

BAB II

TELAAH KEPUSTAKAAN

A. Konsep Strategi

1. Pengertian Strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani, “*Stregela* (Stratus = militer, dan *ag* = memimpin), yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang Jenderal”. Istilah strategi mula-mula dipakai di kalangan militer dan diartikan sebagai seni dalam merancang (operasi) peperangan, terutama yang erat kaitannya dengan gerakan pasukan dan navigasi ke dalam posisi perang yang dipandang paling menguntungkan untuk memperoleh kemenangan. Dalam KBBI, strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

Strategi diartikan sebagai penentuan kerangka kerja dari aktivitas organisasi/perusahaan dan memberikan pedoman untuk mengoordinasikan aktivitas, sehingga organisasi/perusahaan dapat menyesuaikan dan mempengaruhi lingkungan yang selalu berubah. Strategi mengatakan dengan jelas lingkungan yang diinginkan dan jenis organisasi seperti apa yang hendak diinginkan (Kuncoro, 2006).

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi dalam jangka waktu tertentu. Pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi dalam lembaga sekolah yang dimaksud adalah yaitu dari kepala sekolah dan seluruh warga sekolah terhadap sumber daya sekolah.

Syaiful Sagala dalam Fauzan mendefinisikan strategi sebagai rencana yang mengandung cara komprehensif dan integratif yang dapat dijadikan pegangan untuk bekerja, berjuang dan berbuat guna memenangkan kompetisi (Fauzan, 2017:11). Dalam hal ini adalah strategi rekrutmen peserta didik, bagaimana sekolah mempunyai strategi yang dapat merekrut peserta didik baru. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Strategi dipandang sebagai sebuah program yang meliputi tujuan yang ingin dicapai, disertai dengan tindakan atau langkah-langkah khusus untuk mencapai tujuan tersebut sebagai usaha merespon lingkungannya.

Strategi dirancang untuk memastikan tujuan organisasi yang dapat dicapai dengan memastikan tujuan organisasi dapat dicapai melalui implementasi yang tepat. Subtansi strategi pada dasarnya merupakan sebuah rencana. Oleh karena itu strategi berkaitan dengan evaluasi dan pemilihan alternative yang tersedia bagi suatu manajemen dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Buchari, 1029: 64).

Strategi digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan (Sanjaya, 2010: 126). Tujuan sekolah dalam setiap lembaga pendidikan ditentukan masing-masing, namun tetap mengacu pada peraturan pemerintah, dalam hal ini Dinas Pendidikan.

2. Jenis-Jenis Strategi

Menurut David (2009) ada jenis strategi secara umum adalah :

a. Strategi Integrasi

Integrasi kedepan, integrasi ke belakang, integrasi horizontal kadang semuanya disebut sebagai integrasi vertikal. Strategi integrasi vertikal memungkinkan organisasi dapat mengandalikan para distributor, pemasok, atau pesaing.

1) integrasi kedepan

Integrasi kedepan (*forward integration*) berkaitan dengan usaha untuk memperoleh kepemilikan atau kendali yang lebih besar atas distributor atau peritel.

2) Integrasi ke Belakang

Baik produsen maupun peritel membeli material yang mereka butuhkan dari pemasok integrasi ke belakang (*backward integration*) adalah sebuah strategi yang mengupayakan kepemilikan atau kendali yang lebih besar atau pemasok instansi. Strategi tersebut sangat tepat ketika pemasok instansi yang ada saat

ini tidak bisa diandalkan, terlampau mahal, atau tidak mampu memenuhi kebutuhan instansi.

3) Integrasi Horizontal

Integrasi horizontal (*horizontal integration*) mengacu pada strategi yang mengupayakan kepemilikan atau kendali yang lebih besar pesaing intansi. Salah satu tren paling signifikan dalam manajemen strategi dewasa ini adalah meningkatnya penaikan integrasi horizontal sebagai strategi pertumbuhan. Merger, akuisi, dan pengambilalihan (*takeover*) diantara para pesaing memungkinkan peningkatan skala ekonomi serta mendorong transfer sumber daya dan kompetensi.

b. Strategi Intensif

Penetrasi pasar dan pengembangan produk kadang disebut sebagai strategi insentif karena semuanya memerlukan usaha-usaha intensif jika posisi persaingan organisasi dengan produk yang ada ditingkatkan.

1) Penetrasi pasar

Penetrasi pasar adalah strategi yang mengusahakan peningkatan pangan pasar untuk produk atau jasa yang ada di pasar saat ini melalui upaya-upaya pemasaran yang lebih besar. Strategi ini secara luas digunakan dalam bentuk mumi maupun dalam bentuk kombinasi (gabungan) dengan strategi-strategi lainnya. Penetrasi pasar meliputi penambahan jumlah tenaga penjualan, peningkatan pengeluaran untuk iklan, penawaran produk-produk promosi penjualan secara ekstensif, atau pelipatgandaan upaya-upaya pemasaran.

2) Pengembangan Pasar

Pengembangan pasar meliputi pengenalan produk atau jasa yang ada saat ini ke wilayah-wilayah geografis yang baru.

3) Pengembangan Produk

Pengembangan produk adalah sebuah strategi yang mengupayakan peningkatan penjualan dengan cara memperbaiki atau memodifikasikan produk atau jasa yang ada saat ini.

c. Strategi Diverifikasi

Terdapat tiga jenis strategi diverifikasi, yaitu diverifikasi konsentrik, horizontal, dan konglomerat. Menambah produk atau jasa baru, namun masih terkait biasanya disebut diverifikasi konsentrik. Menambah produk atau jasa baru yang tidak terkait untuk pelanggan yang sudah ada disebut diverifikasi horizontal. Menambah produk atau jasa yang baru tidak disebut dengan diverifikasi konglomerat.

d. Strategi Defensif

Selain strategi diatas dan diverifikasi organisasi juga dapat menjalankan strategi rasionalisasi biaya, divestasi, atau likuidasi. Rasionalisasi biaya, terjadi apabila suatu organisasi melakukan restrukturisasi melalui penghematan biaya dana set untuk meningkatkan kembali penjualan dan laba yang sedang menurun. Kadang disebut sebagai strategi barbalik atau reorganisasi, rasionalisasi biaya dirancang untuk memperkuat kompetensi pembeda dasar organisasi. Selama proses rasionalisasi biaya, perencana strategi bekerja dengan sumberdaya terbatas dan menghadapi tekanan dari pemegang saham, karyawan dan media.

e. Strategi Umum Michael Porter

Menurut Porter, ada tiga landasan strategi yang dapat membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif, yaitu keunggulan biaya, diferensiasi dan focus. Porter menambahkan ketiganya strategi umum. Keunggulan biaya menekankan pada pembuatan produk standar dengan biaya per unit sangat rendah untuk konsumen yang peka terhadap perubahan harga. Diferensiasi adalah strategi dengan tujuan membuat produk dan menyediakan jasa yang dianggap unik diseluruh industry dan ditunjukkan kepada konsumen yang relative tidak terlalu peduli terhadap perubahan harga. Focus berarti membuat produk dan menyediakan jasa yang memenuhi keperluan sejumlah kelompok kecil konsumen.

