadi guru di lembaga Putra Harapan.

- c. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik ini terdapat perbedaan yang mencolok. TK Putra Harapan dan TK Diponegoro sama-sama lembaga islam yang dibawah yayasan oleh karena itu, segala jenis pertimbangan harus melewati persetujuan ketua yayasan. Berbeda dengan TK lain TK Putra Harapan memiliki aturan tersendiri yang dibuat atas dasar keputusan pihak pemilk yayasan, sedangkan TK Diponegoro harus melaksanakan musyawarah terlebih dahulu dalam pemutusan segala keputusan yang ada di TK Diponegoro ini.

d. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan proses penetapan pendaftaran guru baru ini tidak terdapat perbedaan, sama-sama diawali dengan pengumpulan berkas dan seleksi berkas setelah itu jika lolos pelamar akan melakukan seleksi wawancara.

e. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti jadwal rekrutmen guru baru yang terdapat di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan tidak tetap dalam merekrut guru baru. Rekrutmen yang dilakukan pada TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan yang ada disekolah, dengan tujuan mengisi kekosongan. Akan tetapi pada beberapa tahun belakangan ini kedua lembaga ini melakukan rekrutmen rutin pada setiap tahun ajaran baru, karena kebutuhan untuk mendampingi peserta didik yang makin tahun makin bertambah jumlahnya.

- f. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka memenuhi syarat yang harus dilengkapi oleh para pelamar baik dari lembaga sekolah TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan memiliki kebijakan yang sama dalam format rekapitulasi pelamar tidak ada perbedaan yang terlihat karena fasilitas yang disediakan oleh lembaga untuk para pelamar baik di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro ini secara khusus tersedia untuk para calon guru baru.

4. Persamaan dan Perbedaan Penyebaran Pengumuman Guru Baru di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan

- a. Media yang digunakan dalam penyebaran

Berdasarkan analisis diatas peneliti Penyebaran pengumuman guru baru di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan juga sangat berbeda tetapi tetap terdapat beberapa hal yang sama. Pada TK Putra Harapan pada proses penyebarannya memiliki beberapa sistem seperti di sebarakan melewati saluran radio “Aksi Persaudaraan” dan berbagai media sosial seperti Instagram dan Facebook. Sebenarnya sama dengan lembaga TK Diponegoro 45 Bobosan yang menggunakan media sosial namun tidak seluas TK Diponegoro yaitu melewati aplikasi whatsapp dengan sistem chat pribadi karena masih tetap menginginkan calon tenaga pendidik dari kader aswaja. Dalam sistemnya sebenarnya sama-sama memiliki penyebaran yang bersifat terbuka namun prosesnya tetap memperhatikan siapa yang dituju. TK Diponegoro memiliki sistem dari satu pihak ke pihak lain sama dengan TK Putra Harapan namun dengan tujuan yang berbeda.

b. Metode penyebaran pengumuman

Berdasarkan analisis data diatas dapat disimpulkan bahwasannya metode yang digunakan yang utama adalah mendahulukan orang terdekat dengan alasan lebih mudah mengetahui kepribadian dan kemampuan yang dimiliki oleh calon guru baru. Tahapan berikutnya baru menggunakan pengumuman yang diketahui oleh banyak khalayak untuk dapat diketahui oleh banyak masyarakat yang berminat dan memang memiliki kualifikasi dan lolos persyaratan yang tertera.

5. Persamaan dan Perbedaan Penerimaan Lamaran Guru Baru di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan

a. Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan proses penerimaan guru baru di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan memiliki sistem yang sama pada awal penerimaan dihubungi pribadi dan tidak langsung menghadap peserta didik. Namun tetap memiliki perbedaan TK Putra Harapan memiliki sistem yang dinamakan Job Training dan 40 hari biaya transportasi dari pihak lembaga bagi guru baru. Untuk mengecek kelengkapan persyaratan yang dimiliki oleh para pelamar TK Putra Harapan masih memberi rentang waktu dalam proses pengenalan lingkungan dalam rangka pembiasaan dari guru tidak tetap hingga menjadi guru tetap. Berbeda dengan TK Diponegoro memiliki kebijakan diawal pada saat rekrutmen saja setelah diterima oleh pihak lembaga guru baru langsung melaksanakan tugasnya namun masih tetap harus didampingi terlebih dahulu.

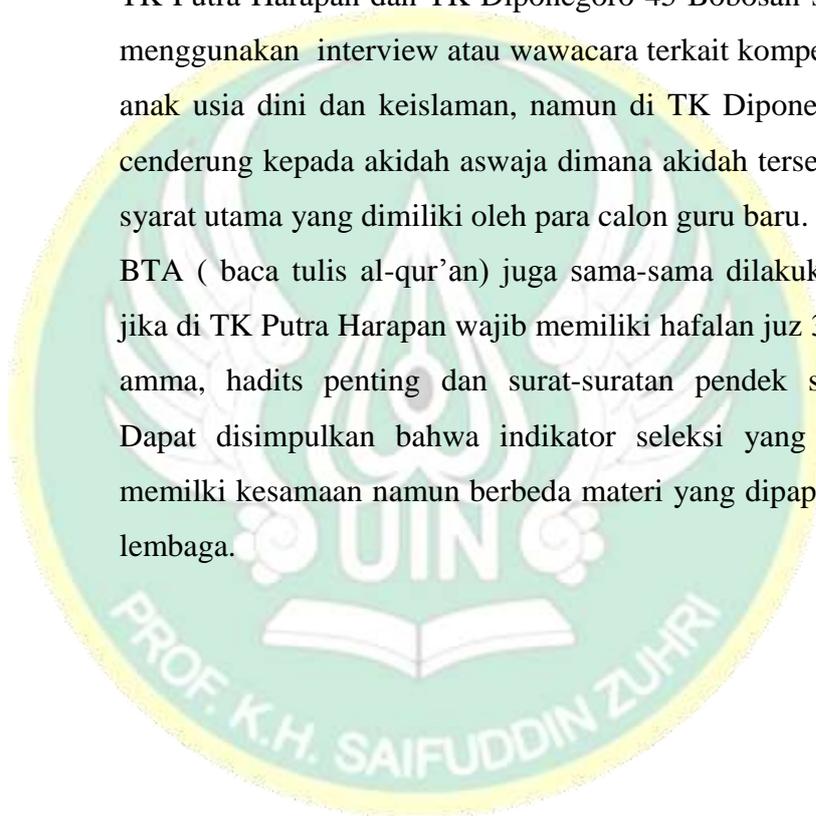
b. Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwasannya lembaga sekolah TK Putra Harapan dan TK

Diponegoro memiliki kebijakan yang berbeda dalam proses penerimaan pelamar tersebut untuk mengetahui siapa saja yang telah mendaftarkan diri melamar menjadi anggota guru baru, jika lembaga Putra Harapan masih memiliki arsip atau data yang disimpan bagi setiap pelamar namun TK Diponegoro tidak.

6. Persamaan dan Perbedaan Seleksi Pelamar di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan
 - a. Penyiapan bahan ujian seleksi pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat diambil kesimpulan seleksi pelamar yang dilakukan oleh TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan sama-sama menggunakan interview atau wawancara terkait kompetensi guru anak usia dini dan keislaman, namun di TK Diponegoro lebih cenderung kepada akidah aswaja dimana akidah tersebut adalah syarat utama yang dimiliki oleh para calon guru baru. Tes terkait BTA (baca tulis al-qur'an) juga sama-sama dilakukan namun jika di TK Putra Harapan wajib memiliki hafalan juz 30 atau juz amma, hadits penting dan surat-suratan pendek sehari-hari. Dapat disimpulkan bahwa indikator seleksi yang dilakukan memiliki kesamaan namun berbeda materi yang dipaparkan oleh lembaga.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis di atas, maka penelitian ini menunjukkan bahwa TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan dalam melaksanakan rekrutmen pendidik melalui proses persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi pelamar sudah berjalan sesuai kebijakan lembaga masing-masing. Pada tahap persiapan rekrutmen sudah berjalan dengan baik yang ditandai dengan dilakukannya penentuan persyaratan tetap bagi seluruh tenaga pendidik di lembaga masing-masing meskipun tidak semua pendidik memiliki latar belakang sarjana pendidikan tetapi mereka mengusahakan kualitas dalam mengajar. Dengan tetap memperhatikan kebutuhan dan tercapainya tujuan dari lembaga sekolah. Hasil rekrutmen yang diperoleh adalah guru yang berkualitas. Meskipun sekolah berstatus swasta (yayasan), pihak sekolah secara mandiri melaksanakan rekrutmen gurunya.

