

## BAB II

### KARANGKA TEORITIS

#### A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

##### a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris sering disebut *Leader* dari kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Dalam kata *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan kedepan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, melaporkan, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan kedepan. Mengambil langkah pertama, dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.<sup>1</sup>

Menurut Hort Stephen R Covey (Triantoro, 2005) bahwa kepemimpinan adalah menciptakan sebuah lingkungan sehingga orang lain menjadi bagian dari organisasi dan bukan sekedar bekerja untuk organisasi. Kepemimpinan menciptakan lingkungan yang membuat orang lain melakukan sesuatu dan bukan harus melakukan sesuatu. Penciptaan lingkungan semacam itu merupakan keharusan bisnis. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pendapat, sikap dan perilaku orang lain. Hal itu bahwa setiap orang mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan dapat berfungsi sebagai pemimpin. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses yang harus ada dan perlu di adakan dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial.<sup>2</sup>

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan lingkungan dengan yang ingin melakukan sesuatu yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama, melakukan tindakan dan perbuatan bersama dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala sekolah berasal dari dua kata “kepala dan sekolah”, kata kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan

---

<sup>1</sup> Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Media Akademik, 2016), hlm 12.

<sup>2</sup> Sowiyah, *Kepemimpinan...*, hlm 13.

memberi pelajaran.<sup>3</sup>

Kepala sekolah menurut Sudarwa Danin, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Sementara menurut Daryanto kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung , ditetapkan oleh yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah.<sup>4</sup>

Kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang (anak buah) untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan yang diberikan oleh anak buah ini adalah di dasarkan oleh beberapa aspek yang dimiliki oleh kepala sekolah dan mengharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama. Kepala sekolah berasal dari dua kata “kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat di artikan pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat di artikan kepala sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumberdaya yang ada di sekolah, sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki keaneragaman sesuai dengan latar belakang dari pemberi pengertian. Namun demikian dapat dipahami kepemimpinan sebagai suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai yang di arahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Devinisi lain ada yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki orang tertentu untuk menggrakan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar orang lain mau melakukan dan bekerja untuk

---

<sup>3</sup> Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia dan KebudayaanIndonesia*, (Jakarta; Perum Balai Pustaka, 1988) hal 420 dan 796.

<sup>4</sup> Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011 cet. Ke-1 ), hal 139

mencapai tujuan yang di inginkan.<sup>5</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah berarti suatu bentuk komitmen para guru, peserta didik, dan warga sekolah untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya dan tujuan agar kualitas profesional untuk menjalankan dari memimpin sumberdaya sekolah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah bersama.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana di kemukakakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Th. 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepemimpinan kepala sekolah akan nampak manakala kepala sekolah berinteraksi dengan orang lain, misalnya melakukan percakapan pribadi atau melakukan sosialisasi dengan guru, teman, sejawat, maupun dengan muridnya.

#### **b. Peran dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan sebagai bagian dari politik adalah dari ajaran agama islam. Tidak benar yang mengatakan bahwa agama tidak boleh kedalam politik. Karna politik itu artinya mengatur semnetara fungsi utama agama adalah mengatur kehidupan manusia jadi politik harus bersendikan dengan agama. Agama harus dijadikan pedoaman berpolitik dan memberikan pencerahan beragama dan harus kadi tujuan dalam agenda politik. Dengan bersendikan agama dan agama sebagai tujuan berpolitik maka akan terwujud politik yang bersih, bermoral, saling menghormati dan saling membangun.<sup>6</sup>

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.

---

<sup>5</sup> Siti Julaiha, Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Jurnal Penelitian Pendidikan & Pembelajaran vol. 6 No.3 (2019)*, hal 52.

<sup>6</sup> Husna Faiqotul, Fungsi Kepemimpinan Islami dan Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Musykat. Vol. 2 No. 2 (2017)*, hlm 135.

Kepala sekolah harus mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik. Ini berarti bahwa ia mampu mengelola “*school plant*”, pelayanan-pelayanan khusus sekolah, dan fasilitas-fasilitas pendidikan sehingga guru-guru dan murid memperoleh kepuasan menikmati kondisi saat bekerja, mengelola personalia pengajar dan murid, membina kurikulum yang memenuhi kebutuhan anak, dan mengelola catatan-catatan pendidikan. Kesemuanya ini di harapkan agar ia dapat memajukan program pengajaran di sekolah.

### c. Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fungsi dan tugas kepala sekolah juga sudah di atur dengan kemendikbud No. 0489/U/1992 dan Kemendikbud No. 054/U/1993 menyebutkan seorang kepala sekolah mempunyai tugas :

1. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan
2. Membina kesiswaan
3. Melaksanakan bimbingan dan penilaian bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya
4. Merencanakan pengembangan, pendayagunaan dan pemeliharaan sarana prasarana
5. Menyelenggarakan administrasi sekolah

Pemimpin dalam mengambil suatu sikap terhadap tugas, kebijakan-kebijakan yang harus di ambil, proses dan prosedur penyelesaian tugas, maka saat itu juga pemimpin harus memperhatikan pola hubungan dengan staf dan bawahannya secara baik. Menurut Blake dan Nouton ini, kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi lima kecenderungan yang ekstrim dan satu kecenderungan yang terletak di tengah-tengah kelimanya, adalah<sup>7</sup>:

1. *Impoverished leadership* (Kepemimpinan yang Tandus), dalam kepemimpinan ini si pemimpin selalu menghindar dari segala bentuk tanggung jawab dan perhatian terhadap bawahannya.
2. *Team Leadership* (Kepemimpinan Tim), pemimpin menaruh perhatian besar terhadap hasil maupun terhadap hubungan kerja, sehingga mendorong bawahan untuk berfikir dan bekerja (bertugas) serta terciptanya hubungan yang serasi antara pemimpin dan bawahan.