3. Tahap-tahap Strategi

Menurut Crown dalam Agustinus bahwa pada prinsipnya strtaegi dibagi dalam tiga tahapan yaitu :

a. Formulasi Strategi

Formulasi strategi merupakan penentuan aktifitas-aktifitas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan. Dimana pada tahapan ini penekanan lebih difokuskan pada aktifitas-aktifitas yang utama, seperti : menyiapkan strategi alternatif, pemilihan strategi dan menetapkan strategi yang akan digunakan.

Untuk dapat menetapkan strategi dengan baik, maka ada ketergantungan erat dengan analisa lingkungan dimana formulasi memerlukan data dari informasi yang jelas dari analisa lingkungan.

b. Implementasi Strategi

Implementasi strategi adalah suatu prwujudan dari program-program yang telah ditetapkan dalam perumusan strategi. Menurut Hunger dan Whelen Implementasi strategi adalah suatu proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran, prosedur. Implementasi strategi ialah perwujudan dari pemahaman personal organisasi terhadap berbagai kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan dalam perumusan strategi. Tahap implementasi ini merupakan tahap pelaksanaan strategi dimana dari semua strategi yang telah diformulasikan.

c. Pengendalian Strategi.

Dalam rangka mengetahui atau meihat seberapa jauh efektifitas dari implementasi strategi, maka diperlukan tahapan selanjutnya yakni evaluasi. Dalam evaluasi ini terdiri dari beberapa tahap yaitu : mereview faktor internal dan eksternal yang merupakan dasar strategi yang telah ada, menilai kinerja strategi dan melakukan langkah koreksi.

Dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) manajemen strategik yang diterapkan pada manajemen sekolah secara umum memiliki karakteristik (Sagala, 2017: 133).

- 1) Keputusan yang diambil bersifat strategik

- 2) Penggunaan sumber daya sekolah seefektif mungkin
- 3) Berorientasi ke masa depan dalam jangka panjang yaitu orientasi mutu secara berkelanjutan
- 4) Sangat peduli, tanggap, dan respon dengan lingkungan eksternal
- 5) Cenderung bersifat multidimensional

Terdapat lima langkah formulasi strategi (Sagala, 2017: 133) yaitu :

- 1) Perumusan Misi yaitu pencitraan bagaimana seharusnya sekolah bereksistensi
- 2) Asesmen lingkungan eksternal yaitu mengakomodasi lingkungan akan mutu pendidikan yang dapat disediakan sekolah.
- 3) Asesmen organisasi yaitu merumuskan dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.
- 4) Perumusan tujuan khusus yaitu penjabaran dari pencapaian misi sekolah yang ditampakkan dalam tujuan sekolah dan tujuan tiap-tiap mata pelajaran.
- 5) Penentuan strategi yaitu memenuhi strategi yang paling tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menyediakan anggaran, sarana dan prasarana maupun fasilitas yang dibutuhkan untuk itu.

B. Rekrutmen Peserta Didik

Rekrutmen peserta didik pada hakikatnya adalah proses pencarian, menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk menjadi peserta didik di lembaga pendidikan yang bersangkutan (Aswaruddin, Maulidayani, & Sari, 2021: 161).

Rekrutmen peserta didik adalah suatu proses untuk mendorong para calon peserta didik atau para calon peserta didik yang potensial untuk masuk atau mendaftar pada program, kursus, kelas, atau sekolah tertentu.

A mayor goal of any recruitment campaign should be to improve the chance of making good fit between candidates and organization (Catano dkk, 2010: 243). Salah satu tujuan utama dari setiap promosi ataupun kampanye rekrutmen adalah untuk meningkatkan peluang menciptakan kandidat dan organisasi yang lebih baik.

Pengertian ini tidak mempersepsi bahwa rekrutmen peserta didik adalah proses yang tidak aktif, yaitu proses sekolah menunggu calon peserta didik datang ke sekolah untuk melamar menjadi peserta didik pada sekolah yang bersangkutan. Lebih dari itu,

pengertian diatas mengungkapkan bahwa proses rekrutmen merupakan proses yang mencari dan bahkan mendorong calon-calon peserta didik untuk menjadi peserta didik pada suatu sekolah.

Rekrutmen diartikan sebagai aktifitas-aktifitas penentuan karakteristik-karakteristik yang diinginkan dari pelamar, yang nantinya akan menjadi subyek aplikasi prosedur-prosedur seleksi. Rekrutmen merupakan fungsi tenaga kerja yang berarti pengusaha tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencaharian tenaga kerja (Arsyad, 2010: 17).

Menurut Robin Coulter dalam Saihuddin (2019) rekrutmen sering dikenal adanya istilah seleksi. Seleksi yaitu menyaring para pelamar kerja untuk mencapai kesesuaian antara orang dan pekerjaan, ini berarti menyesuaikan *knowlesdge* atau pengetahuan, *skill* atau keahlian, *abilities* atau kemampuan dan *competencies* atau kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut (berdasarkan pada analisis dengan KSAC pelamar).

Rekrutmen peserta didik dalam sebuah lembaga pendidikan (sekolah) pada hakikatnya adalah merupakan proses pencarian, menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk menjadi peserta didik di lembaga pendidikan (sekolah) yang bersangkutan.

Penerimaan siswa baru merupakan proses pendataan dan pelayanan kepada siswa yang baru masuk sekolah, setelah mereka memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut. Kegiatan ini mewarnai kesibukan sekolah menjelang ajaran baru dimana Kepala Sekolah perlu membentuk semacam kepanitiaan yang dijadikan sebagai panitia penerimaan peserta didik baru (Mustari, M, 2004: 69).

Merekrut dan menseleksi merupakan persoalan yang penting. seperti tergambar dalam al-qur'an dalam surat Al-Qashash/28:26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَشِيتُ أَنْ يَسْتَجِرَّكَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku tersayang, jadikanlah laki-laki ini pelayan kita, karena sungguh sebaik-baik pelayan yang engkau ambil adalah laki-laki yang kuat yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS Al-Qashash 28:26)*

Dalam surat Al-Qashash/28 ayat 26 ahli tafsir M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah Pesan dan Kerahasiaan Al-Qur'an berpendapat bahwa rupanya anak

perempuan orang tua itu kagum kepada Musa as. Bermula ketika dia melihat kekuatan fisik dan wibawanya saat mengambil air untuk ternak mereka di tenagh kerumunan orang banyak, dan kedua ketika ia datang mengundangnya serta dalam perjalanan menuju pertemuan dengan orang tuanya. Konon Musa berjalan didepan dan meminta agar diberitahu arah agar beliau tidak melihat gerak-gerik gadis itu bila ia berjalan didepan beliau.