Tahap penyebaran pengumuman rekrutmen guru baru juga dilaksanakan sesuai ditandai dengan terlaksananya kegiatan dengan tetap memperhatikan sasaran dan obyek yang dituju sesuai kebutuhan meskipun dalam proses penyebaran belum sesuai dengan teori yang terpapar seperti penyebaran yang masih bersifat khusus dari perseorangan. Dengan tetap berkerjasama dengan rekan kerja lainnya baik guru atau staf tata usaha. Proses penyebaran tetap menggunakan media sosial seperti radio, Instagram, Facebook dan Whatsaap baru dilaksanakan setelah rekrutmen secara khusus ada. Tahap selanjutnya penerimaan lamaran guru baru berjalan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh sekolah yaitu pemberitahuan dari lembaga yayasan, serta melewati proses pengenalan lingkungan sebelum berhadapan langsung dengan peserta didik.

Pada tahap seleksi pelamar juga berjalan sesuai prosedur dengan tetap memperhatikan pendalaman keislaman pada calon tenaga pendidik, meskipun ketentuan dalam proses seleksi yang setiap periodenya masih belum tetap.

Adapun perbedaan yang terlihat yaitu syarat yang diujikan pada setiap calon tenaga pendidik di TK Putra Harapan dan Tk Diponegoro 45 Bobosan.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan karena dengan adanya keterbatasan yang dihadapi peneliti. Diantaranya keterbatasan waktu dan narasumber untuk wawancara, selain itu keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal dan kurangnya kemampuan peneliti dalam membuat sebuah kalimat yang baku dalam penulisan penelitian ini. Penelitian ini hanya mampu menjangkau tentang persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi pelamar.

C. Saran

1. Pengelola TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan

Lebih memperhatikan kebutuhan dalam proses rekrutmen dan mengikutsertakan kepala sekolah atau tokoh penting yayasan dalam proses rekrutmen pendidik ini. Mempertimbangkan tujuan rekrutmen serta mempertahankan kualitas yang sudah berjalan dengan baik dalam proses rekrutmen. Berkas yang berkaitan dengan rekrutmen guru disimpan dengan baik.

2. Kepala Sekolah TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan

Kepala sekolah sebagai yang mengontrol secara penuh disekolah seharusnya mengerti apasaja yang dilakukan pada saat rekrutmen dan mengusulkan diri ikut serta dalam proses rekrutmen agar lebih memahami kebutuhan yang ada disekolah.

3. Guru TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan

Guru diharapkan memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan meskipun sudah diterima guru tetap menjaga nama baik sekolah dan mengembangkan kemampuan agar tercapainya tujuan sekolah. Kemudian guru hendaknya memiliki konsep pembelajaran yang matang agar

pelaksanaan pembelajaran dapat maksimal dan memanfaatkan teknologi yang ada. Guru harus selalu memotivasi peserta didik agar kegiatan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

4. Wali Murid

Wali murid dapat lebih tanggap dalam memilih lembaga sekolah untuk anak serta lebih mengetahui tujuan dan metode penerapan apa saja yang diterapkan di sekolah yang akan membentuk jiwa anak sejak dini.

5. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya lebih menggali secara mendalam terkait data penelitian, data yang tersedia terkait rekrutmen, dapat mengambil evaluasi sehingga penelitian selanjutnya dapat memperoleh data yang lengkap terkait kegiatan rekrutmen pendidik dan lebih berfokus pada proses penyebab terjadinya rekrutmen di sekolah tersebut. Peneliti hanya dapat memperoleh data persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman rekrutmen guru baru, penerimaan guru baru dan seleksi guru baru. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperoleh data secara maksimal seperti data pembiayaan rekrutmen dan sistem rekrutmen.

D. Kata Penutup

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya, serta terimakasih atas bimbingan dan doa dari semua pihak yang telah mendukung serta membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Studi Komparatif Rekrutmen Pendidik di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto”. Namun tidak dipungkiri, penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis sangat membuka dan menerima kritik dan saran dari pembaca yang bersifat penyempurnaan dan membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya, peneliti selanjutnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amin

DAFTAR PUSTAKA

- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, 1(02),
- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, 1(02),
- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, 1(02),
- Agustina, Y. (2019). *Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Mts Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*.
- Agustina, Y. (2019). *Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Mts Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*.
- Agustina, Y. (2019). *Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Mts Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*.
- Andriani, T. (2016). Sistem pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi. *Sosial Budaya*, 12(1), 117-126.
- Andriani, T. (2016). Sistem pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi. *Sosial Budaya*, 12(1), 117-126.
- Andriani, T. (2016). Sistem pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi. *Sosial Budaya*, 12(1), 117-126.
- Fahmi, N. N., & Ferdiansyah, H. (2023). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 5(1), 1-16.
- Fahmi, N. N., & Ferdiansyah, H. (2023). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 5(1), 1-16.
- Fahmi, N. N., & Ferdiansyah, H. (2023). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 5(1), 1-16.
- Fitrah, M. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Fitrah, M. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Fitrah, M. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. CV Jejak (Jejak Publisher).

- Hermawan, I., & Pd, M. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran.
- Hermawan, I., & Pd, M. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran.
- Hermawan, I., & Pd, M. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran.
- Mustari, M. (2014). *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT. *Rajagrafindo Persada*.
- Mustari, M. (2014). *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT. *Rajagrafindo Persada*.
- Mustari, M. (2014). *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT. *Rajagrafindo Persada*.
- Nastiar, M. A., & Miski, M. (2023). *Ṭabaqāt al-Mufasssīrīn by al-Suyūfī and the Affirmation of Non-Sunni Mufasssīr Authority*.
- Nastiar, M. A., & Miski, M. (2023). *Ṭabaqāt al-Mufasssīrīn by al-Suyūfī and the Affirmation of Non-Sunni Mufasssīr Authority*.
- Nastiar, M. A., & Miski, M. (2023). *Ṭabaqāt al-Mufasssīrīn by al-Suyūfī and the Affirmation of Non-Sunni Mufasssīr Authority*.
- Nur, B. (2016). *Efektivitas Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Nurchayanti, W. (2015). Studi komparatif model Z-Score Altman, Springate dan Zmijewski dalam mengindikasikan kebangkrutan perusahaan yang terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi*, 3(1).
- Nurchayanti, W. (2015). Studi komparatif model Z-Score Altman, Springate dan Zmijewski dalam mengindikasikan kebangkrutan perusahaan yang terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi*, 3(1).
- Nurchayanti, W. (2015). Studi komparatif model Z-Score Altman, Springate dan Zmijewski dalam mengindikasikan kebangkrutan perusahaan yang terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi*, 3(1).
- Rahayu, S. (2020). *Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan*.
- Rahayu, S. (2020). *Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan*.
- Rahayu, S. (2020). *Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan*.

- Saifil, H. (2016). *Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. hal. 292
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. hal. 292
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. hal. 292
- Wijaya, H. (2020). *Analisis data kualitatif teori konsep dalam penelitian pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, hlm.11.
- Wijaya, H. (2020). *Analisis data kualitatif teori konsep dalam penelitian pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, hlm.11.
- Wijaya, H. (2020). *Analisis data kualitatif teori konsep dalam penelitian pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, hlm.11.
- Wirza, Z. (2019). *Rerkrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu*.
- Wirza, Z. (2019). *Rerkrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu*.
- Wirza, Z. (2019). *Rerkrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu*.
- Wiyani, Novan Ardy. 2020. "Dasar-Dasar Manajemen PAUD". Yogyakarta:\ Arruzz Media.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

