

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketika melihat dunia pendidikan, maka akan terlintas pada benak kita bahwa hal yang demikian itu adalah kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi, sebab dengan pendidikan manusia dapat menjalani kehidupannya dengan sejahtera sesuai dengan pandangan hidup mereka. Dalam proses belajar mengajar guru merupakan sentral ilmu pengetahuan. Guru adalah orang yang sangat memegang kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan. Guru dapat diharapkan untuk menjadi pentransfer ilmu pengetahuan, penanaman nilai-nilai akhlak dan pematangan pendidikan ketrampilan pada anak didik. Guru ideal adalah sosok guru yang mampu untuk menjadi panutan dan selalu memberikan contoh atau keteladanan bagi anak didiknya serta bagi lingkungan sekitarnya.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia. Oleh karena itu proses rekrutmen guru merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar

mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia yang biasa saja, tetapi SDM yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Mutu pendidikan satu sisi yang sangat penting diperhatikan, karena menyangkut pada perkembangan itu sendiri. Seperti yang kita ketahui bahwa pendidikan adalah suatu usaha pembentukan manusia untuk mencapai kehidupan bahagia dan sejahtera. Ketika perkembangan dari kualitas pendidikan yang menjadi sasaran, maka dalam peningkatan kualitas SDM, pendidikan memegang peran yang sangat penting dan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Salah satu peran penting pendidikan adalah menyiapkan SDM agar tidak terjadi kesenjangan realitas dan idealitas.

Kualifikasi pendidikan seorang guru merupakan tolak ukur pengakuan masyarakat yang ditandai dengan adanya sertifikat atau ijazah. Ijazah bukan semata-mata secarik kertas, tetapi suatu bukti bahwa pemiliknya telah mempunyai ilmu pengetahuan dan kesanggupan tertentu yang diperlukan untuk suatu jabatan. Menurut UU RI No. 20 TH. 2003 sisdiknas pasal 28 ayat 1 bahwasanya pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani dan mampu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Manajemen guru adalah salah satu bentuk pengelolaan manusia yang bekerja di suatu sekolah secara efektif untuk menghasilkan sebuah tatanan sistem atau proses pendidikan yang baik. Manajemen tenaga pendidikan di sekolah bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai posisi standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karir, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Menurut Hamzah B. Uno kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain:

1. Kompetensi profesional, artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas dari *subject mater* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki konsep teoritis mampu memilih metode dalam proses belajar mengajar.
2. Kompetensi personal, artinya sikap kepribadian yang mantap sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subjek. Dalam hal ini berarti memiliki kepribadian yang pantas diteladani, mampu melaksanakan kepemimpinan.
3. Kompetensi sosial, artinya guru harus menunjukkan atau mampu berinteraksi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama guru dan kepala sekolah, bahkan dengan masyarakat luas.
4. Kompetensi pedagogik, artinya untuk melakukan pelajaran yang sebaik-baiknya yang berarti mengutamakan nilai-nilai sosial dari nilai material.

Dalam rekrutmen guru di sekolah sebaiknya ada prinsip keterbukaan dalam pengumuman rekrutmen, agar dapat memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.

Begitu juga dengan pelaksanaan seleksi cenderung tertutup, bahkan jarang diadakan. Padahal seleksi dilakukan untuk mendapatkan guru yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagaimana yang dibutuhkan oleh lembaga.

SMA Nahdlatul Ulama NU Palembang ini mempunyai tenaga pendidik berjumlah 31 orang yang jenjang pendidikannya hampir seluruhnya S1. Penulis menemukan ada beberapa yang menyebabkan rendahnya mutu SMA NU Palembang ini diantaranya rekrutmen guru yang dilakukan di SMA NU Palembang ini kurangnya persiapan dalam proses rekrutmen dan tidak adanya seleksi pelamar untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sehingga sekolah ini masih terdapat guru yang kurang profesional atau berkompetensi dalam bidangnya. Salah satu indikator yang dapat penulis jelaskan adalah masih ada guru yang datang terlambat dan tidak merencanakan proses pembelajaran seperti pembuatan RPP. Sehingga mutu pendidikan yang dihasilkan belum sesuai dengan yang diinginkan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah diperlukannya keefektifan proses belajar yang dilaksanakan di sekolah tersebut, untuk mencapai semua itu diantaranya perlu mencari calon guru yang berkualitas atau profesional. Dalam hal ini diperlukan strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan karena sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah sekolah.

Dengan demikian sekolah memerlukan informasi akurat dan berkelanjutan guna mendapatkan calon guru yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan sekolah. Rekrutmen yang efektif dipengaruhi oleh bagaimana organisasi dapat melaksanakan sejumlah kegiatan ini di dalam proses tersebut. Guru merupakan sosok

yang sangat menentukan keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Guru yang berkualitas akan sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran di kelas. Oleh karena itu dalam perekrutan guru harus dilakukan secara profesional.