Apa yang terjadi setelah pembicaraan Musa dengan orang tua kedua wanita itu tidak itu lagi diuraikan Al-Qur'an, termasuk jamuan dan balasan budi baik yang dijanjikan untuk Musa. Ayat diatas langsung berpindah uraian dengan menyatakan bahwa : *Salah seorang dari kedua wanita itu yakni yang datang mengundangnya berkata : "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia agar ia dapat menangani pekerjaan kita selama ini antara lain menggembala ternak kita karena sesungguhnya dia adalah orang yang kuat dan terpercaya dan sesungguhnya orang yang paling buruk yang engkau pekerjakan untuk tugas apapun adalah orang yang kuat fisik dan mentalnya lagi terpercaya".*

Ibn Taimiyah dalam bukunya *as-Siyasah asy-Syar'iyah* merujuk kepada ayat diatas demikian juga ucapan Penguasa Mesir ketika memilih dan mengangkat Nabi Yusuf as sebagai Kepala Badan Logistik negeri itu. *"Sesungguhnya engkau kini di sisi kami kuat lagi terpercaya"* (QS. Yusuf (12):54) untuk menegaskan pentingnya kedua sifat itu disandang oleh siapapun yang diberi tugas.

Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat, yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.

Memang, tidak mudah menemukan siapa yang menggabung secara sempurna kedua sifat tersebut. Jauh sebelum kita, 'Umar ra telah pernah mengeluh dan mengadu kepada Allah : *"Ya Allah aku mengadu kepada-Mu, tentang kekuatan si Fajir (pendurhaka) dan kelemahan orang-orang yang kupercayai."*

Karena itu harus ada alternatif, jika keduanya tidak dapat terpenuhi dalam saat yang sama. Dalam memilih panglima perang-tulis Ibn Taimiyah- yang harus didahulukan adalah memiliki kekuatan, walau amanah dan keberagamannya kurang. Kekuatannya dapat dimanfaatkan untuk masyarakat dan kelemahan imannya tidak merugikan kecuali dirinya sendiri. “*Allah mendukung agama ini dengan seorang fajir/berdosa*”. Demikian sabda Nabi saw. Sebaliknya kelemahan seseorang dapat merugikan masyarakat, sedang keberagamannya hanya menguntungkan dirinya sendiri. Rasul saw. Mengangkat Khalid Ibn Walid sebagai pemimpin pasukan, walaupun terkadang beliau tidak merestui beberapa sikap dan kelakukannya, disisi lain beliau bepesan kepada Abu Dzarr ketika dia meminta jabatan bahwa “Ini adalah amanah, dan ia adalah kehinaan dan penyesalan di hari kecuali bagi mereka yang menunaikannya dengan sempurna” (HR Muslim). Demikian lebih kurang ditulis Ibn Taimiyah.

Dengan demikian ayat ini menunjukkan bahwa ketika merekrut dan menseleksi peserta didik untuk masuk di suatu lembaga pendidikan, maka syarat utama yang harus dimiliki calon peserta didik tersebut adalah kemampuan atau skill. Ayat tersebut mengajarkan bahwa pentingnya memilih peserta didik yang baik dan berkualitas.

Menurut Harry Simamora dalam Arsyad (2010) menjelaskan tujuan rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain :

1. untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan paska pengangkatan (*post-hiring goals*) ialah penghasilan para karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan para pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Pada pengertian tujuan rekrutmen diatas, perusahaan dalam dunia pendidikan dapat diasumsikan sebagai sekolah, sementara pelamar dalam proses penerimaan peserta didik baru adalah calon siswa itu sendiri. Sementara standar kualifikasi yang disebutkan dapat diasumsikan dalam PPDB adalah standar kualifikasi atau kriteria calon siswa.

1. Sumber-sumber rekrutmen

a. Internal

Calon pengisi posisi tertentu dicari dan diseleksi dari tenaga kerja yang ada dalam organisasi saat ini. Cara ini memiliki keuntungan pertama tenaga kerja yang direkrut sudah memahami organisasi dengan baik, sehingga proses penyesuaian menjadi lebih mudah dan kemungkinan berhasil akan semakin tinggi. Kedua cara ini akan mendorong semangat kerja, loyalitas dan komitmen kerja yang semakin tinggi. Ketiga, biasanya cara rekrutmen internal lebih murah dibandingkan dengan cara eksternal.

Dalam rekrutmen internal dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu 1) *job postings* ialah salah satu teknik rekrutmen dari dalam dengan mengumumkan posisi jabatan yang kosong dalam organisasi, sehingga memberikan peluang kepada semua pegawai untuk bersaing secara sehat dan mengajukan lamaran secara formal. 2) referensi manajemen yaitu perekrutan dilakukan melalui referensi dari karyawan lain dalam organisasi karena telah mengetahui potensi dan keahlian karyawan yang direkomendasikan pada manajemen untuk pekerjaan yang dimaksud. 3) serikat buruh yaitu organisasi serikat buruh memiliki kekuatan yang sama dengan manajemen.

b. Eksternal

Merupakan merekrut tenaga kerja yang berasal dari luar organisasi. Dapat dilakukan melalui iklan posisi kerja melalui surat kabar atau majalah atau melalui universitas yang akan menghasilkan lulusan yang dikehendaki. Perekrutan eksternal ini meliputi : 1) pelamar langsung dan rederansi yaitu pelamar datang langsung pada organisasi meskipun organisasi tidak membuat publikasi adanya lowongan pekerjaan. Kelebihannya, organisasi lebih menghemat biaya periklanan dan dapat lebih focus pada kualifikasi pelamar yang datang. 2) iklan surat kabar dan majalah penggunaan media ini membutuhkan dua publikasi yaitu penggunaan sarana mediadan konstruksi iklan. 3) agen tenaga kerja pemerintah. 4) agen tenaga kerja swasta. 5) sewa (*leasing*) teknik ini dilakukan untuk menghemat biaya atau anggaran. 6) *open house* yaitu membuka kesempatan pada orang luar di sekitar organisasi untuk mengunjungi dan melihat fasilitas yang ada. 7) nepotisme. 8) lembaga pendidikan dan Universitas. 9) perekrutan elektronik yang memungkinkan meningkatkan keefesiensian dalam proses rekrutmen (Purnaya, 2016: 59-63).