INSTRUME WAWANCARA PUTRA HARAPAN

INSTRUMEN PENELITIAN

STUDI KOMPARATIF REKRUTMEN PENDIDIK PADA TK PUTRA HARAPAN DAN TK DIPONEGORO

BOBOSAN PURWOKERTO

Fokus Pembahasan	Sub Fokus	Sub Indikator	Soal Wawancara			Observasi	Dokumentasi
Studi komparatif rekrutme pendidik di Tk Putra Harapan dan Tk Diponegom Bobosan Purwokerto	1. Persiapan rekrutmen tenaga Pendidik	<p>a. Pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik</p> <p>b. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru</p> <p>c. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru</p> <p>d. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru</p> <p>e. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru</p> <p>f. Persiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen</p>	<p>PENGELOLA</p> <p>1. Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah? Jawab: persiapannya cukup matang karena memang banyak hal yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen</p> <p>2. Apakah terdapat panitia yang menangani jalannya rekrutmen? Jawab: panitia yang menyiapkan berkas administrasi ada staf tata</p>	<p>KEPALA SEKOLAH</p> <p>1. Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik disekolah? Jawab : sudah dipersiapkan dengan baik</p> <p>2. Apakah dalam proses persiapan anda turut andil didalamnya? Jawab : tentunya karena saya selaku kepala TK</p> <p>3. Apa tugas anda dalam proses rekrutmen? Jawab : melampingi pengelola bila butuh bantuan dan</p>	<p>STAF TATA USAHA</p> <p>1. Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah? berjalan sesuai prosedur</p> <p>2. Apa tugas anda dalam persiapan rekrutmen guru baru? membantu dalam menyiapkan berkas administrasi</p> <p>3. Apakah ada panitia atau anggota khusus yang menyiapkan rekrutmen guru baru? ada diambil dari pihak sekolah yaitu pengelola dan staf administrasi</p>	-	<ul style="list-style-type: none"> - Brouer - Sitrin Radio - Surat kabar

	guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima	<p>usaha sedang untuk selesai diuji oleh pengelola</p> <p>3. Jika terdapat panitia khusus apakah yang memilih jika tidak terdapat siapa yang bertugas untuk merekrut? yang bertugas merekrut adalah pengelola dengan melalui musyawarah untuk menentukan calon tenaga pendidik oleh kepala sekolah dan melalui seleksi kelulusan</p> <p>4. Apakah di sekolah dalam merekrut guru melakukan pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah dan peraturan yayasan?</p>	<p>mengarahkan staf administrasi</p> <p>4. Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan standar yang ditetapkan pemerintah? Jawab: tentunya iya</p> <p>5. Apakah anda mengetahui tentang apa saja tambahan peraturan yang di terapkan lembaga sekolah? jawab: iya karena agar mengetahui secara pasti jalannya rekrutmen</p> <p>6. Apakah anda turut andil dalam musyawarah penentuan standar untuk para guru baru? Jawab: iya karena agar mudah dalam mengontrol jalannya pembelajaran</p>	<p>4. Apakah dalam rekrutmen guru tetap menggunakan peraturan yang ditetapkan pemerintah? tetap dengan mempertimbangkan visi misi dan tujuan sekolah</p> <p>5. Dalam peraturan yang tertera tersebut apakah ada toleransi atau benar-benar harus dikuti? ada tentunya</p> <p>6. Apakah ada peraturan tambahan yang di tetapkan oleh lembaga? Ada banyak yang akan di jelaskan setelah lolos dan proses penerimaan</p> <p>7. Apakah terdapat peraturan yang ditetapkan lembaga secara khusus?terdapat secara khusus</p> <p>8. Apakah dalam peraturan itu berubah-ubah? tentunya</p>		
--	---	---	--	--	--	--

			<p>Jawab : Tentunya tetap menggunakan peraturan pemerintah dengan tambahan peraturan yang di tetapkan oleh yayasan dengan mempertimbangkan visi misi dan tujuan sekolah</p> <p>5. Apakah terdapat peraturan khusus dari lembaga ? Jawab: banyak peraturan khusus untuk tenaga pendidik karena peraturan tersebut penunjang terwujudnya visi misi lembaga sekolah</p> <p>6. Apa saja peraturan khusus yang berbeda dengan lembaga</p>	<p>7. Apakah dalam penetapan persyaratan anda turut andil menetapkan ? jawab : iya saya andil agar mengetahui apa saja peraturannya dan melaksanakannya</p> <p>8. Apa saja persyaratan yang anda ketahui untuk calon guru baru ? jawab : jika sudah menjadi guru disini tidak boleh bersolek, memakai parfum hingga wajib menggunakan hijab 10 cm di bawah pundak</p> <p>9. Apakah dalam penetapan persyaratan ada perubahan atau seperti itu dari awal ? jawab : tentunya ada</p>	<p>9. Apakah ketentuan peraturan ada sejak awal dirikannya lembaga ? berubah mengikuti zaman dan tahapan pembelajaran</p> <p>10. Apakah dalam proses pendaftaran guru harus mendatangi lembaga secara langsung ? tentunya agar belajar mengetahui lingkungan dan kondisi sekolah</p> <p>11. Apakah proses pendaftaran guru dilakukan secara umum atau personal ? umum tentunya untuk semua khlayak</p> <p>12. Apakah proses pendaftaran guru di tetapkan bersama seluruh anggota lembaga? Pengelola saja</p> <p>13. Apakah terdapat jadwal rekrutmen pada setiap</p>	
--	--	--	--	--	--	--

		<p>sekolah lainnya ? Jawab : Contohnya misal untuk guru TK wajib S1 program studi PAUD dan wajib memiliki hafalan juz arena dan peraturan lainnya bisa dilaksanakan setelah pelamar lolos menjadi guru di lembaga kami dengan memandatkan peraturan SOP (standar operasional pendidik) yang sudah di tetapkan dan pelamar harus melakukan kewajiban tersebut setelah pelamar lolos dan memauki tahap job training</p> <p>7. Bagaimana dalam penetapan</p>	<p>perubahan sesuai dengan kebutuhan</p> <p>10. Bagaimana alur pendaftaran calon guru baru ? jawab : dari pengumpulan berkas jika lolos baru seleksi wawancara yang berhadapa dengan pengelola</p> <p>11. Apa saja yang anda ketahui yang harus di lengkapi oleh para pelamar? Jawab : daftar riwayat hidup dan data diri</p> <p>12. Dalam proses penetapan apakah anda mengikuti musyawarah? Tentu iya saya mengikuti karena selaku kepala</p> <p>13. Apakah ada jadwal dalam rekrutmen guru baru?</p>	<p>periode nya ? tidak karena disesuaikan dengan kebutuhan</p> <p>14. Apakah terdapat tenggat dalam proses rekrutmen? Tidak terdapat tapi paling lama 3 bulan</p> <p>15. Apakah proses rekrutmen tersebut dilaksanakan secara prosedur ? tentunya oleh pengelola</p> <p>16. Apa saja yang harus dipersiapkan secara administrasi oleh pelamar? Daftar riwayat hidup dan data diri</p> <p>17. Apa yang di sediakan oleh lembaga untuk para pelamar? ruangan khusus dan konsumsi</p> <p>18. Apakah para pengut biaya pendaftaran anggota baru ? tidak ada</p>	
--	--	---	---	---	--

			<p>persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru di sekolah ? Jawab : penetapan persyaratan yang ditetapkan oleh sekolah dapat dilakukan secara bertahap pada masa guru tidak tetap atau job training</p> <p>8. Siapa saja yang menetapkan peraturan persyaratan menjadi guru baru di sekolah ? Jawab: yang menetapkan peraturan tersebut pengelola</p> <p>9. Kapan penetapan prosedur pendafaran guru baru dilakukan di</p>	<p>Tidak ada diadakan sesuai kebutuhan</p> <p>14. Apakah dalam proses tersebut terdapat tergang atau akhir dalam rekrutmen? Tidak tapi disesuaikan dengan kebutuhan</p> <p>15. Apakah setiap peroidnya diadakan rekrutmen atau sebulan-bulan saja? Disediakan dengan kebutuhan yang ada</p> <p>16. Apakah para pelamar di sediakan fasilitas ? tentunya baik sebelum lolos maupun setelah lolos</p> <p>17. Apa fasilitas yang di berikan bagi pelamar? Ruangan tersendiri dan konsumsi</p>	<p>pungutan</p>		
--	--	--	--	--	-----------------	--	--



			<p>sekolah ? jawab : peraturan di tetapkan semenjak lembaga putra harapa didirikan oleh tetap memperhatikan kondisi dan masa waktu</p> <p>10. Apakah terdapat jadwal rekrutmen di sekolah atau membuka rekrutmen sesuai kebutuhan saja? Jawab : tidak terjadwalkan secara tertulis namun setiap tahun pasti merekrut guru demi kualitas sekolah dan disamping itu minat peserta didik yang makin tahun makin bertambah</p> <p>11. Bagaimana prosedur penetapan</p>	<p>18. Apa saja berkas atau form yang harus diserahkan saat melamar ? data diri dan daftar riwayat hidup</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>guru baru dilaksanakan? Jawab : karena lembaga kami milik yayasan jadi proses penetapan mengikuti peraturan yang ditetapkan yayasan</p> <p>12. Apakah dalam proses penetapan terdapat musyawarah terlebih dahulu? Jawab : tentunya ada karena dengan musyawarah dapat lebih mengetahui apa saja yang terjadi pada saat kegiatan belajar mengajar dan saat dilampirkan.</p> <p>13. Apakah penetapan tersebut sama saja seperti awal atau pernah terjadi perubahan ? Jawab :</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--



