

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN LOYALITAS PESERTA DIDIK DI
LEMBAGA KURSUS ENGLISH CAFE YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

Zam Zam Nuur Na'im

NIM 20104090016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zam Zam Nuur Na'im
NIM : 20104090016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi saya yang berjudul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Lembaga Kursus English Cafe Yogyakarta” adalah hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 8 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Zam Zam Nuur Na'im

NIM: 20104090016

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI DARI PEMBIMBING

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi, serta mengadakan bimbingan seperlunya, kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Zam Zam Nuur Na'im

NIM : 20104090016


Dengan Judul : **“STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PESERTA
DIDIK DI LEMBAGA KURSUS ENGLISH CAFÉ
YOGYAKARTA”**

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosayahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 18 Oktober 2024

Pembimbing Skripsi



(Dra. Wiji Hidayati, M.Ag)

NIP. 196505231991032010

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3209/Un.02/DT/PP.00.9/12/2024

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PESERTA DIDIK DI LEMBAGA KURSUS ENGLISH CAFE YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZAM ZAM NUUR NATM
Nomor Induk Mahasiswa : 20104090016
Telah diujikan pada : Kamis, 07 November 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

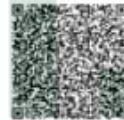
Valid ID: 674c76dc3135a



Penguji I

Prof. Dr. Subiyantoro, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 874e75aef9098



Penguji II

Miftahan Sa'adah, S.Pd.I., M.Ed.
SIGNED

Valid ID: 874d32e64a6d



Yogyakarta, 07 November 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I./M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 634c769f96682

MOTTO

“Ilmu tidak akan dapat diraih kecuali dengan ketabahan.”

(Imam Syafi’i)¹

“Siapa yang menghendaki kehidupan dunia, maka harus disertai dengan ilmu. Dan siapa yang menghendaki kehidupan akhirat, juga harus dengan ilmu.”

(Imam Syafi’i)²



¹ Muhamad Husni Tamami, “20 Kata-Kata Imam Syafi’i Tentang Belajar dan Kehidupan yang Penuh Makna Kebaikan,” *Liputan 6* (blog), t.t., diakses 8 Agustus 2024.

² Muhamad Husni Tamami, “20 Kata-Kata Imam Syafi’i Tentang Belajar dan Kehidupan yang Penuh Makna Kebaikan,” *Liputan 6* (blog), t.t., (diakses 8 Agustus 2024).

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ، الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ. وَالصَّلَاةُ
وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Alhamdulillahirobbil‘alamiin, peneliti memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Loyalitas Peserta Didik di Lembaga Kursus English Café Yogyakarta.” Peneliti juga mengucapkan sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad Saw, yang menjadi suri tauladan bagi semua orang. Peneliti menyadari bahwa ada banyak kekurangan dan keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti dengan rasa hormat menyampaikan ucapan terima kasih pada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Noorhaidi, M.A, M.Phil., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, S.Pd., M.S.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam beserta seluruh staf administrasi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan pelayanan dan arahan dibidang akademik maupun administrasi dengan sepenuh hati.
4. Ibu Dra. Wiji Hidayati, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah sabar membimbing, mengarahkan dan meluangkan waktu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang senantiasa memberikan bimbingan selama peneliti menempuh Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

6. Segenap dosen dan pegawai Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, motivasi, dan bantuan kepada peneliti selama menempuh Pendidikan ini.
7. Lembaga Kursus Bahasa Inggris English Café Yogyakarta karena telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi, khususnya Mas Muhammad Luthfi Erian, selaku *Human Resource Development* (HRD) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mendampingi peneliti dalam proses pengambilan data wawancara, observasi, dan dokumentasi.
8. Kedua orang tua tercinta penulis yang senantiasa mendidik, merawat, membimbing, mendoakan, mendukung baik secara fisik maupun nonfisik, penulis mengucapkan rasa terima kasih. Serta keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, doa, dan harapan yang menjadi motivasi bagi peneliti.
9. Teman-teman perkuliahan program studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2020 atas kebersamaan dan dukungan selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyusun skripsi baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga segala dukungannya dapat menjadi amal baik yang diterima oleh Allah SWT.