Mengingat hal tersebut perlu meneliti tentang rekrutmen guru, berangkat dari permasalahan di atas penulis ingin mengetahui bagaimana strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Nahdlatul Ulama (NU) Palembang.

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA NU Palembang ?
2. Kendala apa saja yang berpengaruh dalam perekrutan guru di SMA NU Palembang ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA NU Palembang.
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang berpengaruh dalam perekrutan guru di SMA NU Palembang.

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

a. Teoritis

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat bagi masyarakat yang membaca ataupun peneliti sendiri.
2. Hasil penelitian diharapkan akan menjadi rujukan bagi manajemen tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi penelitian selanjutnya.

b. Praktis

1. Bagi pribadi dengan penelitian ini dapat menerapkan secara langsung teori-teori tentang strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang penulis peroleh selama dibangku kuliah.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan dan menambah wawasan bagi manajemen tenaga pendidik (guru) demi meningkatkan mutu pendidikan.

D. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah proses pemberian penjelasan dan memprediksikan tentang fenomena sosial yang pada umumnya dilakukan dengan cara mengaitkan hal-hal yang diminati dengan fenomena lain.

Rekrutmen pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Gorton sebagaimana dikutip

oleh Ibrahim Bafadal dikutip kembali oleh Mujamil Qomar mengatakan bahwa tujuan rekrutmen pegawai adalah menyediakan calon pegawai yang betul-betul baik (*surplus of candidates*) dan paling memenuhi kualifikasi (*most qualified and outstanding individuals*) untuk sebuah posisi.

1. Proses Rekrutmen Guru¹

a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama dalam proses rekrutmen guru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru yang matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik, kegiatan persiapan rekrutmen guru meliputi

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru.
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang pemerintah, peraturan sekolah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru.
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru.
- 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru, seperti media pengumuman penerimaan guru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru.
- 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Kegiatan penyebaran pengumuman dapat melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya. Pengumuman penerimaan guru yang baik berisi tentang waktu, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.²

¹ Ibrahim bafadal, 2003, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 30

c. Penerimaan lamaran guru baru.

Mengetahui adanya penerimaan guru, lalu masyarakat memasukkan lamarannya, panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:³

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, dan alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

d. Seleksi pelamar.

Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan tes.⁴

Menurut Margaret Attwood dan Stuart Dimmock dalam sebuah perekrutan adanya sebuah perencanaan bagi tenaga kerja dalam suatu instansi atau sekolah yang mana meliputi usaha untuk memperoleh:

- a. Orang yang tepat.
- b. Dalam jumlah yang tepat.
- c. Dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang tepat.
- d. Dalam pekerjaan yang tepat.

² *Ibid*

³ *Ibid*

⁴ *Ibid*

2. Strategi/cara dalam perekrutan guru.⁵

a. Mencari dari dalam organisasi/internal

- 1) Meminta bantuan SDM/guru lama yaitu mereka yang sudah ada di dalam organisasi. Pimpinan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada pegawai yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk bekerja pada organisasi tersebut.
- 2) Mengumumkan secara terbuka di dalam organisasi, kekurangtransparan akan mengakibatkan kecurigaan bahwa telah terjadi permainan dan pengumuman atau iklan internal tersebut hanyalah untuk konsumsi politik.

b. Mencari dari luar organisasi/eksternal

- 1) Memasang iklan lowongan, tujuan utama dari iklan lowongan kerja adalah memberitahukan bahwa di suatu organisasi ada lowongan kerja dan mengundang mereka yang merasa berminat dan memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisinya
- 2) Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat, cara ini dapat ditempuh organisasi yang memerlukan terutama tenaga kerja pelaksana dari mulai yang tidak terampil sampai yang terampil. Kantor ini biasanya sudah memikirkan daftar orang yang mencari kerja terutama pada kelompok pencari kerja profesional karena cara kerjanya mungkin dianggap belum mencapai standar profesional.

⁵ Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, hlm 47.

Menurut Conny R. Semiawan mengemukakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru memiliki tiga kriteria yang terdiri dari:⁶

- a) *Knowledge criteria*, yakni kemampuan intelektual yang dimiliki seorang guru yang meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang kemasyarakatan dan pengetahuan umum.
 - b) *Performance criteria*, adalah kemampuan guru yang berkaitan dengan berbagai ketrampilan dan perilaku, yang meliputi ketrampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa dan ketrampilan menyusun persiapan mengajar atau perencanaan mengajar.
 - c) *Product criteria*, adalah kemampuan guru dalam mengukur kemampuan dan kemajuan siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar.
3. Kendala dalam perekrutan guru.
1. Faktor-faktor organisasional
Meliputi kebijakan promosi dari dalam, kebijakan tentang imbalan, kebijakan tentang status kepegawaian, rencana SDM
 2. Kebiasaan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berpikir.