---

<sup>7</sup> Aspizain, *Pemimpin dan kepemimpinan*, (Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia 2017), hal 57.

3. *Country Club Leadership* (Kepemimpinan Perkumpulan), pemimpin lebih mementingkan hubungan kerja atau kepentingan bawahan sehingga hasil/tugas kurang di perhaikan.
4. *Task Leadership* (Kepemimpinan Tugas), kepemimpinan ini bersifat otoriter karena sangat mementingkan tugas/hasil dan bawahan dianggap tidak penting karena sewaktu-waktu dapat di ganti.
5. *Middle Of The Road* (kepemimpinan Jalan tengah), dimana si pemimpin cukup memperhatikan dan mempertahankan seras menyeimbangkan antara moral bawahan dengan keharusan penyelesaian pekerjaan pada tingkat yang memuaskan, dimana antara pemimpin dan bawahan bersifat kebabakan.

Kepemimpinan uraian di atas, pada dasarnya model kepemimpinan *manajerial grid* ini relatif lebih rinci dalam menggambarkan kecenderungan kepemimpinan. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bawasannya ini merupakan pandangan yang berawal dari pemikiran yang relatif sama dengan sebelumnya, yaitu seberapa otokratis dan demokratisnya kepemimpinan dari sudut perhariannya pada orang dan tugas.

#### **d. Pengertian Perencanaan Tugas**

Perencanaan bagi setiap organisasi merupakan pemandu (*guide*) dalam berbagai aktivitas organisasi, mengingat perencanaan sebagai *guide* maka perencanaan sebagai langkah awal yang akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, perencanaan yang baik selalu di upayakan oleh setiap organisasi dengan harapan akan mempermudah dalam setiap langkah-langkah kerja kedepan, perencanaan begitu penting bagi organisasi, sehingga setiap organisasi akan membuat perencanaan sebaik-baiknya, baik perencanaan tingkat korporasi, perencanaan tingkat departemen, dan tingkat operasional.

Perencanaan (*planning*) adalah fungsi dasar (*fundamental*) manajemen, karena *organizing, staffing, directing dan controlling* pun harus terlebih dahulu harus di rencanakan. Perencanaan ini adalah dinamis, perencanaan ini di tunjukkan

untuk masa dengan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan dan situasi. Perencanaan di proses oleh perencana (*planner*) hasilnya menjadi rencana (*plan*). Perencanaan ini adalah suatu proses untuk merencanakan rencana<sup>8</sup>. Jadi menurut Malayu Hasibun perencanaan itu bersifat dinamis dimana perencanaan itu di proses oleh perencana sehingga menghasilkan sebuah rencana.

Perencanaan menurut Ricard L. Daft berarti mengidentifikasi berbagai tujuan untuk kinerja organisasi dimana mendatang serta memutuskan tugas dan penggunaan sumber daya yang di perlukan untuk mencapainya. Perencanaan adalah tindakan yang dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan.<sup>9</sup> Menurut Daft perencanaan merupakan suatu yang diperlukan untuk mencapai tujuan dengan mengidentifikasi berbagai tujuan kinerja organisasi, memutuskan tugas, dan penggunaan sumber daya di masa mendatang. Perencanaan yaitu pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa.<sup>10</sup> Sedangkan menurut Robbins, perencanaan adalah suatu proses yang melibatkan penentuan sasaran atau tujuan organisasi, menyusun strategi menyeluruh untuk mencapai sasaran yang di tetapkan, dan mengembangkan hierarki rencana secara menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan.

Perencanaan ini sekaligus menyangkut tujuan (apa yang harus dikerjakan) dan sarana-sarana (bagaimana yang harus dilakukan). Dari pengertian tersebut di atas bahwa perencanaan merupakan suatu pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan harus dilakukan, bagaimana yang harus dilakukan, dan oleh siapa harus dilakukan.

---

<sup>8</sup> H. Malayu SP Hasibun, *Dasar Pengertian dan Masalah*, ( Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm 91

<sup>9</sup> Richard L. Daft, *Era Baru Manajemen*, (jakarta: Selemba Empat, 2010), Ed ke-9, hlm 212

<sup>10</sup> Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE- YOKYAKARTA, 1998), Ed,2, hlm 77

## **B. Kemampuan dalam Kreatifitas**

### **a. Pengertian Kreatifitas**

Secara sederhana, yang dimaksud dengan kreativitas adalah menghadirkan gagasan baru. Kreativitas merupakan sumber yang penting dari kekuatan persaingan karena adanya perubahan lingkungan.

Zimmer, mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan menemukan cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang. Pendapat lain menyampaikan kreativitas sebagai berikut: 1) kemampuan untuk menciptakan suatu produk baru, 2) kemampuan untuk membuat kombinasi atau melihat hubungan baru antara unsur, data dan variabel yang sudah ada sebelumnya kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan yang telah ada sebelumnya.<sup>11</sup>

Menurut Hartiti kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Moreno dalam Slameto yang penting dalam kreativitas itu bukanlah penemuan sesuatu yang belum pernah diketahui orang sebelumnya, melainkan bahwa produk kreativitas itu merupakan sesuatu yang baru bagi orang lain atau dunia pada umumnya.