Sumber rekrutmen eksternal berupa media elektronik, iklan surat kabar dan majalah serta merupakan sumber rekrutmen yang dijalankan oleh SMP Karya Bunda, sosialisasi promosi dan peserta datang langsung ke sekolah merupakan bentuk-bentuk sumber rekrutmen yang ada.

Perekrutan dan pemilihan dalam organisasi merupakan bagian integral dari keseluruhan proses manajemen dan perencanaan organisasi sumber daya manusia. Program rekrutmen dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti kondisi ekonomi dan sifat organisasi.

Proses rekrutmen akan menentukan bagaimana sekolah mendapatkan calon peserta didik baru, untuk kemudian di didik menjadi *output* yang dapat menunjang keberhasilan visi dan misi sekolah. Dalam hal ini rekrutmen merupakan salah satu terapi mental bagi peserta didik.

Pengertian rekrutmen adalah adalah sebuah proses pencarian, menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk menjadi peserta didik di lembaga (sekolah) yang bersangkutan (Sule, 2005: 132). Rekrutmen diperlukan oleh sekolah dalam pencarian peserta didik maupun tenaga pengajar.

Kesalahan dalam penerimaan siswa bukanlah hal yang ringan. Untuk itu dilakukan pertunjukan panitia penerimaan siswa baru yang sebagaimana telah ditentukan dan ditunjuk oleh kepala sekolah. Adapun tugas panitia dalam rekrutmen siswa yaitu :

a. Menentukan banyaknya siswa yang diterima

Biasanya siswa baru yang diterima hanya untuk kelas I, tetapi apabila masih ada tempat untuk kelas-kelas lain atau karena perluasan, dapat juga diterima untuk siswa baru dikelas II dan III.

b. Menentukan syarat-syarat penerimaan

Menentukan syarat-syarat penerimaan siswa baru ada dua macam yaitu syarat umum dan khusus.

c. Melaksanakan penyaringan

Menentukan target yang akan diterima dan melakukan penyaringan atas pertimbangan nilai atau tingkat kemampuan yang ditetapkan.

d. Mengadakan pengumuman penerimaan

Panitia penerimaan siswa harus mengadakan pengumuman bagi calon siswa yang memenuhi syarat bahwa dirinya mempunyai hal untuk mengikuti pelajaran disekolah.

e. Mendaftarkan kembali calon yang sudah diterima

Untuk memperoleh kepastian siswa yang benar-benar akan mengikuti pelajaran disekolahnya, maka panitia penerimaan meminta kepada calon yang diterima harus mendaftarkan kembali.

f. Melaporkan hasil pekerjaan kepada pemimpin sekolah

Setelah selesai panitia penerimaan siswa baru harus melaporkan kembali kepada atasannya. Setelah ada laporan dari panitia maka tanggungjawab panitian penerimaan siswa baru tersebut sepenuhnya dikembalikan kepada kepala sekolah (Sule, 2005: 132). Adapun lingkup tindakan pemimpin dalam melaksanakan strategi dalam lembaga pendidikan secara keseluruhan, tidak hanya terfokus kepada satu program khusus saja.

Rekrutmen peserta didik dalam tinjauan manajemen penyelenggaraan pendidikan formal (persekolahan) merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh sekolah untuk menghimpun, meyeleksi dan menempatkan calon peserta didik menjadi peserta didik pada jenjang dan jalur pendidikan tertentu.

Kerutinan ini tidak mengurangi potensi masalah yang menyertai dalam proses rekrutmen. Oleh karena itu, kebijakan rekrutmen perlu mendasarkan pada konsep dan aturan yang berlaku dalam penyelenggaraan pendidikan.

Secara menyeluruh, manajemen peserta didik diawali oleh proses rekrutmen peserta didik. Manajemen adalah kekuatan utama dalam suatu organisasi yang mengkoordinasikan kegiatan berbagai sistemnya sehubungan dengan tujuannya. Keberhasilan atau ketidakberhasilan proses awal ini akan mempengaruhi pada proses manajemen peserta didik selanjutnya.

2. Pengertian Penerimaan Peserta Didik Baru

Penerimaan peserta didik baru adalah salah satu kegiatan yang pertama dilakukan dan biasanya dengan mengadakan seleksi calon siswa. Pengelolaan penerimaan siswa

baru ini harus dilakukan sedemikian rupa, sehingga kegiatan belajar-mengajar sudah dapat dimulai pada hari pertama setiap tahun ajaran baru (Suryosubroto, 2014: 74).

Penerimaan siswa baru ini juga merupakan salah satu kegiatan rekrutmen siswa baru untuk menjadi peserta didik di lembaga sekolah yang bersangkutan. Penerimaan siswa baru ialah suatu hal yang sangat penting dilakukan bagi sekolah, karena hal ini merupakan titik awal yang menentukan kelancaran tugas suatu lembaga sekolah.

Pelaksanaan penerimaan peserta didik terlebih dahulu dilakukan dengan membentuk kepanitian PPDB. Oleh karena itu, Kepala Sekolah harus melakukan pembentukan kepanitian penerimaan peserta didik baru dan melakukan pembuatan pemasangan pengumuman penerimaan peserta didik baru yang dilakukan secara terbuka.

Jadi dari pengertian rekrutmen dan penerimaan peserta didik baru diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen penerimaan peserta didik baru adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para calon peserta didik atau calon peserta didik yang potensial untuk mendapatkan peserta didik yang akan diberikan pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan, kegiatan ini dilakukan sebelum hari pertama tahun pembelajaran baru dimulai.

3. Tujuan Rekrutmen Peserta Didik

Tujuan rekrutmen peserta didik adalah untuk mendapatkan peserta didik yang memiliki karakteristik sesuai dengan kemampuan sekolah dalam membina dan mengembangkan peserta didik. Hal ini berarti bahwa peserta didik akan mendapatkan layanan tidak tepat jika diterima pada sekolah tersebut, sehingga harus tidak menerimanya.

Proses calon peserta didik tidak diterima disuatu sekolah terjadi berdasarkan hasil seleksi terhadap sejumlah kriteria/persyaratan yang ditetapkan oleh sekolah berdasarkan standar/standar yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kab/Kota, Provinsi dan Pemerintah Pusat.

Tujuan khusus rekrutmen peserta didik ialah sebagai berikut :

- a. Mendapatkan siswa yang memiliki karakteristik sebagaimana ditetapkan dalam syarat-syarat penerimaan siswa baru.

- b. Memberikan keadilan kepada masyarakat dan calon peserta didik untuk mendapatkan pendidikan yang tepat.
- c. Meningkatkan mutu layanan pendidikan bagi anak dan orangtua siswa.