			<p>tentunya pernah karena setiap tahun pembelajaran pasti berbeda dan ingin sesuatu inovasi baru</p> <p>14. Apakah ada masa tunggu untuk rekrutmen guru baru? Jawab : tidak terdapat tunggu dalam proses dilakukan rekrutmen tetapi biasanya rekrutmen dilakukan setiap memasuki tahun ajaran baru dan Alhamdulillah tidak lama pasti ada saja yang mau mendaftar di lembaga kami.</p> <p>15. Apakah terdapat jadwal tahapan dalam proses rekrutmen? Jawaban : sekenanya</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>tidak ada jadwal atau penjabaran yang khusus dan tertulis hanya saja tetap mempertimbangkan beberapa hal kebutuhan.</p> <p>16. Apakah ada form atau data pengisian untuk para pelamar ? Jawab: tentunya ada</p> <p>17. Apakah ada ketertarikan dalam pengisian data pelamar ? apa saja ? jawab : ada ketertarikan dan ini dari form tentunya seperti pendidikan anak ini tambah kembang anak dan seputar pengetahuan nilai tentunya</p> <p>18. Apakah ada ruang atau tempat memajukan lamaran guru</p>				
--	--	--	---	--	--	--	--

			<p>baru? Jawab : ada ruangannya memang tidak menetapkan namun pengajuan lamaran dan seleksi pelamar kita sendiri.</p> <p>19. Apakah terdapat administrasi di awal saat pengajuan lamaran? Jawab: tidak ada pengantar biaya</p>				
	2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru	<p>a. Media yang digunakan dalam penyebaran</p> <p>b. Metode penyebaran pengumuman</p>	<p>1. Apakah ada panitia khusus untuk menyebarkan pengumuman penerimaan guru baru ? Jawab : untuk pembuatan medunya ada ato untuk siapa saja tentunya semua pihak lembaga diperbolehkan untuk menyebarkan</p>	<p>1. Bagaimana proses dalam penyebaran pengumuman guru baru ? proses penyebarannya ada dua dari orang ke orang dan melalui media sosial</p> <p>2. Apa saja media yang digunakan untuk penyebaran ? media sosial seperti</p>	<p>1. Apakah bapak/ibu mengetahui adanya rekrutmen pendidik jika mengetahui dari mana sumbernya ? dari pihak lembaga</p> <p>2. Bagaimana dalam penyebaran pengumuman guru baru? Secara khusus pengumuman dan umun untuk</p>		

			<p>2. Siapakah orang yang bertugas menyebutkan pengumuman penerimaan guru baru? Jawab : semua pihak lembaga putra harapan</p> <p>3. Melalui apa saja para pelamar mengetahui rekrutmen di sekolah ini? Jawab : media sosial seperti whatsapp, facebook dan instagram serta saluran radio " aiki persaudaraan" dan bisa dari orang ke orang dimana mencari orang terdekat</p> <p>4. Apa saja isi persyaratan dalam media tersebut? jawab : agama islam , lulusan SI PAUD dan berkompeter dalam mengajar anak</p>	<p>whatsaap, facebook dan instagram serta saluran radio " aiki persaudaraan" dan bisa dari orang ke orang dimana mencari orang terdekat</p> <p>3. Media yang digunakan untuk penyebaran berisikan apa saja? agama islam , lulusan SI PAUD dan berkompeter dalam mengajar anak usia dini</p> <p>4. Bagaimana metode penyebaran yang digunakan untuk penyebaran? metode dari orang keruang dan menggunakan media sosial</p> <p>5. Metode yang bersifat umum atau khusus?</p>	<p>halayak umum</p> <p>3. Apa saja media yang digunakan dalam melakukan penyebaran pengumuman penerimaan guru baru? Perseangan dan media sosial facebook , whatsapp, instagram dan radio</p> <p>4. Melalui apa bapak/ibu calon pendidik mengetahui rekrutmen pendidik di sekolah ini? mengetahui</p> <p>5. Apakah metode penyebaran tersebut bersifat umum? keduanya</p> <p>6. Apa saja isi yang tertera dalam penyebaran pengumuman tersebut? agama islam , lulusan SI PAUD dan berkompeter dalam mengajar anak usia dini</p>	
--	--	--	---	--	--	--



			<p>5. Apakah terdapat jangka waktu dalam proses penyebaran pengumuman rekrutmen? jawab : waktu nya tidak namun jika sudah terpenahi akan segera ditutup</p> <p>6. Apakah metode penyebaran secara khusus atau dibuka untuk umum? Jawab : keduanya digunakan pada lembaga kami</p>	<p>6. Keduanya</p> <p>Pada umumnya pelamar mengetahui rekrutmen dengan metode yang mana? keduanya tidak ada yang cenderung</p>			
3. Penerimaan lamaran guru baru	<p>a. Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran</p> <p>b. Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar</p>	<p>1. Apa saja yang harus di lengkapi dalam surat lamaran? Jawab : daftar riwayat hidup dan data diri</p> <p>2. Dalam proses penerimaan apa</p>	<p>1. Apakah dalam penerimaan terdapat perjanjian yang wajib dilaksanakan? apa saja? Ada aturan dalam benpa mpilan dan aturan tidak</p>	<p>1. Bagaimana dalam sistem penerimaan lamaran guru? Prosesnya harus dengan sadar mengisi dan menandatangani surat pernyataan perjanjian yang tertera bertanda</p>			

			<p>perimbangan yang paling utama? Jawab : lulusan SI PAUD dan menghidai jur amru</p> <p>3. Apakah kelengkapan tersebut boleh dilengkapi setelah diterima? Jawab : boleh dengan menandatangani SOP yang bertanda tangan diatas materi jika tidak di lakukan sebaik mungkin dan keluar pada saat kontrak belum selesai maka gaji atau biaya dari lembaga yang sudah dikeluarkan harus dikembalikan 100%</p> <p>4. Apakah ada petugas tersendiri yang akan merekap</p>	<p>boleh berkecenderungan dalam mengikuti akidah dan memprovokasi akidah yang sedang diinat kepada pihak lain</p> <p>2. Apa saja format yang harus dilengkapi oleh pelamar? Daftar riwayat hidup dan data diri</p> <p>3. Apakah dalam melengkapi surat lamaran sudah beserta dengan ketersediaan prafarm untuk mentaati peraturan lembaga? Iya karena disitu akan ada pertimbangan setuju atau tidaknya</p> <p>4. Apakah terdapat evaluasi dalam proses penerimaan guru baru?</p>	<p>barang diatas materai bahwasanya kontrak kerja minimal 2 tahun dibawah 2 tahun harus mengembalikan biaya yang sudah dikeluarkan oleh lembaga 100% dengan melalui masa job training 40 hari dibayai transportasi dan makan</p> <p>2. Apakah ada tangkai yang jelas apa saja yang harus di penuhi dalam administrasi? seleksi berkas dan lolos dalam seleksi keagamaan dalam membaca al quran dan hafala juz amru</p> <p>3. Apa saja pertimbangan yang kelulusan dalam administrasi? karakteristik mau bekerja pada lembaga syarik anak SI PAUD dan membaca al</p>	
--	--	--	---	---	---	--

			<p>data format pelamar? jawab : ada pihak staf tata usaha</p> <p>5. Apakah terdapat pertimbangan? jawab : pastinya terdapat</p> <p>6. Apakah diadakan musyawarah yang dilakukan untuk menetapkan kandidat yang telah di tetapkan? jawab : tentunya ada karena pihak kami selalu mengecek dan memperhatikan betul calon tenaga pendidik</p>	<p>tentunya untuk perbaikan setiap tahunnya</p> <p>5. Dalam prosesnya apakah terjadi musyawarah tuk penetapan kandidat?</p> <p>6. Siapakah yang berwenang memutuskan siapa yang lolos? pengelola</p>	<p>quran dengan benar disertai hafalah juz amru</p> <p>4. Siapa yang bertugas merekap data pelamar? saya pihak staf</p> <p>5. Siapa yang berwenang memutuskan? pengelola</p> <p>6. Apakah terdapat musyawarah dalam menentukan kandidat yang lulus? tentunya karena keputusan tersebut untuk jangka lama</p>	
--	--	--	--	--	--	--