Menurut H. Rahman Afandi, definisi kepemimpinan dalam Bahasa Indonesia berakar dari kata “pemimpin”, kemudian ditambahkan sisipan m membentuk kata benda “pemimpin” yang dalam Bahasa Inggris berarti leader. Dari istilah pemimpin (leader) inilah kemudian muncul konsep kepemimpinan (leadership). Definisi leader (pemimpin) sangat beragam. Sedangkan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kepemimpinan adalah perihal pemimpin, cara memimpin. Sedangkan kata kreatif dapat diartikan memiliki daya cipta. Menurut Chaplin mengutarakan bahwa pengertian kreatif ialah kemampuan menghasilkan bentuk baru dalam seni atau dalam permesinan atau dalam pemecahan masalah-masalah dengan metode-metode baru.

---

<sup>11</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta:Teras, 2009), hal 195.

Menurut Juan Huarte, seorang ahli filsafat dari Spanyol tingkat kecerdasan paling tinggi yang dimiliki oleh manusia adalah *True creativity*. Dengan kreativitas, manusia mampu menciptakan karya yang tidak pernah dilihat, didengar, diraba, dan dicium sebelumnya. Kendati demikian, demi kebutuhan kita memahami pengantar maka makna-makna dasar dari kreativitas, kita dapat melihat, membaca, memperhatikan, atau merujuk pada pemahaman yang sudah ada pada saat ini. Tanpa harus terpaku pada definisi yang ada, kita dapat memahami definisi-definisi dari para ahli di bidang apapun, untuk menjadikan landasan dalam merumuskan pemaknaan dari kreativitas itu sendiri. Berdasarkan pertimbangan itu, kita dapat melihat kreativitas ke dalam empat aspek.

- 1) Kreativitas itu diartikan sebagai sebuah kekuatan atau energi yang ada dalam diri individu. Energi ini menjadi daya dorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Robert Franken, ada tiga dorongan yang menyebabkan orang bisa kreatif, yaitu: kebutuhan untuk memiliki sesuatu yang baru, bervariasi dan lebih baik, dorongan untuk mengomunikasi nilai dan ide dan keinginan untuk memecahkan masalah. Ketiga dorongan itulah yang kemudian membuat seseorang untuk berkreasi. Dengan kata lain masalah kreativitas ini dapat diartikan sebagai sebuah energi atau dorongan dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan tertentu.
- 2) Kreativitas diartikan sebagai sebuah proses, yaitu proses mengelola informasi, melakukan sesuatu, atau proses yang tercermin dalam pelancaran dan kelenturan dalam berfikir.
- 3) Kreativitas adalah sebuah produk. Penilaian seseorang terhadap kreativitas seseorang akan dikaitkan dengan produknya. Maksud dari produk ini bisa dalam pengertian produk pikiran (ide), karya tulis, atau produk dalam pengertian barang.
- 4) Kreativitas diartikan sebagai person. Kreatif ini tidak diartikan pada produknya atau pada prosesnya. Tetapi kreativitas disini ditunjukkan pada individunya. Menurut Sternberg seseorang yang kreatif itu adalah orang yang dapat berfikir secara sintesis, artinya dapat dilihat dari hubungan-hubungan dimana orang lain tidak dapat melihatnya, dan mempunyai kemampuan untuk menganalisis ide-idenya sendiri serta mengevaluasi nilai ataupun kualitas karya pribadinya, mampu menerjemahkan teori dan hal-hal yang



bastrak ke dalam ide-ide praktis sehingga mampu menakutkan orang lain mengenai ide-ide yang akan di kerjakannya.

Maka dapat di simpulkan bahwa kreatifitas adalah untuk menciptakan gagasan baru dengan sumber penting dari kekuatan persaingan karena adanya perubahan lingkungan manusia yang mampu menciptakan karya yang tidak pernah dilihat, didengar, diraba dan dicium sebelumnya.

#### **b. Bentuk-bentuk Kreativitas**

Dalam kehidupan manusia, bentuk – bentuk kreativitas dapat di tuangkan dalam beberapa hal. Berikut ini adalah bentuk- bentuk kreativitas.

##### 1) Ide

Pemikiran yang kreatif dapat mengantarkan seseorang untuk menghasilkan suatu ide. Ide disini haruslah unik dan belum pernah terpikirkan yang menciptakan solusi untuk mengatasi masalah yang ada di masyarakat.

##### 2) Produk

Produk merupakan bentuk kreativitas pula. Hal ini untuk menciptakan suatu produk, di perlukan suatu proses kreatif sehingga produk tersebut dapat memenuhi harapan konsumen. Produk disini dapat berupa barang atau jasa.

##### 3) Gagasan

Kreativitas juga dapat di tuangkan dalam wujud gagasan, gagasan yang di maksud merupakan gagasan untuk mengatasi masalah. Gagasan dapat di sampaikan secara langsung maupun tulisan seperti melalui buku, publikasi, dan lain – lain.

#### **c. Ciri-ciri Kreativitas**

Berikutnya akan di uraikan bagaimana ciri-ciri orang yang kreatif itu.

Menurut Davit Cambell ciri-ciri kretaif ada dua kategori:

1. Ciri-ciri pokok: kunci untuk melahirkan ide, gagasan, ilham, pemevahan cara baru, penemuan. Ciri – ciri yang memungkinkan : yang membuat mampu mempertahankan ide –ide kreatif, sekali sudah di temukan akan tetap hidup.
2. Ciri – ciri sampingan: tidak berhubungan langsung dengan penciptaan atau menjaga agar ide-ide yang sudah di temukan tetap hidup , tetapi kerap mempengaruhi perilaku orang agar kraatif.