Yogyakarta, 1 Agustus 2024

Peneliti,



Zam Zam Nuur Na'im

NIM. 20104090016

ABSTRAK

Zam Zam Nuur Na'im. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Loyalitas Peserta Didik di Lembaga Kursus English Café Yogyakarta.* Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.

Latar belakang penelitian ini bermula dari persaingan dunia pendidikan kursus dalam memberikan pelayanan prima kepada para peserta didik. Persaingan terjadi karena banyaknya *start up* lembaga-lembaga kursus yang bermuculan. Untuk mempertahankan lembaga melalui pelayanan dalam artian pembelajaran yang baik dan menarik, lembaga harus memiliki perencanaan yang baik dalam manajemen sumber daya tenaga pendidik. Karena tenaga pendidik juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang berpengaruh pada loyalitas peserta didik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan oleh lembaga kursus English Café dalam merekrut tenaga pendidik.

Metode yang digunakan untuk melakukan penelitian ini yaitu metode kualitatif dan upaya untuk pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini yaitu divisi *Human Resource Development* (HRD). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Miles & Huberman, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kemudian teknik keabsahan data menggunakan triangulasi teknik, yaitu teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian strategi rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, yaitu perencanaan rekrutmen yang terdiri dari analisis kebutuhan dan analisis pekerjaan. Kemudian proses pengiklanan lowongan pekerjaan menggunakan Pintarnya, Glints dan Jobstreet Ekspres. Selanjutnya untuk proses seleksi, English Café menggunakan tiga tahap, yaitu *screening* CV, tes tertulis, dan wawancara. Setelah lolos seleksi, English Café memberikan training kepada tenaga pendidik yang lolos seleksi selama tiga hari. Adapun untuk hasil dari strategi rekrutmen yang dilakukan secara umum terlaksana dengan baik. Proses kinerja tenaga pendidik dilakukan dengan dua cara, yaitu pengawasan melalui admin grup dan survey kepuasan peserta didik terhadap tenaga pendidik.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Loyalitas Peserta Didik

ABSTRACT

Zam Zam Nuur Na'im. *Educator Recruitment Strategy to Improve Student Loyalty at English Café Yogyakarta. Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyyah and Teaching Sciences, Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta, 2024.*

The background of this research stems from the competition in the world of course education in providing excellent service to students. Competition occurs because of the many start-up course institutions that have emerged. To maintain the institution through services in the sense of good and interesting learning, the institution must have good planning in educator resource management. Because educators are also an important aspect in improving the quality of learning. Therefore, this study aims to determine the strategies used by English Café course institutions in recruiting educators.

The method used to conduct this research is a qualitative method and efforts to collect data using interview techniques, observation, and documentation. The informant in this research is Human Resource Development (HRD). Data analysis in this study used the Miles & Huberman technique, namely data condensation, data presentation, and conclusion drawing. Then the data validity technique uses triangulation techniques, namely interview techniques, observation, and documentation.

The output of the research on educator recruitment strategies in enhancing the quality of learning, namely recruitment planning which consists of needs analysis and job analysis. Then the process of advertising job vacancies uses Smart, Glints and Jobstreet Express. Furthermore, for the selection process, English Café uses three stages, namely CV screening, written tests, and interviews. After passing the selection, English Café provides training to educators who pass the selection for three days. As for the results of the recruitment strategy carried out in general, it is well implemented. The performance process of teaching staff is carried out in two ways, namely supervision through group admins and surveys of student satisfaction with teaching staff.