4. Proses Rekrutmen Peserta Didik

Proses rekrutmen merupakan persoalan krusial (gawat/genting) karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan peserta didik yang pantas dan patut dapat tercapai.

Edi Sutrisno (2009: 46) proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidak sesuaian antara apa yang tidak diinginkan dan apa yang di dapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktifitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.

Rekrutmen peserta didik memiliki sejumlah tahapan yang harus di ikuti oleh semua peserta yang akan mengikuti proses seleksi. Tahapan ini ditujukan untuk mendapatkan peserta didik yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Dalam merencanakan rekrutmen dan seleksi, maka pihak sekolah perlu memperhatikan ketentuan, kebutuhan dan juga kualitas yang dimiliki dari calon siswa tersebut, sebagaimana yang tergambar dalam surat AlHasyr/59:18 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang mukmin! taatlah kepada Allah dan hendaklah setiap orang menyiapkan diri untuk kehidupan akhiratnya, dan taatlah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha mengetahui apa saja yang kalian lakukan”. (QS Al-Hasyr 59:18)

Dalam Kitab Tafsir Al-Munir oleh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili Jilid 14 menjelaskan bahwa tafsir dari Surah Al-Hasyr ayat 18 yaitu : Wahai orang-orang yang beriman, membenarkan dan percaya kepada Allah SWT, tinggalkanlah apa yang dilarang oleh-Nya, takutlah kalian kepada hukuman-Nya dan hendaklah setiap diri memerhatikan apa yang telah ia persembahkan dan perbuat untuk hari kiamat berupa amal-amal saleh. Lakukanlah muhasabah dan koreksilah diri kalian sebelum kalian dikoreki dan dihisab. Bertakwalah kalian kepada Allah SWT. Sesungguhnya tiada suatu apapun dari amal perbuatan dan kondisi kalian yang tersembunyi dari-Nya. Dia akan membalas kalian atas amal-amal kalian baik yang kecil maupun yang besar, baik yang sedikit maupun yang banyak.

Disini, perintah bertakwa diulang sebanyak dua kali untuk mempertegas, memperkuat, dan sekaligus untuk memotivasi agar mengerjakan apa yang bermanfaat di akhirat. Kemudian, Allah SWT melarang dan mewanti-wanti agar jangan sekali-kali menjadi seperti orang-orang yang mengabaikan hak-hak Allah SWT.

Dengan demikian ayat ini menunjukkan bahwa dalam Islam, proses rekrutmen peserta didik juga harus direncanakan dengan berdasarkan pada kepatutan dan kelayakan calon peserta didik. Ketika pemilihan perekrutan jatuh kepada orang yang minim kemampuan, padahal masih banyak yang lebih patut dan lebih baik (dari golongan terdahulu) maka proses perekrutan ini bertentangan dengan syari'at Islam.

Dengan melakukan rekrutmen dan seleksi dapat mengetahui kemampuan calon siswa sehingga pihak sekolah dapat mengarahkan dan mengembangkan bakat serta minat yang dimiliki siswa tersebut. Seperti yang digambarkan dalam al- qur'an surat At-Taubah/9: 122 yang berbunyi:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَآفَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ
□ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Artinya: “Tidak sepatutnya bagi mu'minin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya” (QS At-Taubah 9: 122).

Dalam Kitab Tafsir Al-Munir oleh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili Jilid 6 menjelaskan bahwa tafsir dari Surah At-Taubah ayat 122 yaitu ini sebuah keterangan

yang dimaksudkan Allah SWT tentang perginya semua orang semestinya ada sebagian dari mereka yang mendalami pengetahuan agama dan sebagian lagi pergi berjihad ke medan perang karena jihad hukumnya *fardhu kifayah* sebagaimana menuntut ilmu juga *fardhu kifayah*.

Tidak sepatutnya bagi orang-orang Mukmin untuk pergi semua bererang lantas mereka meninggalkan Nabi Saw sendiri karena jihad adalah *fardhu kifayah*, jika sudah ada orang yang melakukannya, gugurlah kewajiban yang lainnya, dan bukan *fardhu 'ain* atas setiap Muslim yang sudah dewasa dan berakal. Namun jihad hukumnya akan menjadi *fardhu 'ain* ketika Rasulullah pergi berjihad ke medan perang dan beliau telah meminta orang-orang untuk ikut bersama beliau.

Dengan demikian sepatutnya, ketika sebagian mereka dari masing-masing kabilah dan golongan ada yang ditugaskan untuk pergi ke medan perang, ada sebagian kecil dari mereka yang tinggal di Madinah untuk mendalami pengetahuan agama dan mempelajari hukum-hukum syariat sehingga para mujahid pulang dari medan perang, mereka mengingatkan para mujahid pulang dari medan perang, mereka dapat mengingatkan para mujahid dari musuh dan kemurkaan Allah dan mengajarkan mereka hukum-hukum agama, agar mereka takut kepada Allah, dan mengingatkan mereka akan akibat dari bermaksiat kepada-Nya dan melanggar perintah-Nya.

Dengan demikian ayat ini menunjukkan bahwa menuntut ilmu merupakan kewajiban. Maka bagi orang-orang yang telah menyelesaikan pendidikannya dengan baik, dianjurkan untuk berjihad di medan pendidikan lewat perannya sebagai pengajar/pendidik. Selanjutnya pada rekrutmen dan seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen kesiswaan dengan tujuan agar kegiatan pembelajaran disekolah dapat berjalan lancar, tertib, teratur serta mampu mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Tahapan rekrutmen peserta didik dapat dilihat dari tahapan yang harus dilakukan oleh sekolah dan prosedur yang harus diikuti oleh anak ataupun orangutan anak. Tahapan rekrutmen peserta didik berdasarkan apa yang harus dilakukan oleh sekolah ialah sebagai berikut :

- a. Pembentukan panitia penerimaan peserta didik baru
- b. Penyusunan prosedur dan persyaratan bagi calon peserta didik

- c. Pengumuman ataupun sosialisasi sejumlah persyaratan dan mekanisme dalam proses rekrutmen
- d. Next, penerimaan berkas dan verifikasi
- e. Rapat tim penentuan siapa-siapa saja yang diterima
- f. Pengumuman hasil dan penempatan peserta didik pada kelas-kelas
- g. Orientasi peserta didik baru.