Munandar (2009) menyatakan bahwa ciri individu kreatif menurut para ahli psikolog antara lain bebas dalam berfikir, mempunyai daya imajinasi, bersifat ingin

tahu, ingin mencari pengalaman baru, mempunyai inisiatif bebas berpendapat, mempunyai minat luas, cukup mandiri dan tidak pernah bosan. Lebih lanjut Munandar menjelaskan ciri-ciri pribadi kreatif meliputi ciri-ciri aptitud.

Ciri-ciri aptitud yaitu ciri-ciri yang berhubungan dengan kognisi atau proses berfikir. Antara lain <sup>12</sup> :

- 1.) Keterampilan berfikir lancar (*fluency*), yaitu seseorang yang kreatif dicirikan sebagai pribadi yang mampu mencetuskan banyak gagasan, jawaban, penyelesaian masalah atau pertanyaan, mampu memberikan banyak cara, atau saran untuk melakukan berbagai hal dan selalu memikirkan lebih dari satu jawaban.
- 2.) Keterampilan berfikir luwes (*fleksibel*), yaitu seseorang yang kreatif yang mampu menghasilkan gagasan, jawaban atau pertanyaan yang bervariasi, mampu melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda dan mampu mengubah cara pendekatan atau cara pemikirannya.
- 3.) Keterampilan berfikir rasional, yakni individu yang mampu melahirkan ungkapan yang baru dan unik, mampu memikirkan cara yang tidak lazim untuk mengungkapkan diri dan mampu berbuat kombinasi-kombinasi yang tidak lazim dari bagian-bagian atau unsur-unsur tersebut.

## C. Rekrutmen Siswa Baru

### a. Rekrutmen Siswa

Rekrutmen siswa di lembaga pendidikan Islam (madrasah) pada hakikatnya adalah merupakan proses pencarian, menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk menjadi peserta didik di lembaga pendidikan Islam (madrasah) yang bersangkutan. Rekrutmen peserta didik dalam tujuan manajemen penyelenggaraan pendidikan formal (persekolahan) merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh lembaga untuk menghimpun, menyeleksi, dan menepatkan calon peserta didik menjadi peserta didik pada jenjang dan jalur pendidikan tertentu.<sup>13</sup>

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” calon peserta didik yang mampu untuk mendaftar sebagai calon peserta didik di suatu lembaga pendidikan

---

<sup>12</sup> Jati Fatmawiyati, *Telaah Kreativitas*, 2018, diakses pada 16 Juli 2021 pukul 20:09 WIB dari situs [\(PDF\) TELAAH KREATIVITAS \(researchgate.net\)](#)

<sup>13</sup> Melayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm 40.

tertentu melalui tahapan-tahapan yang dilakukan oleh sekolah, kolektif atau lembaga rekrutmen (*recruiters*). Jadi dalam melakukan rekrutmen peserta didik, sekolah atau lembaga pendidikan harus menentukan tujuan lembaga pendidikan tersebut, kemudian menentukan kriteria peserta didik yang akan diterima, membuat estimasi jumlah rombongan belajar secara keseluruhan, dan menentukan jumlah peserta didik saat ini serta menentukan jumlah peserta didik yang akan di terima dengan memperhatikan kriteria gender, prestasi, dll.

Selanjutnya Hasibuan mendefinisikan 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 madrasah tertentu. Definisi ini tidak mempersepsi bahwa rekrutmen peserta didik adalah proses yang tidak aktif, yaitu proses sekolah atau lembaga menunggu calon peserta didik datang ke sekolah untuk melamar menjadi peserta didik pada sekolah atau lembaga yang bersangkutan. Lebih dari itu, definisi di atas mengungkapkan bahwa proses rekrutmen merupakan proses mencari bahwa rekrutmen peserta didik adalah suatu proses mencari, mendorong, mendapatkan, dan menyaring atau menentukan peserta didik yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan atau persyaratan-persyaratan untuk masuk pada jenjang pendidikan tertentu. Dari uraian di atas dapat dirangkum bahwa rekrutmen siswa yaitu tahapan awal bagi anak usia sekolah untuk dapat diterima dan ditetapkan di sekolah untuk mendorong para calon peserta didik yang berpotensi.

#### **b. Strategi Rekrutmen Siswa**

Strategi adalah sekumpulan pilihan kritis untuk perencanaan dan penerapan serangkaian rencana tindakan dan alokasi sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan dasar dan sasaran dengan memperhatikan keunggulan komperatif dan sinergis yang ideal berkelanjutan, sebagai arah, cakupan dan perspektif jangka panjang keseluruhan yang ideal dan individu atau organisasi.<sup>14</sup>

Strategi juga bisa di pahami sebagai segala cara dan daya untuk menghadapi sasaran tertentu agar memperoleh hasil yang diharapkan secara maksimal. Strategi seleksi penerimaan peserta didik di lembaga pendidikan merupakan upaya dalam mencari dan mendapatkan peserta didik yang dianggap layak untuk mengikuti proses pembelajaran dan telah melewati berbagai macam proses tes atau ujian di lembaga pendidikan tersebut.

---

<sup>14</sup> Triton Prawira Budi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2011) hal 17.