	4. Seleksi Pelamar	a. Persiapan bahan ujian seleksi pedoman pemenuhan hasil ujian dan tempat ujian.	<p>1. Apa saja yang diuji dalam proses seleksi? Jawab : Juz amru dan pedagogik anak usia dini</p> <p>2. Apa saja yang menjadi acuan pertimbangan kelulusan dalam proses seleksi? Jawab: banyak namun paling utama S1 Paud dan hafal juz amru</p> <p>3. Siapakah yang menyiapkan bahan seleksi pelamar dalam proses rekrutmen ? Jawab : yang menyiapkan pihak staf admistrasi atau tata usaha</p> <p>4. Melalui apa saja seleksi dilakukan? Jawab : hanya melalui proses tatap muka karena dalam proses tersebut</p>	<p>1. Melalui media apa bapak/ibu pelamar dihubungi untuk mengikuti seleksi? Tentunya tatap muka agar terjaga</p> <p>2. Setelah bapak/ibu memaukkan lamaran ke sekolah berapa lama penerangan untuk seleksi? Tidak ada waktunya sesuai kebutuhan pengelola</p> <p>3. Tes apa saja yang diberikan oleh sekolah? Hafala juz amru dan tajwid yang benar serta pedagogic guru AUD</p> <p>4. Apa saja yang bapak/ibu laksanakan dalam proses seleksi ? hafala</p>	<p>1. Melalui media apa saja seleksi dilakukan ? media chat pribadi atau perseorangan dan medi sosial lainnya yang bersifat umum</p> <p>2. Apa saja teknik tes dalam penyeleksian? Seleksi berkas dan wawancara</p> <p>3. Apa saja yang di perhatikan dalam proses seleksi ? ketepatan dan ketanggapan dalam menguasai anak usia dini, membaca al quran dengan baik dengan proses yang dilakukan setiap akhir pecan untuk mengasah kemampuan guru.</p>		
--	--------------------	--	---	--	--	--	--

			<p>pengelola dapat mengetahui secara pasti calon teraga perhidlik.</p>	<p>juz amru hadis dan seputar AUD</p> <p>5. Melalui apa bapak/ibu melakukan proses seleksi? Tatap muka</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2

INSTRUMEN WAWANCARA DIPONEGORO 45 BOBOSAN

INSTRUMEN PENELITIAN

STUDI KOMPARATIF REKRUTMEN PENDIDIK PADA TK PUTRA HARAPAN DAN TK DIPONEGORO

BOBOSAN PURWOKERTO

Fokus Pembahasan	Sub Fokus	Sub Indikator	Soal Wawancara			Observasi	Dokumentasi
Studi komparatif rekrutmen pendidik di TK Putra Harapan dan TK Diponegoro Bobosan Purwokerto	1. Penetapan rekrutmen tenaga Pendidik	<p>a. Pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik</p> <p>b. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasannya yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru</p> <p>c. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru</p> <p>d. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru</p> <p>e. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru</p> <p>f. Penetapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen</p>	<p>PENGELOLA</p> <p>1. Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah? Jawab: persiapannya sudah diusahakan semaksimal mungkin</p> <p>2. Apakah terdapat panitia yang menangani jalannya rekrutmen? Jawab: panitia yang menyiapkan berkas administrasi ada staf tata usaha sedang untuk seleksi diuji oleh pengelola</p>	<p>KEPALA SEKOLAH</p> <p>1. Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik disekolah? Jawab: masih diusahakan keprofesionalitasannya karena lembaga meyakini bahwa waktunya butuh untuk menunjang kesejahteraan guru di sini</p> <p>2. Apakah dalam proses persiapan anda turut andil didalamnya? Jawab: tentunya karena saya selaku</p>	<p>STAF TATA USAHA</p> <p>1. Bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah? berjalan sesuai rencana dan ketersediaan yang ada</p> <p>2. Apa tugas anda dalam persiapan rekrutmen guru baru? membantu dalam menyiapkan berkas administrasi</p> <p>3. Apakah ada panitia atau anggota khusus yang menyiapkan rekrutmen guru baru? ada diambil dari pihak sekolah yaitu pengelola</p>	-	<ul style="list-style-type: none"> - Brosur - Slogan Radio - Surat kabar

		guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima	<p>3. Jika terdapat panitia khusus siapakah yang memilih jika tidak terdapat siapa yang bertugas untuk merekrut yang bertugas merekrut adalah pengelola dengan melalui musyawarah untuk menentasikan calon tenaga pendidik oleh kepala sekolah dan melalui seleksi kelulusan</p> <p>4. Apakah di sekolah dalam merekrut guru melakukan pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah dan peraturan yayasannya? Jawab: Tentunya tetap menggunakan peraturan</p>	<p>kepala dan anggota muslimat</p> <p>3. Apa tugas anda dalam proses rekrutmen? Jawab: melampirkan pengelola bila butuh bantuan dan mempertua generasi awaja</p> <p>4. Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan standar yang ditetapkan pemerintah? Jawab: tentunya iya dan dengan tambahan aturan yayasannya muslimat</p> <p>5. Apakah anda mengetahui tentang apa saja tambahan peraturan yang di berikan lembaga sekolah? jawab: iya karena agar</p>	<p>dan anggota muslimat</p> <p>4. Apakah dalam rekrutmen guru tetap menggunakan peraturan yang ditetapkan pemerintah? tetap dengan mempertimbangkan visi misi dan tujuan sekolah serta tujuan organisasi</p> <p>5. Dalam peraturan yang tertera tersebut apakah ada toleransi atau benar-benar diikuti? ada tentunya yang dibuat yayasannya dan organisasi</p> <p>6. Apakah ada peraturan tambahan yang di tetapkan oleh lembaga? Ada</p> <p>7. Apakah terdapat peraturan yang ditetapkan lembaga secara khusus? terdapat secara khusus seperti diwajibkan berakidah awaja</p>		
--	--	---	---	---	--	--	--

			<p>misi untuk guru disebabkan wajib SI program studi PAUD atapun dalam proses dan berakibat akibatnya waf jumlah dan mengikuti keanggotaan anggota baik muslimat maupun maupun fatayat</p> <p>7. Bagaimana dalam penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru hari di sekolah ? Jawab : belum terdapat peraturan secara pasti tentang hal ini namun tetap disebabkan menajjahterakan guru di sekolah</p> <p>8. Siapa saja yang menetapkan</p>	<p>9. Apakah dalam penetapan persyaratan ada perubahan atau seperti itu dari awal ? jawab : tentunya ada perubahan sesuai dengan kebutuhan</p> <p>10. Bagaimana alur pendaftran calon guru baru ? jawab : dari pengumpulan berkas jika lolos baru seleksi wawancara yang berhadapan dengan pengelola</p> <p>11. Apa saja yang anda ketahui yang harus di lengkapi oleh para pelamar? Jawab : daftar riwayat hidup dan data diri</p> <p>12. Dalam proses penetapan apakah anda mengikuti musyawarah?</p>	<p>serius khilafah warga nahdliyyin</p> <p>12. Apakah proses pendaftaran guru di tetapkan bersama seluruh anggota lembaga? Pengelola saja</p> <p>13. Apakah terdapat jadwal rekrutmen pada setiap periode nya ? tidak karena disesuaikan dengan kebutuhan setiap tahun ajatannya</p> <p>14. Apakah terdapat tetnggat dalam proses rekrutmen? Tidak terdapat sodapornya</p> <p>15. Apakah proses rekrutmen tersebut dilaksanakan secara prosedur ? tentunya oleh pengelola tidak terlalu ketat karena kita memilih dari orang terdekat kita sendiri</p> <p>16. Apa saja yang harus dipemsiapkan</p>		
--	--	--	---	---	--	--	--



			<p>pemerintah dengan tambahan peraturan yang di tetapkan oleh yaysan dengan memperimbngkan visi misi dan tujuan sekolah</p> <p>5. Apakah terdapat peraturan khusus dari lembaga ? Jawab: banyak peraturan khusus untuk tenaga pendidik karena peraturan tersebut penayang terwujudnya visi misi lembaga sekolah</p> <p>6. Apa saja peraturan khusus yang berbeda dengan lembaga sekolah lainnya ? Jawab : Contohnya</p>	<p>mengetahui secara pasti jalannya rekrutmen</p> <p>6. Apakah anda turut andil dalam musyawarah perencanaan utaran untuk guru baru? Jawab : ya karena agar mudah dalam mengontrol jalannya pembelajaran</p> <p>7. Apakah dalam penetapan persyaratan anda turut andil menetapkan ? jawab : ya saya andil agar mengetahui apa saja peraturannya dan melaksanakan nya</p> <p>8. Apa saja persyaratan yang anda ketahui untuk calon guru baru ? jawab : menjadi guru disini</p>	<p>8. Apakah dalam penetapan peraturan itu berubah-ubah ? tentunya mengikuti zaman dan kebutuhan</p> <p>9. Apakah ketetapan peraturan ada sejak awal dilirikannya lembaga ? berubah mengikuti zaman dan tahapan pembelajaran setiap tahun ajatannya</p> <p>10. Apakah dalam proses pendaftran guru harus mendatangi lembaga secara langsung ? tentunya gar belajar mengetahui lingkungan dan karakteristik anak serta kondisi sekolah</p> <p>11. Apakah proses pendaftran guru dilakukan secara umum atau personal ? umum tentunya untuk</p>		
--	--	--	---	---	--	--	--