5. Prinsip-prinsip Rekrutmen Peserta Didik

Prinsip-prinsip rekrutmen peserta didik adalah suatu hal atau kebenaran yang dianggap penting untuk pelaksanaan rekrutmen peserta didik. Beberapa prinsip dalam rekrutmen peserta didik adalah sebagai berikut :

a. Obyektif

Dalam rekrutmen peserta didik, objektif memiliki makna bahwa proses pembuatan keputusan dalam penerimaan siswa baru tidak dipengaruhi oleh pendapat atau pandangan pribadi terhadap calon peserta didik atau orangtua didik. Dan tanpa dipengaruhi oleh unsur-unsur diluar kondisi yang terlihat secara nyata seperti kesenangan dan kebencian terhadap peserta didik.

b. Transparansi

Transparansi dalam rekrutmen peserta didik ialah adanya kebebasan masyarakat untuk memperoleh informasi mengenai tahapan, mekanisme, syarat dan pelaksanaan proses rekrutmen peserta didik termasuk mengapa seorang anak diterima atau tidak diterima pada proses rekrutmen.

Wujud transparansi dalam rekrutmen peserta didik dapat berupa : 1) ketersediaan informasi yang lengkap dalam berbagai bentuk media bagi semua pihak yang berkepentingan untuk mengakses informasi terkait dengan rekrutmen peserta didik, 2) pertemuan-pertemuan langsung antara pihak yang berkepentingan dengan tim panitia jika ada hal-hal yang perlu diklarifikasi atau didalami, 3) penyebarluasan informasi melalui surat resmi sekolah terkait dengan rekrutmen peserta didik, dan 4) adanya mekanisme masyarakat untuk mengadukan berbagai persoalan terkait dengan keluhan terhadap proses rekrutmen.

c. Akuntabilitas

Akuntabilitas dalam rekrutmen peserta didik adalah pertanggungjawaban tim PPDB dan sekolah terhadap proses dan hasil rekrutmen peserta didik yang

dilaksanakan. Rekrutmen peserta didik yang akuntabel dilakukan melalui kejujuran dalam melaksanakan rekrutmen peserta didik, ketepatan dalam manajerial pelaksanaan rekrutmen peserta didik, dan ketepatan serta kesesuaian finansial yang ada atau diadakan untuk kepentingan rekrutmen peserta didik.

d. Tidak diskriminatif atau berkeadilan

Dalam hal ini keadilan atau prinsip tidak diskriminatif adalah prinsip yang memberikan kesempatan yang sama kepada anak-anak calon peserta didik untuk menempuh tahapan sebagaimana mestinya dan jika ada anak yang tidak dapat mengikuti prosedur umum dikarenakan ada kondisi khusus yang menyertai anak tersebut.

6. Faktor Penghambat Yang Dihadapi Dalam Proses Rekrutmen

Ali Imron (2011 hal, 47-48) Kendala yang terjadi dalam pelaksanaan penerimaan peserta didik baru adalah suatu kejadian yang biasanya terjadi didalam sebuah kegiatan. Dalam menjalankan sebuah kegiatan, tidak luput dari sebuah kendala baik yang dihadapi oleh panitia maupun calon peserta didik. Kendala yang dihadapi di lapangan biasanya terjadi dari internal maupun eksternal.

Masalah penerimaan peserta didik baru yang harus dipecahkan yaitu; *pertama*, adanya peserta didik yang hasil nilainya ternyata sama, jumlah DANEM (Daftar Nilai Ebtanas Murni) dan kecakapannya sama dan mereka sama-sama berada pada bawah batas penerimaan. Guna menentukan peserta didik mana yang diterima, hal demikian tidak mudah.

Kedua, adanya calon peserta didik yang dari segi kemampuan masih kalah dibandingkan dengan yang lainnya, sementara yang bersangkutan mendapatkan nota dari pejabat tertentu yang mempunyai kekuasaan tinggi di daerah dimana sekolah tersebut berada.

Ketiga, terbatasnya daya tampung dan prasarana sekolah, sementara di daerah tersebut sangat banyak calon peserta didik yang mempunyai kecakapan tinggi.

Dalam konteks persekolahan, keadilan seringkali menjadi hal yang sangat sensitif dan sangat rentan menimbulkan konflik manakala ketidakadilan itu tidak terwujud. Pemberian gaji/tunjangan sampai pemberian tugas/wewenang dan tanggung jawab adalah

diantara bagian manajemen persekolahan yang memiliki peluang melahirkan ketidakadilan. Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan Islam keadilan harus menjadi prinsip dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin di dalamnya. Sebuah sekolah yang memiliki pemimpin yang adil di dalamnya, akan memiliki kultur sekolah yang kondusif bagi pengembangan kualitas di dalamnya.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Strategi Dalam Rekrutmen Peserta Didik

Dalam melaksanakan strategi rekrutmen peserta didik baru untuk mencari perhatian atau menarik minat peserta didik yaitu :

a. Fasilitas

Fasilitas termasuk sarana dan prasarana pendidikan, tidak dapat diabaikan dalam proses pendidikan khususnya dalam proses pembelajaran. (Ananda & Amiruddin 2017: 44). Dengan adanya fasilitas yang memadai tentu akan menambah daya tarik bagi para siswa dalam melaksanakan belajar mengajar, khususnya dalam ekstrakurikuler.

b. Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan suatu upaya dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi melalui orang lain dengan cara memberikan motivasi agar orang lain tersenut mau melaksanakannya, dan untuk itu diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu para pelaksana dengan tujuan perusahaan (Ananda & Amiruddin 2017: 35).

Kepala sekolah membuka peluang terhadap guru, orang tua dan siswa untuk dapat bebas mengungkapkan apa yang perlu direncanakan supaya bisa memenuhi standar kebutuhan pendidikan yang diperlukan.

c. Guru

Untuk memberhasikan pembelajaran di kelas maka kehadiran fitur guru yang benar-benar efektif dalam melaksanakannya (Ananda & Amiruddin 2017: 44). Guru yang profesional dan muda akan memberikan daya tarik terhadap peserta didik. Karena guru juga dituntut untuk lebih efektif dalam memberikan bantuan kepada siswa yang belajar, kedisiplinan guru juga dituntut agar dalam mutu pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

d. Peserta didik

Prioritas utama di sekolah adalah berpusat pada minat dan kebutuhan peserta didik. Dalam hal ini seluruh unit pekerjaan di sekolah diabdikan dan didedikasikan pada kepentingan peserta didik sesuai dengan tujuan dari pendidikan sekolah (Ananda & Amiruddin 2017: 40).

Keadaan peserta didik yang mempunyai lulusan yang berkualitas dalam mendapatkan nilai tinggi dan setiap lulusan yang dikeluarkan akan menjadi faktor daya tarik tersendiri bagi para peserta didik, orang tua dan masyarakat.

e. Hubungan masyarakat

Sekolah adalah sub sistem dari sistem sosial, karena itu sekolah tidak dapat memisahkan diri atau terasing dari masyarakatnya. Bagaimanapun masukan siswa dan dana adalah berasal dari masyarakat. Lebih dari itu, di satu sisi sekolah memerlukan masyarakat dalam menyusun program yang relevan, sekaligus memerlukan dukungan dari masyarakat baik berupa calon peserta didik/pendaftar, maupun pembiayaan berupa uang sekolah dalam melaksanakan program sekolah. Di lain pihak masyarakat memerlukan sekolah sebagai lembaga pelayanan jasa untuk mendapatkan program yang baik sesuai dengan yang diinginkan (Ananda & Amiruddin 2017: 45).