Karena dengan mendapatkan input yang berkualitas tentunya membantu proses pembelajaran yang efektif dan efisien sehingga lulusan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan tersebut juga berkualitas, serta mampu bersaing dengan lulusan lembaga pendidikan lain. Hal ini juga berfungsi untuk menarik minat masyarakat terhadap lembaga sehingga jumlah calon peserta didik semakin banyak yang mendaftar, maka peluang untuk mendapatkan peserta didik yang berkualitas semakin besar, hal ini juga berpengaruh pada peningkatan mutu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, strategi dalam penerimaan peserta didik dimaksudkan di sini adalah lebih menunjukkan pada cara yang di gunakan lembaga untuk mendapatkan para calon peserta didik yang berkualitas. Dimana terdapat dua macam strategi atau cara dalam merekrut peserta, yaitu:

1. Strategi promosi

Strategi promosi adalah penerimaan peserta didik yang sebelumnya tanpa menggunakan seleksi. Mereka yang mendaftar sebagai peserta didik di suatu sekolah diterima semua begitu saja. Karena itu, mereka yang mendaftar menjadi peserta didik tidak ada yang ditolak. Strategi promosi ini, secara umum berlaku pada sekolah- sekolah yang pendaftarannya kurang dari jatah atau daya tampung yang di tentukan.

2. Strategi seleksi

Strategi ini digolongkan dengan menjadi dua macam:

- 1) Seleksi berdasarkan daftar nilai ebtanas murni (DANEM) atau ujian nasional (UN) Pada masa sekarang ini di sekolah-sekolah lanjutan baik lanjutan pertama maupun tingkat atas sudah menggunakan sistem DANEM. Dengan demikian, peserta didik yang akan diterima dirangking DANEMnya. Mereka yang berada pada rangking yang telah di tentukan akan diterima di sekolah tersebut. Pada sistem demikian, sekolah sebelumnya menentukan beberapa daya tampung sekolah.

- 2) Seleksi berdasarkan penelusuran minat dan kemampuan (PMDK)

Seleksi dengan penelusuran minat dan kemampuan (PMDK) di lakukan dengan cara mengamati secara menyeluruh terhadap prestasi peserta didik pada sekolah sebelumnya. Prestasi tersebut diamati melalui buku raport semester pertama sampai dengan semester akhir. Cara ini umumnya lebih member kesempatan besar kepada peserta didik unggulan di suatu sekolah.

Mereka yang nilai raportnya cenderung baik sejak semester awal, memiliki kesempatan untuk di terima sebaliknya mereka yang nilai raportnya jelek, kesempatannya sedikit untuk diterima. Meskipun demikian, diterima atau tidaknya calon peserta didik tersebut masih juga bergantung kepada seberapa banyaknya calon peserta didik yang mendaftar atau memilih pada jurusan yang ingin dimasuki. Semakin banyak pendaftar dan atau peminatnya persaingannya akan semakin ketat.<sup>15</sup>

### c. Tujuan Rekrutmen Siswa

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 sekolah harus tidak menerimanya.

Proses calon peserta didik tidak diterima di suatu sekolah terjadi berdasarkan hasil seleksi terhadap sejumlah kriteria atau persyaratan yang ditetapkan oleh sekolah berdasarkan rambu-rambu atau standar yang dikeluarkan oleh pemerintah Kab./Kota, provinsi, dan pemerintah pusat.

Tujuan khusus rekrutmen peserta didik adalah:

- 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 orang tua
- Perkembangan teknologi saat ini telah memunculkan berbagai inovasi dalam proses rekrutmen calon peserta didik. Diantaranya diberlakukannya penerimaan siswa baru secara online. Pernyataan pentingnya informasi teknologi dalam berbagai manajemen ini juga diungkapkan oleh Kenneth C. Ludon. Jane P. Ludon, *an it infrastructure consists of a set of physical device and software applications that are required to operate the entire enterprise.*<sup>87</sup>

---

<sup>15</sup> Umiraso dan Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ireisod, 2010) hal 335

#### **d. Prinsip-prinsip Rekrutmen Peserta didik**

Prinsip-prinsip dalam rekrutmen peserta didik adalah suatu hal atau kebenaran yang dianggap penting untuk pelaksanaan rekrutmen peserta didik. Beberapa prinsip dalam rekrutmen peserta didik adalah obyektif, transparansi, akuntabilitas dan tidak diskriminatif.

##### **1) Obyektif**

Dalam rekrutmen peserta didik, obyektif memiliki makna bahwa proses pembuatan keputusan dalam penerimaan siswa baru tidak dipengaruhi oleh pendapat atau pandangan pribadi terhadap calon peserta didik atau orang tua peserta didik. Dalam pandangan yang lebih luas, pembuatan keputusan diterima atau tidak diterimanya siswa baru didasarkan pada kondisi nyata calon peserta didik, tanpa dipengaruhi oleh unsur-unsur diluar kondisi yang terlihat secara nyata, seperti kesenangan atau kebencian terhadap peserta didik, orang tua, atau pihak-pihak yang terkait dengan peserta didik.

Prinsip obyektif telah menjadi tuntutan sejak sekian lama, dimana keputusan yang obyektif dalam penerimaan siswa baru diharapkan memberikan keadilan kepada calon peserta didik dan orang tua dalam menerima pendidikan baik bagi anak tersebut maupun bagi orang tua yang memiliki anak sebagai calon peserta didik.

##### **2) Transparansi**

Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan suatu lembaga/perorangan, seperti keuangan, program, penerima manfaat, dan lain sebagainya. Transparansi dalam rekrutmen peserta didik adalah 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 suatu proses rekrutmen. Lebih jauh, transparansi dalam rekrutmen peserta didik memberikan efek yang luar biasa kepada panitia seleksi dalam melaksanakan setiap tahapannya. Kehati-hatian dan kecermatan merupakan efek yang akan muncul dari prinsip ini.