			<p>peraturan persyaratan menjadi guru baru di sekolah ? Jawab: yang menetapkan peraturan tersebut pengelola dan organisasi awaja NU</p> <p>9. Apakah penetapan prosedur pendaftaran guru baru dilakukan di sekolah ? jawab : peraturan di tetapkan semestiah lembaga ini ditirikan dengan tetap memperhatikan kondisi dan masa waktu da di tetapkan oleh YPM Yayasan Pendidikan Muslimin</p> <p>10. Apakah terdapat jadwal rekrutmen di sekolah atau</p>	<p>Tentu ya saya mengikuti karena selaku kepala</p> <p>13. Apakah ada jadwal dalam rekrutmen guru baru? Tidak ada diadakan sesuai kebutuhan</p> <p>14. Apakah dalam proses tersebut terdapat tergang atau akhir dalam rekrutmen? Tidak tapi disesuaikan dengan kebutuhan</p> <p>15. Apakah setiap periodenya diadakan rekrutmen atau sebaliknya saja? Disesuaikan dengan kebutuhan yang ada</p> <p>16. Apakah para pelamar di sediakan fasilitas ? tentunya baik sebelum lolos maupun</p>	<p>secara administratif oleh pelamar? Daftar riwayat hidup dan data diri</p> <p>17. Apa yang di sediakan oleh lembaga untuk para pelamar? ruangan khusus seperti aula pertemuan</p> <p>18. Apakah para pelamar di pengat biaya pendaftaran anggota baru ? tidak ada pengutan.</p>		
--	--	--	--	---	---	--	--

			<p>membuka rekrutmen sesuai kebutuhan saja? Jawab : tidak terjadwalkan secara tertulis namun jika butuh setiap tahun pasti merekrut guru demi kualitas sekolah dan disamping itu minat peserta didik yang makin tahun makin bertambah</p> <p>11. Bagaimana prosedur penetapan guru baru dilaksanakan? Jawab : karena lembaga kami milik yayasan jadi proses penetapan mengikuti peraturan yang ditetapkan yayasan</p> <p>12. Apakah dalam proses penetapan terdapat masyarakat</p>	<p>setelah lolos</p> <p>17. Apa fasilitas yang di berikan bagi pelamar? Ruangun tersendiri relasi yang banyak dari organisasi</p> <p>18. Apa saja berkas atau form yang harus diserahkan saat melamar ? data diri dan daftar riwayat hidup</p>			
--	--	--	---	--	--	--	--

			<p>terlebih dahulu? Jawab : tentunya ada karena dengan musyawarah dapat lebih mengetahui apa saja yang terjadi pada saat kegiatan belajar mengajar dan saat dilapangan.</p> <p>13. Apakah penetapan tersebut sama saja seperti awal atau pernah terjadi perubahan ? Jawab : tentunya pernah karena setiap tahun pembelajaran pasti berbeda dan ingin sesuatu inovasi baru.</p> <p>14. Apakah ada masa tunggu untuk rekrutmen guru baru? Jawab : tidak terdapat tunggu dalam</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--



			<p>proses dilakukan rekrutmen tetapi biasanya rekrutmen diadakan setiap memasuki tahun ajaran baru dan Alhamdulillah tidak lama pasti ada saja yang mau mendaftar di lembaga kami.</p> <p>15. Apakah terdapat jadwal tahunan dalam proses rekrutmen? Jawaban : sebenarnya tidak ada jadwal atau penjadwalan yang khusus dan tertulis hanya saja tetap mempertimbangkan beberapa hal kebutuhan dan usulan dari organisasi</p> <p>16. Apakah ada form atau data pengisian untuk para</p>				
--	--	--	---	--	--	--	--

			<p>pelamar ? Jawab : tentunya ada</p> <p>17. Apakah ada kesulitan dalam pengisian data pelamar ? apa saja ? jawab : tidak tentunya berakidah aswaja dan sayang anak</p> <p>18. Apakah ada orang yang memajukan lamaran guru baru? jawab : ada rancangan yang menang tidak menyetujui nama pengajuan lamaran dan seleksi pelamar kita sendiri.</p> <p>19. Apakah terdapat administrasi di awal saat pengajuan lamaran? jawab : tidak ada pengantar biaya</p>			
--	--	--	---	--	--	--



	<p>2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru</p> <p>a. Media yang digunakan dalam penyebaran b. Metode penyebaran pengumuman</p>	<p>1. Apakah ada panitia khusus untuk menyebarkan pengumuman penerimaan guru baru ? Jawab : tidak karena penyebaran masih bersifat khusus karena syarahnya wajib berakidah aswaja</p> <p>2. Siapakah orang yang bertugas menyebarkan pengumuman penerimaan guru baru ? Jawab : semua pihak lembaga diponegoro dan muslimat</p> <p>3. Melalui apa saja para pelamar mengetahui rekrutmen di sekolah ini ? Jawab : media sosial seperti whatsapp dan bisa dari orang ke orang</p>	<p>1. Bagaimana proses dalam penyebaran pengumuman guru baru ? proses penyebarannya ada dua dari orang ke orang dan melalui media sosial</p> <p>2. Apa saja media yang digunakan untuk penyebaran ? media sosial seperti whatsapp chat pribadi dan grup organisasi dan masih diusahakan ke lingkup luas</p> <p>3. Media yang digunakan untuk penyebaran berisikan apa saja ? biaya beres berkomite SI dan berakidah aswaja atau dalam form atau selebaran</p>	<p>1. Apakah bapak/ibu mengetahui adanya rekrutmen pendidik jika mengetahui dari mana sumbernya ? dari pihak lembaga</p> <p>2. Bagaimana dalam penyebaran pengumuman guru baru? Secara khusus perorangan dan umum untuk khuliyah umum</p> <p>3. Apa saja media yang digunakan dalam melakukan penyebaran pengumuman penerimaan guru baru? Perorangan dan media sosial</p> <p>4. Melalui apa bapak/ibu calon pendidik mengetahui rekrutmen pendidik di sekolah ini ? mengetahui dari pihak pengelola karena saya</p>		
--	--	---	---	---	--	--

			pada lembaga kami harus diutamakan menggunakan yg khusus	ada yang cenderung			
3. Penyerahan lamaran guru baru	a. Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan beserta surat lamaran b. Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar	1. Apa saja yang harus di lengkapi dalam surat lamaran ? Jawab : daftar riwayat hidup dan data diri berakidah awaja 2. Dalam proses penerimaan apa pertimbangan yang paling utama? Jawab : diutamakan lulusan SI dalam bidang apapun dan tentang awaja serta bacuan al quran 3. Apakah kelengkapan tersebut boleh dilengkapi setelah diterima ?	1. Apakah dalam penerimaan terdapat perjanjian yang wajib dilaksanakan? apa saja? 2. Apa saja format yang harus dilengkapi oleh pelamar? Daftar riwayat hidup dan data diri 3. Apakah dalam melengkapi surat lamaran sudah beserta dengan ketersediaan pelamar untuk memenuhi peraturan lembaga ? iya karena disini akan ada pertimbangan siapa atau	1. Bagaimana dalam sistem penerimaan lamaran guru? Menjadi guru pedangter lebih dahulu lalu dapat membimbing kelas dengan berjalannya waktu 2. Apakah ada rangkaian yang jelas apa saja yang harus di penuhi dalam administrasi ? seleksi berkas dan lolos dalam seleksi kegamaan dalam membaca al quran 3. Apa saja pertimbangan yang kelulusan dalam administrasi ?			



			dimana mencari orang terdekat ditutamakan orang terdekat 4. Apa saja isi pernyataan dalam media tersebut ? jawab : agama islam berakidah awaja dan berkompeten dalam mengasah anak 3. Apakah terdapat jangka waktu dalam proses penyebaran pengumuman rekrutmen ? jawab : dibuka saat membutuhkan saja jadi tidak terdapat ikatan waktu 6. Apakah metode penyebaran secara khusus atau dibuka untuk umum ? Jawab : keduanya digunakan	yang formal masih dalam bentuk non formal 4. Bagaimana metode penyebaran yang digunakan untuk penyebaran ? metode dari orang keorang dan menggunakan media sosial 5. Metode yang digunakan bersifat umum atau khusus? Khusus karena sasaran adalah organisasi yang sama sama harus mengasah dan ingin mengetahui awaja secara bertahap 6. Pada umumnya pelamar mengetahui rekrutmen dengan metode yang mana ? keduanya tidak	selaku administrasi sekolah 5. Apakah metode penyebaran tersebut bersifat umum ? keduanya 6. Apa saja isi yang tertera dalam penyebaran pengumuman tersebut ? agama islam berakidah awaja , lulusan SI dan berkompeten dalam mengajar anak usia dini		
--	--	--	---	---	--	--	--