⁶ Sudarwan Danim, 2010, *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta CV, hlm. 60

3. Kondisi eksternal (lingkungan)

Meliputi Tingkat pengangguran, Kedudukan perusahaan pencari tenaga kerja baru *vis a vis* organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama⁷

E. Defenisi Operasional

1. Proses Rekrutmen Guru⁸

a. Persiapan rekrutmen guru

Pihak sekolah mempersiapkan segala perlengkapan untuk melakukan rekrutmen guru agar pada saat rekrutmen berlangsung data pelamar dapat di proses dengan efektif.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Memberikan informasi kepada masyarakat luas tentang lowongan pekerjaan seperti spanduk, brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya. Pengumuman penerimaan guru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran guru baru.

Semua lamaran guru yang masuk diperiksa dan direkap sesuai keperluan sekolah sehingga pihak sekolah dapat membedakan berkas pelamar dengan berkas yang lain.

⁷ *Ibid*

⁸ Ibrahim bafadal, 2003, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 30

d. Seleksi pelamar.

Seleksi pelamar bertujuan untuk menyeleksi pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan tes.

2. Strategi/cara dalam perekrutan guru.

a. Mencari dari dalam organisasi/internal

- 1) Meminta bantuan SDM/guru lama yaitu interaksi secara langsung dari mulut ke mulut lalu dikomunikasikan pada masyarakat tentang lowongan pekerjaan.
- 2) Mengumumkan secara terbuka di dalam organisasi, seluruh informasi yang berkaitan dengan penerimaan guru baru disebarluaskan agar masyarakat mengetahuinya.

b. Mencari dari luar organisasi/eksternal

- 1) Memasang iklan lowongan, pihak sekolah melakukan penyebaran secara luas berupa memasang spanduk, dan media massa agar sekolah dapat kesempatan untuk menjaring guru yang profesional
- 2) Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat, meminta bantuan dinas setempat untuk mencari calon tenaga kerja/guru sehingga sekolah mendapatkan tenaga yang profesional pada bidangnya.

3. Kendala dalam perekrutan guru.

a. Faktor-faktor organisasional

Meliputi kebijakan promosi dari dalam, kebijakan tentang imbalan, kebijakan tentang status kepegawaian, rencana SDM

- b. Kebiasaan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berpikir.
- c. Kondisi eksternal (lingkungan)

Meliputi Tingkat pengangguran, Kedudukan perusahaan pencari tenaga kerja baru *vis a vis* organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama⁹

F. Kajian Pustaka

Sehubungan dengan adanya ide dan gagasan penulis tentang skripsi yang berjudul, Strategi Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA NU Palembang. Dengan ini penulis meneliti dan mengkaji terlebih dahulu pada penelitian yang ada hubungannya dengan skripsi yang akan penulis angkat.

Skripsi yang berjudul “ *Penerapan Total Quality Manajemen (TQM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 3 Model Palembang*” yang diteliti oleh Antina Fakultas Tarbiyah 2006 bahwa di MAN 3 Model Palembang ini sangat baik, hal ini dapat dilihat dari madrasah tersebut telah mendapat ISO sebagai sekolah yang bertaraf internasional, madrasah ini juga memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing serta output yang diterima diberbagai Universitas dan juga dari jumlah siswa yang terus bertambah dalam setiap tahunnya. Sebagai bukti meningkatkan minat orang tua siswa untuk menyekolahkan anaknya di madrasah tersebut.¹⁰ Persamaan dengan penelitian penulis adalah meningkatkan mutu

⁹ *Ibid*

pendidikan, perbedaan dengan penelitian penulis rekrutmen guru dan penerapan TQM.

Skripsi yang berjudul *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam* yang diteliti oleh Ade Rosyad Fakultas Tarbiyah 2005 bahwa pada tatanan lembaga pendidikan islam yaitu madrasah sudah sewajarnya apabila dalam bentuk pengelolaan memerlukan reformasi yang sama dengan pendidikan nasional. Dalam konsep dasar manajemen berbasis sekolah yang menekankan pengalihan wewenang dan keputusan ke level sekolah. Manajemen berbasis sekolah merupakan wujud dari pengorganisasian dalam memberdayakan sumber daya secara otonomi dan melibatkan masyarakat merupakan respon pemerintah terhadap gejala-gejala yang muncul di masyarakat bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mutu dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi dapat diperoleh apabila dalam pengelolaan di lingkungan sekolah terdapat keleluasaan sesuai dengan sumber daya yang ada, serta mampu melibatkan partisipasi masyarakat dalam menyampaikan gagasan untuk kelangsungan dan kemajuan sekolah.¹¹ Persamaan dengan penelitian penulis adalah meningkatkan mutu pendidikan, perbedaan dengan penelitian penulis tentang rekrutmen guru dan konsep MBS.