Disamping itu, keterlibatan masyarakat untuk dapat berkontribusi secara lebih positif ketika mengetahui proses dan tahapan seleksi secara lebih jelas akan

memberikan informasi yang tepat sehingga meminimalisir munculnya prasangka yang tidak tepat terhadap sekolah dan tim Penerimaan Siswa Baru (PSB) ini.

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 PSB 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.

### 3) Akuntabilitas

Akuntabilitas dalam rekrutmen peserta didik adalah pertanggungjawab tim Penerimaan Siswa Baru (PSB) 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.

### 4) Tidak diskriminatif atau berkeadilan

Pelaksanaan rekrutmen calon peserta didik baru merupakan kegiatan untuk mencari dan menemukan anak-anak yang dianggap layak untuk menjadi peserta didik berdasarkan kriteria tertentu pada suatu jenjang dan jenis pendidikan. Proses ini akan melalui tahapan pembuatan keputusan diterima atau tidak diterimanya anak sebagai calon peserta didik di suatu sekolah.

Pembuatan keputusan merupakan upaya untuk menentukan suatu keputusan berdasarkan pertimbangan kondisi aktual dan standar acuan penerimaan siswa baru. 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. Seperti anak dengan karakteristik IQ very superior, anak dengan karakteristik autis, anak dengan kondisi fisik berkekurangan, maka sekolah harus memberikan fasilitasi yang paling memungkinkan untuk anak tersebut mengikuti

kegiatan rekrutmen. Mekanisme perwujudan keadilan dalam rekrutmen peserta didik memerlukan keterlibatan orang tua/wali anak dan anak itu sendiri untuk memutuskan visibilitass semua proses rekrutmen.

**e. Pengertian Sosialisasi**

Sosialisasi menurut kamus besar Bahasa Indonesia berarti upaya memasyarakatkan sesuatu sehingga menjadi dikenal, dipahami, dihayati oleh masyarakat atau pemasyarakatan. Sosialisasi menurut Perbankan Syariah sangat penting untuk memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang kelebihan dan keunggulan suatu produk. Sosialisasi bisa dilakukan melalui pelatihan seminar ataupun sebagainya. Sosialisasi itu sendiri sangat penting adanya, karena bila tidak ada sosialisasi maka bisa dipastikan apapun tujuan yang kita maksudkan untuk diri kita sendiri ataupun untuk orang lain tidak akan tercapai. Lingkungan sosial yang pling awal adalah keluarga. Ketika bayi dilahirkan, dia tidak tahu apa-apa tentang diri dan lingkungannya. Tetapi, bayi tersebut memiliki potensi untuk mempelajari diri dan lingkungannya. Apa dan bagaimana dia belajar, banyak sekali dipengaruhi oleh lingkungan sosial di mana dia dilahirkan. Dan proses belajar itu bukan pertama-tama dari dirinya, tetapi karena hasil dari sosialisasi. Sosialisasi adalah satu konsep umum yang bisa dimaknakan sebagai sebuah proses di mana kita belajar melalui interaksi dengan orang lain, tentang cara berpikir, merasakan, dan bertindak, di mana kesemuanya itu merupakan hal-hal yang sangat penting dalam menghasilkan partisipasi sosial yang efektif. Sosialisasi merupakan proses yang terus terjadi selama hidup kita.

Kegiatan sosialisasi tidak hanya menyampaikan informasi tentang yang akan disampaikan, tetapi juga mencari dukungan dari berbagai kelompok masyarakat. Agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dialog mengenai kebutuhan dan kepentingan masyarakat yang dapat dilayani oleh pihak BMT. Jadi proses sosialisasi merupakan proses untuk menyusun alas berdiri yang sama. Setiap personalia pegawai berkewajiban melakukan sosialisasi. Untuk itu, semua pegawai yang ada dalam struktur organisasi perlu duduk bersama merencanakan dan membagi tugas sosialisasi. Setiap orang dapat memiliki peran yang berbeda. Adanya pembagian tugas yang jelas, membantu masyarakat memahami keberadaan masing-masing personalia dan manfaat keberadaannya bagi kepentingan masyarakat. Apabila setiap personalia berhasil membangun hubungan yang lebur diharapkan masyarakat akan mendukung dengan adanya Simpanan Pelajar dan bisa ikut serta untuk



kehidupan kedepannya untuk anak-anaknya dengan produk yang ditawarkan.

Pada dasarnya tujuan sosialisasi adalah membangun hubungan kerja sama dengan berbagai komponen masyarakat dan lembaga yang ada. Kemudian, Melalui kerja sama yang erat diharapkan masyarakat merasa memiliki sehingga masyarakat tidak hanya menerima manfaat saja. Kemudian, Diharapkan masyarakat difasilitasi untuk terlibat secara lebih berarti. Namun pada umumnya suatu aktivitas sosialisasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Memperkenalkan apa yang akan di sampaikan Sosialisasi diharapkan dapat menyampaikan pesan pada masyarakat yang dituju atau ditargetkan itu. Kemudian, Dengan demikian perlu dipilih cara yang sesuai dengan masyarakat yang ditargetkan itu.
- b. Untuk menarik perhatian Aktivitas sosialisasi harus dikemas dalam bentuk yang menarik perhatian agar masyarakat tertarik dan menyimpan pesan yang disampaikan dalam memori pikiran mereka itu. Kemudian, Cara yang dilakukan pada umumnya memberikan sponsor pada suatu acara tertentu menggunakan tokoh masyarakat setempat menonjolkan keunggulan dari program-program yang diperkenalkan itu.
- c. Tercapainya pemahaman Sosialisasi yang direncanakan dengan baik akan memudahkan masyarakat memahami pesan yang disampaikan kepadanya itu. Kemudian, Pesan yang jelas dan penggunaan media yang tepat dan kemasan cerita yang menarik mampu menyampaikan pesan kepada pengguna secara cepat dan tepat

#### **f. Penggerakkan Tugas**

Di dalam suatu pelaksanaan terdapat suatu tindakan atau sebuah rencana yang sudah di susun secara matang dan terperinci, pergerakan biasanya dilaksanakan setelah perencanaan sudah di anggap siap, secara pelaksanaan dapat di artikan penerapan atau pergerakan.