Keywords: *Recruitment Strategy, Educators, Student Loyalty*

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI DARI PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Kajian Penelitian yang Relevan	8
E. Kerangka Teori.....	14
F. Metode Penelitian.....	23
G. Sistematika Pembahasan	33
BAB II.....	35
GAMBARAN UMUM ENGLISH CAFE	35
A. Sejarah English Cafe	35
B. Tenaga Pendidik English Cafe	36
C. Visi dan Misi English Cafe	36
D. Struktur Organisasi English Cafe.....	37
E. Program-Program Pembelajaran di English Cafe	38
BAB III	41

STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PESERTA DIDIK DI LEMBAGA KURSUS ENGLISH CAFE YOGYAKARTA	41
A. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Loyalitas Peserta Didik di Lembaga Kursus English Cafe	41
B. Hasil Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Loyalitas Peserta Didik di Lembaga Kursus English Cafe	66
BAB IV	75
PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran-saran.....	77
C. Penutup.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi English Café	37
Gambar 2. Buku Modul Pembelajaran English Cafe	38
Gambar 3. Kualifikasi Tenaga Pendidik	46
Gambar 4. Iklan Lowongan Freelance Tutor	53
Gambar 5. Dokumentasi Arsip Daftar Riwayat Hidup Pelamar	57
Gambar 6. Seleksi <i>written test</i> lembaga kursus English Cafe.....	59
Gambar 7. Nilai English Café di Google Maps	71
Gambar 8. Hasil Survei Kepuasan Pembelajaran	73



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	83
Lampiran 2 Instrumen Penelitian	84
Lampiran 3 Transkrip Wawancara.....	86
Lampiran 4 Catatan Observasi Lapangan	87
Lampiran 5 Kartu Bimbingan Skripsi.....	88
Lampiran 6 Sertifikat TOEFL.....	89
Lampiran 7 Sertifikat ICT.....	90
Lampiran 8 Sertifikat Lamperan	91
Lampiran 9 Sertifikat User Education.....	92
Lampiran 10 Sertifikat PBAK.....	93
Lampiran 11 Sertifikat KKN.....	94
Lampiran 12 Sertifikat PLP	95
Lampiran 13 Curriculum Vitae	96

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, kemampuan untuk bisa berbahasa Inggris menjadi hal yang sangat penting. Bahasa Inggris menjadi bahasa internasional yang banyak digunakan dalam berbagai aspek, mulai dari aspek pendidikan, hubungan sosial, hingga pekerjaan. Urgensi kemampuan berbahasa Inggris berefek pada menjamurnya lembaga-lembaga yang menyelenggarakan kursus Bahasa Inggris. Fenomena ini menyebabkan persaingan di antara lembaga-lembaga tersebut.

Lembaga-lembaga kursus tersebut meskipun bergerak dalam bidang pendidikan, mereka juga berorientasi pada profit. Karena lembaga-lembaga kursus tersebut merupakan lembaga bisnis, sehingga memiliki keinginan pada keuntungan finansial. Oleh sebab itu, mereka melakukan berbagai upaya untuk bisa bertahan dalam persaingan bisnis tersebut. Seperti yang dilakukan oleh lembaga kursus Bahasa Inggris Myelin yang memberikan kemewahan fasilitas fisik serta variasi program yang memberikan kebebasan peserta didik untuk memilihnya. Selain itu, Myelin juga

melakukan pemasaran *door to door* ke berbagai lembaga pendidikan formal lain serta instansi.³

Upaya lain dilakukan oleh lembaga kursus Bahasa Inggris Enter English Center, di Serang. Lembaga kursus Bahasa Inggris Enter English Center melakukan berbagai upaya dalam strategi pembelajaran terkait peran tenaga pendidiknya. Mereka memiliki visi, yaitu mahir percakapan Bahasa Inggris dalam waktu 40 hari. Upaya-upaya yang mereka lakukan seperti pelatihan percakapan Bahasa Inggris, pengayaan kosakata dasar melalui hafalan, dan pengayaan dalam bentuk soal tertulis. Selama pembelajaran berlangsung, tenaga pendidik selalu menggunakan Bahasa Inggris dalam prosesnya. Adapun materi-materi yang dipelajari adalah berupa materi umum dalam Bahasa Inggris yang digunakan sehari-hari. Ketika pembelajaran berlangsung, tenaga pendidik memainkan musik dengan tujuan menciptakan suasana santai kepada para peserta didik.⁴

Menurut data Kemendikbud tahun 2015 dalam portal berita nasional CNN, jumlah lembaga kursus Bahasa Inggris di Indonesia sebanyak 4483 lembaga.⁵ Lembaga-lembaga tersebut memiliki kualitas yang bervariasi.