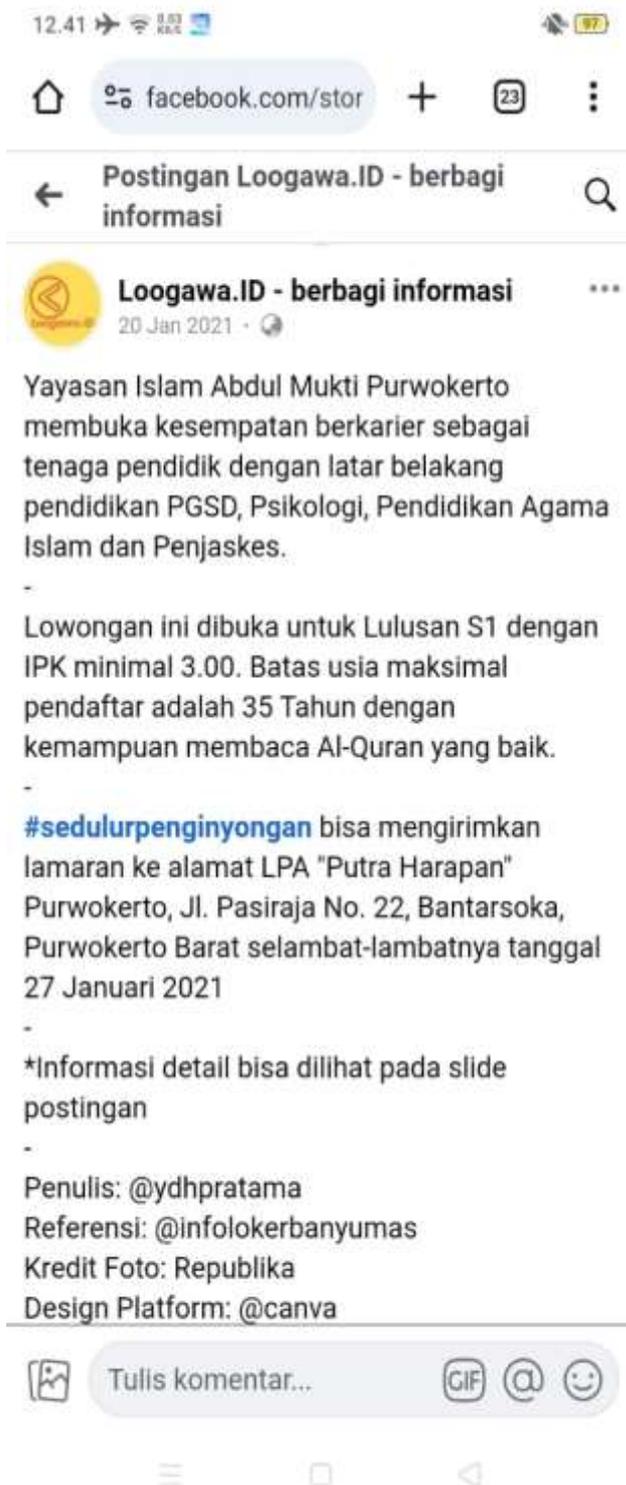
			<p>Jawab : boleh namun tetap harus berakidah awaja</p> <p>4. Apakah ada petugas tersendiri yang akan merekap data formulir pelamar ? tidak ada langsung pada pengelola</p> <p>5. Apakah terdapat pertimbangan? Jawab : pastinya terdapat</p> <p>6. Apakah diadakan musyawarah yang dilakukan untuk menetapkan kandidat yang telah di tetapkan ? jawab : tentunya ada karena pihak kami selalu mengecek dan memperhatikan betul calon tenaga pendidik</p>	<p>4. tidaknya terdapat evaluasi dalam proses penerimaan guru baru ? tentunya untuk perbaikan setiap tahun nya dan perbaikan dari pihak organisasi</p> <p>5. Dalam prosesnya apakah terjadi musyawarah tak, penetapan kandidat ? tentunya karena untuk pengurusan kaderisasi awaja juga</p> <p>6. Siapakah yang berwenang memutuskan siapa yang lolos ? pengelola</p>	<p>karakteristik mau bekerja pada lembaga sayong anak, SI dan membaca al quran berakidah awaja tentunya</p> <p>4. Siapa yang merekap data pelamar ? saya pihak staf bersama pengelola</p> <p>5. Siapa yang berwenang memutuskan ? pengelola dengan musyawarah bersama anggota YPM</p> <p>6. Apakah terdapat musyawarah dalam menentukan kandidat yang lulus ? tentunya karena keputusan tersebut untuk jangka lama</p>		
--	--	--	--	---	--	--	--



	4. Seleksi Pelamar	a. Penyiapan bahan ujian seleksi pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.	<p>dengan tujuan mempercepat dan melancarkan kegiatan awaja</p> <p>1. Apa saja yang diuji dalam proses seleksi? Jawab : bacaan al quran pengetahuan awaja dan pedagogik anak usia dini</p> <p>2. Apa saja yang menjadi acuan pertimbangan kelulusan dalam proses seleksi? Jawab: bunyi namun paling utama lisan SI dan berakidah awaja.</p> <p>3. Siapakah yang menyiapkan bahan seleksi pelamar dalam proses rekrutmen ? Jawab : yang menyiapkan YPM yayasan pendidikan</p>	<p>1. Melalui media apa bapak/ibu pelamar dihubung untuk mengikuti seleksi? Tentunya tatap muka karena lebih rekrutmen biasanya terdapat dari orang terdekat</p> <p>2. Setelah bapak/ibu memasukkan lamaran ke sekolah berapa lama pemanggilan untuk seleksi? Tidak ada waktunya sesuai kebutuhan pengelola dan kebutuhan</p> <p>3. Tes apa saja yang diberikan oleh sekolah?</p>	<p>1. Melalui media apa saja seleksi dilakukan ? tatap muka</p> <p>2. Apa saja teknis tes dalam penyeleksian? Berakidah awaja, cakap dan berkompete tentunya lisan SI</p> <p>3. Apa saja yang di perhatikan dalam proses seleksi ? terkait awaja dan pedagogik anak usia dini</p>		
--	--------------------	--	--	---	---	--	--

			<p>muslimat dan pengelola</p> <p>4. Melalui apa saja seleksi dilakukan? Jawab : hanya melalui proses tatap muka karena dalam proses tersebut pengelola dapat mengetahui secara pasti calon tenaga pendidik.</p>	<p>Mem baca al quran dengan tajwid yang benar serta pedagogik guru AUD</p> <p>4. Apa saja yang bapak/ibu laksanakan dalam proses seleksi ? seputar ke aswajan dan pedagogik anak usia dini</p> <p>5. Melalui apa bapak/ibu melakukan proses seleksi? Tatap muka bertemu langsung</p>			
--	--	--	---	--	--	--	--







SURAT PERNYATAAN

Nama : Anisa Nur Fauzi, S.Pd
Pendidikan : S1- Pendidikan Guru PAUD

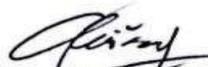
Dengan ini menyatakan dan menyetujui :

1. Menjalani Masa Job Training mulai tanggal 8 Juli s/d 26 Agustus 2022 dengan
2. Menjadi pegawai Masa Percobaan Yayasan Islam Abdul Mukti Purwokerto dengan Jam Wajib tugas (48 jam) perminggu, mulai tanggal 27 Agustus 2022
3. Selama masa percobaan menerima gaji setiap bulan
Yang terdiri dari Gaji Pokok - dan Tunjangan Prestasi
4. Penambahan atau pengurangan gaji/honor dimungkinkan jika ada subsidi dari pemerintah atau karena perubahan indeks point, point prestasi/ kedisiplinan.
5. Penilaian (evaluasi) bulanan selama satu periode masa percobaan (1 tahun) memungkinkan adanya peningkatan status menjadi Pegawai Tetap Yayasan (PTTY) dan selanjutnya dapat menjadi Pegawai Tetap Yayasan (PTY).
6. Jika dalam masa keterikatan dengan Yayasan Islam Abdul Mukti Purwokerto menerima baju seragam, maka dikategorikan sebagai baju inventaris yang akan menjadi hak milik setelah menjadi pegawai minimal 2 (dua) tahun.
7. Apabila mengundurkan diri, minimal sudah mengajukan permohonan 1 (satu) bulan sebelumnya secara tertulis.
8. Jika dalam masa keterikatan dengan Yayasan Islam Abdul Mukti Purwokerto (minimal 2 tahun) mengundurkan diri, maka bersedia mengembalikan 100% imbalan yang telah diterima selama keterikatan menjadi pegawai yayasan.