Pelaksanaan atau pergerakan ( *Actuating* ) merupakan sebagai suatu pelaksanaan untuk menjalankan, atau menggerakkan anggota, dan mendorong yang tidak lain merupakan upaya mewujudkan rencana atau karyawan tersebut dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya secara optimal.<sup>16</sup>

Diantara lain fungsi dan tujuan pergerakan (*Actuating*) merupakan

---

<sup>16</sup> Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Mandar Maju, 2011), hlm 86

bagian dari proses pengarahan dari pimpinan kepada karyawan agar dapat mempunyai prestasi kerja menggunakan potensi yang ada pada dirinya. Adapun fungsi pokok penggerakan (*Actuating*) di dalam manajemen adalah:

- a. Mempengaruhi seseorang (orang-orang) supaya bersedia menjadi pengikut
- b. Menaklukkan gaya tolak seseorang
- c. Membuat seseorang atau orang-orang suka mengerjakan tugas dengan baik
- d. Mendapatkan pemeliharaan dan memupuk kesetiaan pada pimpinan, tugas, organisasi tempat mereka bekerja
- e. Menanamkan, memelihara dan memupuk rasa tanggung jawab seseorang terhadap tuhan, negara dan masyarakat.<sup>17</sup>

Tujuan penggerakan dalam organisasi adalah usaha atau tindakan dari pemimpin dalam rangka menimbulkan kemauan dan membuat bawahannya atau pekerjanya, sehingga secara sadar menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun tujuan dari penggerakan (*Actuating*) adalah:

- a. Memberikan semangat, motivasi, inspirasi, atau dorongan sehingga timbul kesadaran dan kemauan para petugas untuk bekerja dengan baik.
- b. Pemberian bimbingan lewat contoh-contoh tindakan atau teladanan, yang meliputi beberapa tindakan seperti: pengambilan keputusan, mengadakan komunikasi agar ada bahasa yang sama antara pemimpin dan bawahan, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompok, dan memperbaiki sikap, pengetahuan dan keterampilan bawahan dalam melaksanakan tugas harus diberikan dengan jelas dan tegas agar terlaksana dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Pengarahan yang dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas. Segala saran-saran dan perintah atau instruksi kepada bawahan dan pelaksanaan.

Di dalam pelaksanaan sangat berperan penting juga yang namanya fungsi dan tujuan dari pelaksanaan. Fungsi penggerakan (*Actuating*) yakni bagian dari proses pengarahan dari pemimpin kepada bawahan agar dapat mempunyai prestasi kerja menggunakan potensi yang ada pada dirinya. Sedangkan tujuan penggerakan dalam organisasi adalah usaha atau tindakan dari pemimpin dalam rangka menimbulkan kemauan dan membuat bawahan atau pekerjanya.

---

<sup>17</sup> Andri & Endang, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Mediatara, 2015), hlm. 48

### **g. Jenis kegagalan rekrutmen**

Berikut berbagai jenis kegagalan rekrutmen:<sup>18</sup>

- a) Tidak ada hubungan yang jelas strategi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan sasaran bisnis dan organisasi secara keseluruhan
- b) Ketidaksihesuaian antara uraian pekerjaan dengan kriteria pribadi yang digunakan
- c) Tidak adanya butir-butir penting dalam iklan rekrutmen
- d) Penggunaan referensi untuk membuat daftar nama pendek calon yang akan diwawancarai
- e) Wawancara terstruktur yang tidak memadai
- f) Tidak memdainya tenaga psikolog
- g) Tidak memadainya uji coba dan validasi alat uji
- h) Penggunaan metode prediksi yang tidak valid
- i) Tidak ada pemantauan hasil

### **h. Proses Dalam Kegiatan Rekrutmen Peserta didik baru**

Proses rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha sistematis yang dilakukan lembaga untuk menjamin mereka yang lulus atau diterima adalah mereka yang dianggap paling tepat dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan dan jumlah yang dibutuhkan. Untuk kegiatan memudahkan kegiatan proses rekrutmen ini tentunya harus ada proses yang dilalui agar kegiatan ini dapat berjalan secara efektif dan efisien serta sesuai yang diinginkan. Adapun proses rekrutmen peserta didik baru adalah pembentukan panitia penerimaan peserta didik baru, rapat penentuan peserta didik baru, pembuatan, pemasangan, atau pengiriman pengumuman, pendaftaran peserta didik baru, seleksi, penentuan peserta didik yang diterima, pengumuman peserta didik yang diterima, dan registrasi peserta didik yang diterima.