³ Akira Putra Ardiansyah dan Acep Samsudin, "Ocean Strategy Dalam Upaya Memenangkan Persaingan Bisnis Pada Myelin Kampung Inggris," *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (2023): 327–37, <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.5264>.

⁴ Alfida Mutih Amalia, Salsabila Salsabila, dan Indra Sudrajat, "Upaya Pelaksanaan Pembelajaran untuk Meningkatkan Peran Tutor dalam Program Kursus Bahasa Inggris di Lembaga Enter English Center," *JIEP: Journal of Islamic Education Papua* 1, no. 1 (7 Juli 2023): 85–93, <https://doi.org/10.53491/jiep.v1i1.615>.

⁵ Endro Prihedyto, "Tak Mahir Bahasa Inggris, Orang Indonesia Kurang Latihan," Portal Berita, *CNN* (blog), 6 November 2015, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20151106171519-277-89962/tak-mahir-bahasa-inggris-orang-indonesia-kurang->

Lembaga kursus bahasa Inggris menjadi bagian dari satuan pendidikan nonformal. Hal ini tercantum pada UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 4-5 tentang sistem pendidikan nasional yang berbunyi “4) Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. 5) Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri,

⁶ “Daftar peringkat terbesar berdasarkan kemampuan bahasa Inggris di negara dan wilayah terbesar dunia,” *English Proficiency Index* (blog), 2023, <https://www.ef.co.id/epi/regions/asia/indonesia/>. Diakses pada 21 Agustus 2024

mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.”⁷

Seperti perusahaan pada umumnya, lembaga yang menyediakan jasa pelayanan Pendidikan atau kursus memiliki keinginan untuk menjadi unggul di antara para pesaingnya. Sehingga, lembaga kursus harus memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi bagus dalam kinerjanya, yaitu pelaksanaan pembelajarannya. Sumber daya manusia yang berkualitas unggul menjadi aspek penting lembaga pendidikan. Menurut penelitian terdahulu, persaingan antar lembaga tidak lagi pada aspek fisik, namun juga dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia.⁸

Oleh karena itu, penyelenggaraan pembelajaran di lembaga kursus Bahasa Inggris, diperlukan tenaga pendidik dengan kompetensi yang baik pada bidang yang diajarkan. Kompetensi merupakan paduan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh tenaga pendidik untuk menyelesaikan tugas profesional mereka.⁹ Salah satu manfaat memiliki tenaga pendidik dengan kompetensi yang baik, yaitu penyampaian materi belajar yang inovatif dan mampu membangkitkan

⁷ “Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional” (Jakarta: Pemerintah Pusat, 2003), 1–57, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>.

⁸ Riga Negara, Djuni Thamrin, dan Matdio Siahaan, “Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kursus English Special Training Di Babelan Kabupaten Bekasi,” *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 3, no. 2 (2024): 287–95, <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3533>.

⁹ A Rusdiana dan Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan*, 1 ed. (Bandung: Pustaka Setia, 2015). (Hlm. 84)

motivasi belajar peserta didik. Sehingga mempengaruhi motivasi dan semangat peserta didik dalam proses belajar.

Untuk memiliki tenaga pendidik yang berkompeten, maka lembaga kursus bahasa Inggris harus selektif ketika merekrut tenaga pendidik. Di sisi lain, terbatasnya sumber daya manusia juga menjadi tantangan dalam merekrut tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan lembaga. Hal ini didukung pada penelitian terdahulu di mana memilih kandidat dengan proses rekrutmen yang buruk, maka akan menyebabkan inefisiensi pelaksanaan rekrutmen dan berisiko mendapatkan kandidat yang tidak sesuai dengan kualifikasi kebutuhan.¹⁰ Hal tersebut berdampak pada kualitas pembelajaran yang diselenggarakan oleh lembaga kursus.

Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis strategi yang dilakukan oleh lembaga kursus English Café Yogyakarta dalam merekrut tenaga pengajar yang berkualitas dan berkompeten sesuai bidang yang diselenggarakan oleh lembaga yang bersangkutan. Sehingga lembaga kursus English Café dapat meningkatkan loyalitas peserta didiknya. Salah satu ciri khas lembaga kursus Bahasa Inggris English yaitu metode pembelajaran yang dilakukan dengan santai dan pemilihan lokasi kegiatan belajar di kafe. Sedangkan pada umumnya, lembaga kursus Bahasa Inggris melangsungkan pembelajarannya secara formal di dalam ruang kelas.

¹⁰ Imam Muamar Kharisma dan Nur Wening, “Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis,” *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis* 7, no. 1 (28 Mei 2023): 61–80, <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>.

English Café juga memiliki berbagai penawaran dan pelayanan yang diberikan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan kursus English Cafe yang menyelenggarakan pelatihan dan pembelajaran Bahasa Inggris. Pertimbangan lain peneliti mengangkat masalah ini karena banyak ulasan positif di *Google Maps* dari peserta didik dan alumni. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami upaya lembaga kursus Bahasa Inggris English Café Yogyakarta dalam mengimplementasikan rekrutmen tenaga pendidik. Dengan demikian, English Café Yogyakarta dapat terus meningkatkan kualitas pembelajarannya dan memenuhi ekspektasi para peserta didik.

English Cafe merupakan salah satu lembaga kursus yang berkantor pusat di Jl. Anggajaya 2, Condongcatur, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Lembaga kursus ini mengusung konsep cafe sehingga berbeda dari lembaga kursus lainnya. Lembaga kursus English Cafe mulai berdiri pada tahun 2012 dan sudah tersebar di 50 kota di Indonesia. English Café memiliki +-25.000 peserta didik dan +-300 karyawan/tenaga pengajar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah disebutkan di latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah, yaitu:

1. Bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan loyalitas peserta didik di lembaga kursus English Cafe?
2. Bagaimana hasil strategi rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan loyalitas peserta didik di lembaga kursus English Cafe?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menganalisis strategi yang dilakukan oleh lembaga kursus English Cafe pada proses perekrutan tenaga pendidik.
- b. Menganalisis hasil strategi rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan loyalitas peserta didik di English Cafe.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung pada penelitian selanjutnya dan bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan proses rekrutmen pegawai atau tenaga pendidikan.

b. Manfaat Praktis

- 1.) Menambah wawasan peneliti perihal strategi yang dilakukan oleh lembaga kursus English Cafe.
- 2.) Menjadi bahan referensi tambahan terkait strategi rekrutmen untuk penelitian selanjutnya.

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Kajian penelitian yang relevan menganalisis penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan lembaga kursus Bahasa Inggris. Kajian penelitian yang relevan dilakukan sebagai upaya peneliti dalam memahami penelitian yang sudah dilakukan dan kemudian dapat melakukan perbandingan untuk menemukan *gap* sebagai inspirasi untuk penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan eksplorasi peneliti dalam meninjau penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan dan berkaitan dengan lembaga kursus Bahasa Inggris.

1. Penelitian yang berjudul Hubungan Kualitas Pelayanan, Citra Sekolah, Loyalitas Siswa dan Keputusan Memilih Sekolah. Penelitian ini dilakukan oleh Dian Sudiantini, Kardinah Indrianna Meutia, Bintang Narpati, dan Farhan Saputra.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas layanan sekolah terhadap loyalitas siswa wali, menganalisis pengaruh citra sekolah terhadap loyalitas wali siswa dan menganalisis pengaruh loyalitas siswa wali terhadap keputusan orang tua untuk memilih.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kualitas pelayanan dengan loyalitas wali murid. Ada hubungan positif antara citra sekolah dengan loyalitas wali murid. Ada hubungan positif antara kualitas layanan dan keputusan orang tua untuk memilih. Ada hubungan positif antara citra sekolah dan keputusan orang tua

untuk memilih. Ada hubungan positif antara loyalitas wali murid dengan keputusan orang tua memilih.¹¹