Skripsi yang berjudul *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya* yang diteliti oleh Dewi Gustini bahwa setiap sekolah yang dibawah

¹⁰ Antina, 2006, *Penerapan Total Quality Manajemen (TQM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 3 Model Palembang*, Skripsi. Palembang: MPI Tarbiyah UIN RF Palembang

¹¹ Ade Rosyad, 2005, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam*, Skripsi. Palembang: MPI Tarbiyah UNI RF Palembang.

naungan Pondok Pesantren ataupun Sekolah Swasta memiliki sistem sendiri untuk melakukan rekrutmen guru. Itu semua juga untuk meningkatkan kualitas peserta didik di sekolah tersebut. Dimana di SMP YPP Nurul Huda Surabaya tidak setiap tahun melakukan rekrutmen guru, semua itu tergantung dari kebutuhan jadi tidak akan ada guru yang merangkap sekaligus karena semua sesuai job masing-masing. Di SMP YPP Nurul Huda meskipun melakukan rekrutmen guru tetapi di sekolah tersebut juga memiliki guru yang PNS yang ditugaskan oleh pemerintah mengajar di SMP tersebut, guru ini disebut Guru Tidak Tetap Yayasan (GTY).¹² Persamaan dengan penelitian penulis adalah rekrutmen guru, perbedaan dengan penelitian penulis tentang strategi rekrutmen guru meningkatkan mutu pendidikan dan sistem rekrutmen guru.

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian untuk menumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan berdasarkan data-data penelitian ini menggunakan studi kasus.

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif artinya penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan, menggambarkan, dan menguraikan pokok permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini kemudian ditarik

¹² Dewi Gustini, 2000, *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya*, Skripsi, Surabaya.

kesimpulan secara deduktif. Jadi data kualitatif tidak memakai angka tapi berupa penjabaran di dalam kalimat.

3. Informan penelitian

Adalah orang yang akan diwawancarai, diminta informasi oleh peneliti dan diperkirakan orang yang menjadi informan ini menguasai dan memahami data, informasi ataupun fakta-fakta dari objek penelitian, dengan kata lain informan penelitian adalah orang yang ada dalam latar penelitian artinya orang yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, jadi seseorang informan harus memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan dalam latar penelitian, seperti kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), dan tenaga administrasi, buku-buku dokumentasi sekolah yang berhubungan dengan masalah penelitian.

4. Teknik pengumpulan data

a. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mengajukan pertanyaan kepada informan penelitian.

b. Dokumentasi

Teknik ini cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

5. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Verifikasi

Verifikasi adalah tahapan pengujian atau pemeriksaan kembali suatu penemuan atau hasil data yang didapat melalui pengamatan. Dengan demikian verifikasi diharapkan dapat memberikan sebuah kesimpulan dari sebuah data yang kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan.

b. Klasifikasi

Klasifikasi adalah pengelompokan perbedaan berdasarkan jenis maksud data yang telah didapatkan maka dikelompokkan sesuai dengan data yang diinginkan. Jadi klasifikasi adalah metode untuk menyusun data secara sistematis dengan cara mengelompokkan sejumlah data berdasarkan ciri-ciri atau jenis yang sama dengan petunjuk yang telah ditentukan.

c. Triangulasi

Triangulasi adalah suatu cara memandang permasalahan atau objek yang dievaluasi dari berbagai sudut pandang. Baik dari banyak metode atau sumber data yang dipakai. Tujuannya agar dapat melihat objek yang dievaluasi dari berbagai sisi, triangulasi ini dilakukan untuk mengetahui data yang dipertanggungjawabkan.

H. Sistematika Penulisan

Bab pertama adalah pendahuluan, berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, kerangka teori, definisi operasional, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah landasan teori tentang strategi rekrutmen guru, dan mutu pendidikan.

Bab ketiga deskripsi tentang gambaran umum sekolah, sejarah berdirinya SMA NU Palembang, visi misi dan tujuan, kondisi lingkungan, struktur organisasi, pengelolaan fasilitas, sarana dan prasarana, tenaga pendidik dan tugas pendidik, keadaan siswa.

Bab keempat analisis dan pembahasan, analisis tentang strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kendala perekrutan guru di SMA NU Palembang.

Bab kelima penutup, berisikan kesimpulan dan saran.