C. Strategi Rekrutmen Peserta Didik

Ada beberapa strategi ataupun upaya yang dapat dilakukan dalam rekrutmen peserta didik dengan menarik minat peserta didik dengan melakukan hal-hal berikut ini :

1. Promosi

Yang dimaksud dengan sistem promosi adalah penerimaan peserta didik yang sebelumnya tanpa menggunakan sistem seleksi. Mereka yang mendaftar sebagai peserta didik di suatu sekolah, diterima disekolah begitu saja. Sehingga mereka yang mendaftar menjadi peserta didik tidak ada yang ditolak. Sistem promosi demikian, secara umum berlaku pada sekolah-sekolah yang pendaftarannya kurang dari jatah atau daya tampung yang ditentukan (Aswaruddin, Maulidayani, & Sari, 2021: 164).

Promosi adalah upaya memperkenalkan sekolah kepada calon siswa atau orang tua calon siswa dalam rangka mendapatkan perhatian agar di masa mendatang mereka dapat menjadi siswa sekolah tersebut atau orang tua siswa merekomendasikan sekolah

tersebut kepada anaknya. Cara terbaik mempromosikan sekolah adalah dengan memiliki strategi promosi yang memberi lebih banyak kesempatan untuk menarik minat calon siswa/siswi yang lebih besar. Berikut dibawah ini ada beberapa contoh dari strategi promosi :

a. Media Cetak

Media cetak adalah suatu bentuk lembaran kertas yang berisis pesan-pesan aspek visual yang dihasilkan dari proses percetakan. Contoh dari media cetak ialah Koran, majalah berita, majalah khusus tema tertentu, buku, newsletter dll.

Sekolah juga dapat memasang spanduk besar dan menarik, hasil ujian yang tertempel di dinding sekolahan atau foto-foto kegiatan sekolah seperti kegiatan ekstrakurikuler yang dapat di pajang di dinding sekolah.

Media masa ini bisa dijadikan alat dalam proses rekrutmen peserta didik yaitu dengan mempromosikan sekolah melalui media cetak dengan menampilkan brosur serta info-info penting sekolah untuk menarik minat serta perhatian para calon peserta didik untuk bersekolah di sekolah yang ingin kita promosikan ini.

b. Elektronik

Media elektronik adalah sarana media massa meggunakan alat-alat elektronik modern. Media elektronik adalah suatu bentuk perkembangan baru media komunikasi massa melalui perangkat elektronik untuk menyebarkan berita. Adapun yang termasuk dalam media elektronik adalah televisi, radio, dan HP dengan internet yang penggunaanya kian meluas pada era digital saat ini.

Media elektronik ini juga akan sangat membantu dalam hal sosialisasi dan mempromosikan sekolah yaitu dengan memasang iklan di sosial media dengan menggunakan media elektronik hp.

Untuk menarik perhatian para calon peserta didik seharusnya sekolah juga harus mempunyai akun sosial media ataupun situs web yang dimana selain untuk memposting keindahan sekolah, prestasi akademik dan non akademik para peserta didik, maka secara tidak langsung para khalayak ataupun para calon peserta didik akan melihat hal-hal baik serta prestasi-prestasi sekolah dan tidak menutup kemungkinan akan tertarik bersekolah disana.

Melalui tweet ataupun sosial media ini untuk mengungkapkan nilai-nilai positif sekolah untuk menunjukkan filosofi di balik kesuksesan sekolah. Posting terbaik mencaup foto atau video dan ini tidak harus tentang siswa.

c. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi antar personal atau yang biasa disebut dengan komunikasi antar pribadi adalah proses komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Contoh seperti percakapan antara kedua teman, keluarga, dan percakapan antara tiga orang.

Komunikasi antar personal yang baik akan memudahkan dalam hal promosi sekolah. Dimana komunikasi antar personal ini dapat digunakan oleh warga sekolah untuk mempromosikan sekolah kepada teman-teman, tetangga serta orang-orang yang dijumpai. Hal ini bisa dilakukan dengan memanfaatkan kharisma sekolah serta kepala sekolah ataupun kepala yayasan dalam hal mempromosikan sekolah.

2. Sosialisasi

Sosialisasi adalah suatu sarana untuk mewariskan, menyebarkan, dan melestarikan nilai, norma, budaya dan kepercayaan di lingkungan kelompoknya. Jadi dalam hal mensosialisasikan ini diperlukan peran warga sekolah dalam menjalankan sosialisasi dengan baik dalam proses rekrutmen peserta didik.

Warga sekolah adalah anggota sekolah berupa komponen hidup yang terdiri dari masukan sumber daya manusia, masukan lingkungan, dan masukan mental. Warga sekolah meliputi Kepala sekolah, guru, tenaga tata usaha serta komite sekolah. Hubungan yang baik sesama warga sekolah dapat menambah daya tarik para calon peserta didik juga karena akan menambah kenyamanan dalam segala proses persekolahan.

Kerjasama yang baik dalam hal rekrutmen seharusnya dilakukan oleh warga sekolah dalam menarik calon peserta didik. Warga sekolah juga dapat membantu panitia rekrutmen peserta didik dalam hal mempromosikan sekolah kepada para teman-teman, keluarga, tetangga dan warga sekitar yaitu dengan membantu menyebarluaskan brosur serta dengan mengajak para calon peserta didik ataupun para

orangtua calon peserta didik untuk megenal lebih jauh sekolah dengan memberitahukan prestasi-prestasi yang didapatkan sekolah dan lainnya.

D. Penelitian Yang Relevan

1. Joni Nur Junaidi 2019 dengan judul “*Strategi Kepala Sekolah dalam Rekrutmen Penerimaan Peserta Didik Baru di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Merangin*”. Tesis Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Masalah yang akan diangkat adalah tidak semua siswa lulusan SMP disekitaran wilayah yang terdekat dengan SMA 5 Merangin mendaftarkan diri di SMA 5 Merangin ini tetapi lebih memilih mendaftarkan diri ke SMA ataupun SMK yang berada diluar kecamatan. Penelitian yang dilakukannya adalah menggunakan pendekatan kualitatif karena sifat data yang dikumpulkan berbentuk kualitatif bukan kuantitatif dalam bentuk angka. Yang mana hasil penelitiannya adalah bagaimana rekrutmen PPDB, faktor penghambat dan pendukung dan strategi kepala sekolah dalam rekrutmen peserta didika baru di SMA N 5 Merangin. Perbedaan antara Joni dan penulis yaitu Joni membahas tentang kekurangan-kekurangan dalam rekrutmen siswa baru yang berdampak mengakibatkan hasil dari pelaksanaan pembelajaran yang tidak maksimal, sedangkan penulis membahas mengenai keikutsertaan warga sekolah serta bagaimana peran aktif warga sekolah dalam merekrut peserta didik baru dan bagaimana mereka menggunakan media, komunikasi antar personal dalam proses merekrut peserta didik baru tersebut. Jadi persamaan peneliti dan penulis adalah sama-sama meneliti tentang strategi rekrutmen peserta didik baru.