2. Penelitian yang berkaitan dengan lembaga kursus Bahasa Inggris yang dilakukan oleh Fahmi Farizi dan Sakhi Herwiana. Penelitian ini berjudul "*A Study of Teaching Speaking Techniques Used at Peace English Course Pare, Kediri.*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan metode pengajaran speaking apa yang digunakan oleh guru di Kelas Peace English di Pare, Kediri untuk mengatasi kesulitan berbicara siswa. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh oleh peneliti melalui observasi di tiga kelas program speaking, wawancara dengan tutor di masing-masing kelas, dan dokumen data dari Peace English Course.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tutor menggunakan teknik bercerita, percakapan, presentasi, pemecahan masalah, diskusi, debat, dan pidato. Untuk siswa tingkat pemula, presentasi, pemecahan masalah, diskusi, debat, dan pidato digunakan. Teknik-teknik ini dianggap menyenangkan dan dapat mendorong siswa untuk lebih banyak berlatih. Tutor mendorong siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar berbicara untuk terus berlatih karena setiap tantangan

¹¹ Dian Sudiantini dkk., "Hubungan Kualitas Pelayanan, Citra Sekolah, Loyalitas Siswa dan Keputusan Memilih Sekolah," *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 2, no. 1 (28 Januari 2023): 404–8, <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.881>.

dalam proses belajar berbicara dianggap dapat diatasi dengan lebih banyak berlatih.¹²

3. Penelitian yang berkaitan dengan lembaga kursus Bahasa Inggris yang dilakukan oleh Fatqu Rofiqoh Dewi dan Lukman H. Solikhan. Penelitian ini berjudul “*An Analysis of Small Group Discussion In Teaching English Speaking Class In Basic Level at Brilliant English Course Kampung Inggris Pare.*”

Temuan penelitian menunjukkan bahwa program Brilliant English Course menggunakan pendekatan diskusi kelompok kecil dan hampir sama dengan sekolah formal. Indikator keberhasilan implementasi adalah sebagai berikut: (1) siswa lebih aktif terlibat dalam rutinitas berbicara bahasa Inggris dengan metode diskusi kelompok kecil; (2) siswa lebih tertarik untuk melakukannya; dan (3) rasa percaya diri dan keinginan siswa untuk berbicara bahasa Inggris meningkat. Siswa juga termotivasi untuk belajar bahasa Inggris karena diskusi kelompok kecil membantu mereka fokus saat belajar berbicara. sehingga mereka dapat dengan mudah memahami materi dan berpartisipasi atau menyelesaikan tugas.¹³

¹² Fahmi Farizi dan Sakhi Herwiana, “A Study of Teaching Speaking Techniques Used at Peace English Course Pare, Kediri,” *Pioneer: Journal of Language and Literature* 14, no. 1 (30 Juni 2022): 43, <https://doi.org/10.36841/pioneer.v14i1.1382>.

¹³ Fatqu Rofiqoh Dewi dan Lukman H. Sholikhan, “An Analysis of Small Group Discussion In Teaching English Speaking Class In Basic Level at Brilliant English Course Kampung Inggris Pare,” *English Teaching Journal and Research: Journal of English Education, Literature, And Linguistics* 4, no. 1 (26 Juni 2024): 1–22, <https://doi.org/10.55148/etjar.v4i1.1060>.