Demikian pernyataan ini saya buat, dengan penuh pengertian dan tanggung jawab.

Purwokerto, 8 Juli 2022

Yang menyatakan


Anisa Nur Fauzi, S.Pd

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



TK MUSLIMAT NU DIPONEGORO 45 BOBOSAN
KELURAHAN BOBOSAN KECAMATAN PURWOKERTO UTARA
Alamat : Jalan Gunung Cermani RT 09 RW 03 Bobosan Kode Pos 53127

SURAT KETERANGAN

Nomor : 62/TKMNU.Dip45/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Inayaturokhmah, S.Pd.

Jabatan : Kepala Sekolah

Menyatakan bahwa

Nama : Taqiy Aufa

NIM : 2017406047

Program studi/jenjang : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Fakultas : Tarbiyah

Telah melaksanakan penelitian di TK Muslimat NU Diponegoro 45 Bobosan pada tanggal 6 Juni 2024 – 1 Juli 2024 sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

**"STUDI KOMPARATIF REKRUTMEN PENDIDIK PADA TK PUTRA HARAPAN DAN TK
DIPONEGORO 45 BOBOSAN PURWOKERTO"**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 1 Juli 2024

Kepala TK Diponegoro 45 Bobosan



Inayaturokhmah, S.Pd.



YAYASAN ISLAM ABDUL MUKTI PURWOKERTO
TAMAN KANAK – KANAK “PUTRA HARAPAN”
Jl. Ks. Tubun Gg. Slobor No 3 Kober Kec. Purwokerto Barat
Kab. Banyumas Telpn (0281) 6577764

SURAT KETERANGAN

Nomor : 34/S.ket/TK-PH/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : Denok Istiqomah Alghozali, S.Pd. Gr
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : TK Putra Harapan Purwokerto

Dengan ini menerangkan bahwa :
Nama : Taqiy Aufa
NIM : 2017406047
Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini
Fakultas : Tarbiyah

Telah melaksanakan penelitian di TK Putra Harapan Purwokerto pada tanggal 06 Juni 2024 s/d 31 Juli 2024 sebagai syarat penyusunan skripsi dengan Judul :

“STUDI KOMPARATIF REKRUTMEN PENDIDIK PADA TK PUTRA HARAPAN DAN TK DIPONEGORO 45 BOBOSAN PURWOKERTO”

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 03 Juli 2024

Kepala Sekolah

Denok Istiqomah Alghozali, S.Pd.Gr

NIK : 10516

Lampiran 4

Dokumentasi Wawancara TK Putra Harapan

1. Wawancara Kepala Sekolah TK Putra Harapan



2. Wawancara Pengelola TK Putra Harapan



3. Wawancara Staf administrasi TK Putra Harapan



4. Wawancara Guru TK Putra Harapan



Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara TK Diponegoro 45 Bobosan

1. Wawancara Kepala Sekolah TK Diponegoro 45 Bobosan



2. Wawancara Pengelola TK Diponegoro 45 Bobosan



3. Wawancara Staf Administrasi TK Diponegoro 45 Bobosan



4. Wawancara Guru TK Diponegoro 45 Bobosan



Surat Keterangan Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinszu.ac.id

SURAT KETERANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI No. B.e.603/Un.19/FTIK.JPI/PP.05.3/1/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa proposal skripsi berjudul : Studi komparatif rekrutmen pendidik pada Tk Putra Harapan dan Tk Diponegoro 45 Bobosan Purwokerto

Sebagaimana disusun oleh:

Nama : Taqiy Aufa
NIM : 2017406047
Semester : 6
Jurusan/Prodi : PIAUD

Benar-benar telah diseminarkan pada tanggal : 30 Januari 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Purwokerto, 30 Januari 2024
Koordinator Prodi,

Dr. Asef Umay Fakhruddin M.Pd.I.
NIP : 19830423 201801 1 001

Surat Keterangan Lulus Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553 www.uinsalzu.ac.id

SURAT KETERANGAN

No. B-936/Un.19/WD1.FTIK/PP.05.3/2/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik, menerangkan bahwa :

N a m a : Taqiy Aufa
NIM : 2017406047
Prodi : PIAUD

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan **LULUS** pada :

Har/Tanggal : Senin, 26 Februari 2024
Nilai : B

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 26 Februari
2024

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Dr. Suparjo, M.A.
NIP. 19730717 199903 1 001

Surat Keterangan Wakaf



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN
NPP: 3302272F1000001**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553 Website: <http://lib.uinsaizu.ac.id>, Email: lib@uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN SUMBANGAN BUKU

Nomor : B 4279/Un.19/K.Pus/PP.08.1/8/2024

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : TAQIY AUFA
NIM : 2017406047
Program : SARJANA / S1
Fakultas/Prodi : FTIK / PIAUD

Telah menyumbangkan (menghibahkan) buku ke Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan Judul, Pengarang, Tahun dan Penerbit ditentukan dan atau disetujui oleh Kepala Perpustakaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Purwokerto, 23 Agustus 2024



Kepala,

Indah Wijaya Antasari

Sertifikat KKN



The certificate features a decorative header with green and yellow wavy shapes. In the top right corner, there are three logos: the UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri logo, the LPPM logo with the text 'Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat', and the KAMPUS logo. The main title 'Sertifikat' is prominently displayed in a large green font. Below it, the certificate number 'Nomor Sertifikat : 1620/K.I.PPM/KKN.52/09/2023' is provided. The issuing institution is identified as 'Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto'. The recipient's details are listed as 'Nama Mahasiswa : TAQIY AUFA' and 'NIM : 2017406047'. The certificate states that the student has successfully completed the KKN program for the 52nd cohort in 2024, achieving a grade of 88 (A) and being declared 'LULUS' (passed). A portrait of the student and a QR code for validation are included at the bottom.

Sertifikat
Nomor Sertifikat : 1620/K.I.PPM/KKN.52/09/2023

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : **TAQIY AUFA**
NIM : **2017406047**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-52 Tahun 2024,
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **88 (A)**



Certificate Validation

Sertifikat Bahasa Inggris

EPTIP CERTIFICATE

(English Proficiency Test of IAIN Purwokerto)
Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/24933/2021

This is to certify that

Name : TAQIY AUFA
Date of Birth : BANYUMAS, May 28th, 2002

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on July 9th, 2021, with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension	: 56
2. Structure and Written Expression	: 41
3. Reading Comprehension	: 49



Obtained Score : 486

The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.



ValidationCode



Purwokerto, July 9th, 2021
Head of Language Development Unit,
H. A. Sangid, B.Ed., M.A.
NIP: 19700617 200112 1 001

Sertifikat Bahasa Arab



الشهادة

الرقم: ان.17 / UPT.Bhs / PP.09 / 194612 / 2021

منحت الى

الاسم

: تقي أوقا

المولودة

: بيانيوماس. 28 مايو 2002

الذي حصل على



فهم المسموع : 52

فهم العبارات والتراكيب : 47

فهم المقروء : 52

النتيجة : 51

في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ 4
فبراير 2021

بوروكرتو، 9 يوليو 2021
رئيس الوحدة لتنمية اللغة.

الحاج أحمد سعيد الماجستير
رقم التوظيف: 1970061172001111001



ValidationCode

Sertifikat PPL



Sertifikat BTA-PPI



IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.ainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/18860/28/2021

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

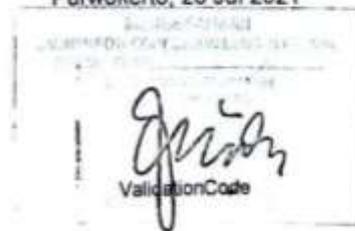
NAMA : TAQIY AUFA
NIM : 2017406047

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	80
# Tartil	:	85
# Imla'	:	80
# Praktek	:	70
# Nilai Tahfidz	:	85



Purwokerto, 28 Jul 2021



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama lengkap : Taqiy Aufa
2. NIM : 2017406047
3. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas, 29 Mei 2002
4. Alamat : Jl sawunggaling 5 RT01/RW01 Banaran Pasir
Kidul Purwokerto Barat Banyumas
5. Nama Ayah : Muhammad Kholayly
6. Nama Ibu : Rohmah Fatimah Zahro

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD N 2 Karanglewas Lor
 - b. MTs alma'had annur Yogyakarta
 - c. MA alma'had annur Yogyakarta
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Pondok Pesantren Annur Ngrukem Pendowoharjo Sewon Bantul
Yogyakarta
 - b. Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah Bobosan

Purwokerto, September 2024



Taqiy Aufa
NIM.