2. Ardian Elwiyansyah 2021 dengan judul “*Strategi Kepala Madrasah dalam Rekrutmen Peserta Didik Baru di MAN 3 Lombok Tengah*”. Tesis Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram 2021. Masalah yang diangkat Ardian adalah kurangnya peserta didik lulusan SMP ataupun MTs di sekitar wilayah yang mendaftar masuk di MAN 3 Lombok Tengah. Penelitian ini mengguakan pendekatan kualitatif atau yang biasa disebut dengan pendekatan naturalistik karena situasi lapangan penelitian yang bersifat wajar, tanpa dimanipulasi dan diatur oleh eksperimen atau tes. Yang mana hasil penelitiannya terdapat strategi kepala sekolah serta faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam merekrut peserta didik baru di MAN 3 Lombok Tengah. Perbedaan antara Ardian dengan penulis yaitu Ardian membahas

mengenai strategi kepala sekolah dalam merekrut peserta didik serta faktor penghambat dan pendukungnya strategi kepala sekolah dalam merekrut peserta didik di MAN 3 Lombok Tengah, sedangkan penulis membahas mengenai strategi rekrutmen peserta didik di SMP Karya Bunda, bagaimana SMP Karya Bunda ini merekrut peserta didik baru dengan menggunakan media, komunikasi antarpersonal serta peran para warga sekolah dalam merekrut peserta didik. Jadi persamaan penelitian penulis dengan Ardian adalah sama-sama meneliti tentang bagaimana strategi dalam merekrut peserta didik baru.

3. Nuning Setianingsih 2021 dengan judul *“Strategi Rekrutmen Penerimaan Peserta Didik Baru Di MTs Ma’arif Nu 11 Purbasari Kecamatan Karang Bambu Kab. Purbalingga”*. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2021. Masalah yang diangkat Nuning adalah bagaimana strategi rekrutmen penerimaan peserta didik baru di MTs Ma’arif NU 11 Purbasari. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Persamaan Skripsi Nuning dengan peneliti sama-sama membahas mengenai strategi rekrutmen peserta didik

4. Nur Faizah 2019 dengan judul *“Rekrutmen dan Seleksi Peserta Didik di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 10 Kota Jambi”*. Skripsi manajemen pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifudin Jambi 2019. Masalah yang diangkat Nur Faizah adalah proses dan seleksi rekrutmen peserta didik. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif interaktif. Perbedaan antara Nur Faizah dengan penulis yaitu Nur Faizah membahas mengenai proses, seleksi serta faktor pendukung dan penghambat hingga solusi untuk mengatasi kendala dalam rekrutmen peserta didik. Sedangkan penulis membahas mengenai strategi rekrutmen peserta didik di SMP Karya Bunda, bagaimana SMP Karya Bunda ini merekrut peserta didik baru dengan menggunakan media, komunikasi antarpersonal serta peran para warga sekolah hingga solusi untuk mengatasi kendala dalam merekrut peserta didik. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang rekrutmen peserta didik.

5. Adri Efferi 2019 dengan judul *“Strategi Rekrutmen Peserta Didik Baru untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di MA Nahdlotul Muslimin Undaan Kudus”*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Kudus Indonesia. Masalah yang diangkat Adri adalah upaya yang dilakukan MA Nahdlotul Muslimin Undaan Kudus ini dalam

meningkatkan jumlah peserta didik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Yang mana hasil penelitiannya adalah mengungkap strategi yang dilakukan dalam hal merekrut peserta didik baru. Perbedaan antara Adri dan penulis adalah Ardi membahas strategi rekrutmen yang dilakukan MA Nahdlotul Muslimin Undaan Kudus serta kepiawaian para pengelola pendidikan untuk menjaga ikatan emosional dengan para siswanya sehingga mereka tetap bertahan di lembaga pendidikan sampai mereka menyelesaikan jenjang MA, sedangkan penulis membahas mengenai keikutsertaan warga sekolah serta bagaimana peran aktif warga sekolah dalam merekrut peserta didik baru dan bagaimana mereka menggunakan media, komunikasi antar personal dalam proses merekrut peserta didik baru tersebut. Persamaan antara Adri dan penulis adalah sama-sama meneliti tentang strategi rekrutmen peserta didik baru.

6. Jurnal Wirastiani Binti Yusup 2021 dengan judul "*Strategi Rekrutmen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kristen*". Masalah yang diangkat Wirastiani adalah karena sekolah ini mengalami penurunan jumlah peserta didik, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen peserta didik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Kristen 4 Salatiga. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan antara Wirastiani dan penulis adalah wirastiani membahas mengenai upaya peningkatan mutu pendidikan melalui perekrutan peserta didik. Sedangkan penulis membahas mengenai keikutsertaan warga sekolah serta bagaimana peran aktif warga sekolah dalam merekrut peserta didik baru dan bagaimana mereka menggunakan media, komunikasi antar personal dalam proses merekrut peserta didik baru tersebut. Persamaan Wirastiani dengan penulis adalah sama-sama membahas mengenai strategi rekrutmen peserta didik.

7. Jurnal dari Syafruddin 2021 dengan judul "*Manajemen Rekrutmen Peserta Didik di Dayah Modern Darul 'Ulum Banda Aceh*". Masalah yang diangkat bagaimana proses, strategi serta kendala apa yang terjadi dalam proses pelaksanaan rekrutmen peserta didik. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Perbedaan anatar Syafruddin dengan penulis adalah Syafruddin membahas mengenai proses, strategi serta kendala dalam pelaksanaan rekrutmen peserta didik. Sedangkan penulis membahas mengenai keikutsertaan warga sekolah serta bagaimana peran aktif warga sekolah dalam merekrut peserta didik baru dan bagaimana mereka menggunakan media, komunikasi

antar personal dalam proses merekrut peserta didik baru tersebut. Persamaan Syafruddin dengan penulis adalah sama-sama membahas mengenai strategi rekrutmen peserta didik.