4. Penelitian artikel ilmiah yang berjudul Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Perusahaan terhadap Kepuasan Siswa dan Loyalitas Siswa pada Lembaga TOEFL Indonesia (LTI) Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap kepuasan siswa dan loyalitas siswa pada Lembaga TOEFL Indonesia (LTI) Pekanbaru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan siswa dan loyalitas siswa di LTI Pekanbaru. Kemudian citra perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan siswa dan loyalitas siswa di LTI Pekanbaru. Kepuasan siswa berpengaruh terhadap loyalitas siswa di LTI Pekanbaru. Peningkatan kepuasan siswa dan loyalitas siswa diperlukan dengan berbagai cara terutama memberikan layanan yang segera dan cepat serta bertindak cepat tanggap dalam menangani permintaan dan keluhan sehingga siswa merasa puas dan loyal dengan layanan yang diberikan LTI Pekanbaru.¹⁴

5. Penelitian artikel ilmiah yang berjudul Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA) oleh Rochmad Widodo, Nabilah Putri, dan Nova Intania. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, tujuan

¹⁴ Mely Annisa, Alvi Furwanti Alwie, dan Eka Armas Pailis, "The Effect of Service Quality and Corporation Image on Student Satisfaction and Student Loyalty at The Lembaga TOEFL Indonesia (LTI) Pekanbaru" 10, no. 3 (2022): 268–79.

penulisan artikel ilmiah ini adalah untuk mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis sistem rekrutmen tenaga kependidikan dan pendidik. Hasil kajian artikel ilmiah tentang Pendidikan Terintegrasi di Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA) menunjukkan bahwa, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kebijakan rekrutmen dan tenaga pendidikan sangat penting.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan di sebuah perusahaan, Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina (MTs dan MA) telah menggunakan strategi umum untuk merekrut pendidik dan tenaga pendidikan. Selain itu, kebijakan yang dibuat untuk menyesuaikan kultur pendidikan pesantren dengan nilai-nilai yang dianut sangat penting. Selain itu, prosedur perekrutan lancar dan pengorganisasiannya cukup baik.¹⁵

6. Penelitian artikel ilmiah yang berjudul Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Penelitian ini dilakukan oleh Arrum Intan Sari, Afriza, dan Tuti Andriani. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji rekrutmen tenaga pendidik sebagai upaya meningkatkan kualitas Pendidikan.

¹⁵ Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, dan Nova Intania, "Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA)," *Jurnal Kependidikan Islam* 12, no. 2 (15 Agustus 2022): 171–81, <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>.

Penelitian ini menemukan bahwa perekrutan tenaga pendidik atau guru memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kualitas Pendidikan. Karena mereka adalah orang yang akan memberikan ilmu pengetahuan, sikap, dan moral kepada siswa untuk membantu mereka mengembangkan potensinya, sehingga pendidikan dan output yang baik dapat dihasilkan.¹⁶

7. Penelitian oleh Fahmi Ainun Nazil yang berjudul Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, serta menganalisis proses evaluasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

Penelitian ini menemukan hasil bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Amanatul Ummah dilakukan oleh wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian. Metode getok tular digunakan untuk memberi tahu guru-guru senior untuk menyiapkan pendidik baru untuk memenuhi kebutuhan mata pelajaran yang akan diajarkan. Rekrutmen dilaksanakan melalui ujian tertulis, ujian

¹⁶ Arrum Intan Sari, Afriza Afriza, dan Tuti Andriani, "Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 4, no. 1 (16 Februari 2023): 441–47, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1445>.

keaswajaan, ujian baca kitab kuning, dan ujian baca Al-Qur'an, menurut prosedur yang diatur oleh sekolah. Salah satu tujuan utama dari strategi rekrutmen MBI Amanatul Ummah adalah untuk memilih guru yang berkualitas, jujur, dan berpaham Ahlu Sunnah wal Jama'ah. Proses evaluasi pelaksanaan kegiatan rekrutmen di MBI Amanatul Ummah Pacet di Mojokerto berjalan dengan baik dan sistematis.¹⁷

E. Kerangka Teori

1. Strategi Rekrutmen

Michael A. Hitt, R. Duane Ireland, dan Robert E. Hoslisson (1997), menginterpretasikan bahwa strategi adalah sebuah mekanisme yang membantu perusahaan dalam menentukan atau merencanakan tujuan mereka dan cara mencapai hasil yang bernilai.¹⁸ Sedangkan menurut Glueck dan Jauch, strategi merupakan sebuah rencana yang terintegrasi dan luas yang menghubungkan keunggulan strategis organisasi dengan tantangan lingkungan untuk memastikan bahwa tujuan utama organisasi dapat dicapai dengan optimal.¹⁹ Adapun menurut Barry (1986), strategi adalah proses rencana yang dilakukan

¹⁷ Fahmi Ainun Nazil, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah," *Continuous Education: Journal of Science and Research* 4, no. 1 (2 April 2023): 1–13, <https://doi.org/10.51178/ce.v4i1.1276>.