#### **a) Pembentukan Panitia Penerimaan Peserta Didik Baru**

Sekolah dituntut untuk bisa membentuk panitia penerimaan peserta didik baru. Peran panitia ini dirasa sangat penting mengingat panitia inilah yang akan melaksanakan pemilihan peserta didik baru sebagai input yang akan dikembangkan oleh lembaga pendidikan. Bila sekolah mendapatkan peserta didik baru yang kecerdasan-nya tergolong tinggi berbagai prestasi-pun diharapkan akan muncul. Panitia yang dipilih adalah guru dan karyawan yang mempunyai

---

<sup>18</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 99-100.

kriteria sebagai berikut: (1) Personal yang cerdas, (2) Berdedikasi tinggi, (3) Memiliki kemampuan berkeaktifitas, (4) Memiliki kecermatan dalam bekerja, (5) Berjiwa sabar.<sup>19</sup>

b) Rapat Penerimaan Peserta Didik Baru

Rapat penerimaan peserta didik dipimpin oleh waka kesiswaan, yang di bicarakan dalam rapat ini adalah keseluruhan tentang ketentuan penerimaan peserta didik baru. Walaupun penerimaan peserta didik baru merupakan pekerjaan rutin yang dilakukan tiap tahun, tetapi ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan penerimaan harus senantiasa dibicarakan agar tidak dilupakan oleh mereka yang terlibat.

c) Pembuatan, Pengiriman atau Pemasangan Pengumuman

Setelah rapat mengenai penerimaan peserta didik baru berhasil mengambil keputusan-keputusan penting, seleksi pengumuman membuat pengumuman yang berisi hal-hal sebagai berikut:

1. Gambaran singkat mengenai sekolah.
2. Persyaratan pendaftaran peserta didik baru.
3. Cara pendaftaran meliputi, pendaftaran secara kolektif melalui kepala sekolah tempat di mana peserta didik tersebut sebelumnya sekolah. Kedua, pendaftaran secara individual oleh masing-masing calon peserta didik. Hendaknya dijelaskan, apakah pendaftaran selain secara kolektif oleh kepala sekolah tersebut, dapat diwakilkan oleh orang lain atau tidak.
4. Waktu pendaftaran yang memuat keterangan kapan waktu pendaftaran dimulai dan kapan diakhiri. Waktu pendaftaran ini meliputi: hari, tanggal, dan jam pelayanan.
5. Tempat pendaftaran yang menyatakan di mana saja calon peserta didik tersebut dapat mendaftarkan diri. Tempat pendaftaran ini disarankan agar berada di tempat yang mudah dijangkau oleh peserta didik.
6. Berapa uang pendaftarannya, dan kepada siapa uang tersebut harus diserahkan (melalui petugas pendaftaran atau bank yang ditunjuk), serta bagaimana cara membayarnya (tunai atau mengangsur).
7. Waktu dan tempat seleksi dilakukan (hari, tanggal, jam, dan tempat).

---

<sup>19</sup> Warni Tune Sumar, Sistem Penerimaan Siswa Baru di Sekolah Menengah KejurusanNegri 1 Kota Gorontalo, *Jurnal Nasional*, Volume, 4 Nomor 1 Tahun (2013)

d) Pendaftaran-pendaftaran peserta didik baru

Yang harus disediakan pada saat pendaftaran peserta didik baru adalah loket pendaftaran, loket informasi, dan formulir pendaftaran. Sedangkan yang harus diketahui oleh calon peserta didik adalah kapan formulir boleh diambil, bagaimana cara pengisian formulir tersebut, dan kapan formulir yang sudah terisi dikembalikan. Loket pendaftaran haruslah dibuka secukupnya sehingga para calon tidak terlalu lama antrianya. Selanjutnya, jangan sampai dibuka terlalu banyak, karena akan memboroskan tenaga.

e) Seleksi Peserta Didik Baru

Seleksi peserta didik baru sebagaimana dikemukakan di atas merupakan pemilihan dan penyaringan peserta didik yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan lembaga tersebut. Selain menggunakan dengan nilai rapor dan nilai UAN murni, juga menggunakan seleksi tes masuk. Pengawas tes perlu di atur, agar mereka dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan yang ditentukan. Para pengawas ini, sehari sebelum melaksanakan tugasnya, perlu diberi pengarahan terlebih dahulu mengenai apa yang boleh mereka lakukan dan apa yang tidak pada saat pelayanan tes. Mereka juga diberi tahu, kapan atau jam berapa harus datang hari pelaksanaan tes.

f) Penentuan peserta didik yang diterima

Pada lembaga pendidikan yang sistem penerimaannya berdasarkan DANEM, Ketentuan siswa yang diterima didasarkan atas rangking DANEM yang dibuat. Sedangkan pada sekolah yang menggunakan sistem penelusuran minat dan kemampuan (PMDK), ketentuan penerimaannya didasarkan atas hasil rangking nilai raport peserta didik. Sementara pada sekolah-sekolah yang menggunakan sistem tes, dalam penerimaannya didasarkan atas hasil tes

g) Pengumuman peserta didik yang diterima

Perlu pemahaman setiap orang yang terlibat dalam proses penerimaan peserta didik baru, bahwa kegiatan ini merupakan gerbang awal yang harus dilalui peserta didik dan sekolah dalam penyaringan objek-objek pendidikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kegiatan ini merupakan peristiwa penting bagi suatu sekolah, karena peristiwa ini merupakan titik awal yang menentukan kelancaran tugas suatu sekolah. Bahkan lebih serius lagi kesalahan dalam penerimaan siswa baru dapat menentukan sukses tidaknya usaha pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Oleh karena itu, penerimaan siswa baru yang akan dilakukan

bukanlah hal yang ringan atau dengan bahasa lain jangan dianggap hanya sebagai rutinitas tahunan.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Efferi Adri, Strategi Rekrutmen Peserta Didik Baru untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di MA Nahdlotul Muslimah Undaan Kudus, *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam Vol. 14, No. 1*,(2019), hal 511