¹⁸ H Abd Rahman Rahim dan Enny Radjab, *Manajemen Strategi*, 1 ed. (Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2016). (hlm: 5)

¹⁹ Dra. Mimin Yatminiwati, M.M., *Manajemen Strategi: Buku Ajar Perkuliahan Bagi Mahasiswa*, 1 ed. (Lumajang: Widya Gama Press, 2019). (hlm: 3)

oleh organisasi mengenai tujuan pada masa yang akan datang dan bagaimana upaya meraih tujuan tersebut.²⁰

Selanjutnya pengertian rekrutmen menurut Michael Armstrong, yaitu aktivitas yang dilakukan oleh sebuah lembaga untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi untuk mengisi posisi yang kosong. Pelaksanaan rekrutmen dengan melewati proses seleksi yaitu mengidentifikasi dan mengevaluasi lamaran yang masuk disesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, sehingga diperoleh calon karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan lembaga.²¹ Kemudian Wilson Bangun juga mengungkapkan bahwa rekrutmen berarti upaya perusahaan mencari calon tenaga kerja dalam jumlah dan kategori yang diperlukan. Rekrutmen berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah dan kuantitas, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Lembaga memilih tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan kualitas.²²

Menurut Henry Simamora (1997), rekrutmen ialah serangkaian tindakan untuk menemukan tenaga kerja untuk posisi dengan motivasi, kecakapan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki

²⁰ Dr. Mgs. H. Nazarudin, MM, *Manajemen Strategik*, 3 ed. (Palembang: NoerFikri Offset, 2020). (hlm: 3)

²¹ Michael Armstrong dan Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*, Sixteenth edition (London; New York, NY: Kogan Page, 2023). (hlm. 245)

²² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012). (hlm: 140)

kekurangan dalam perencanaan sumber daya manusia.²³ Kemudian menurut Siagian, rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik orang untuk dipekerjakan dalam suatu lembaga.²⁴ Menurut Tsauri, rekrutmen adalah proses memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tertentu yang belum dipenuhi. Rekrutmen juga merupakan proses mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan kebutuhan melalui proses pemilihan.²⁵

Dari penjelasan-penjelasan di atas mengenai definisi strategi dan rekrutmen, maka dielaborasi bahwa strategi rekrutmen adalah proses merencanakan bagaimana lembaga akan menentukan cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong. Strategi rekrutmen juga menjadi upaya lembaga untuk mendapatkan tenaga sumber daya manusia supaya dapat meraih tujuan dengan maksimal. Tujuan lembaga umumnya tercantum dalam visi dan misi lembaga yang bisa berupa tujuan finansial ataupun tujuan popularitas.

²³ Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Jember: STAIN Jember Press, 2013). (hlm: 59-60)

²⁴ Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016). (hlm: 22)

²⁵ Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. (Jember: STAIN Jember Press, 2013). (hlm: 60)

Ada dua jenis rekrutmen yang umum diketahui dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu rekrutmen sentralisasi dan rekrutmen desentralisasi. Rekrutmen sentralisasi adalah jenis rekrutmen yang dilakukan apabila semua departemen dalam sebuah perusahaan ingin merekrut banyak karyawan kantor dan teknik untuk jenis pekerjaan yang sama. Sedangkan rekrutmen desentralisasi adalah jenis rekrutmen yang dilakukan apabila jumlah karyawan yang ingin diterima lebih sedikit dan masing-masing departemen menginginkan karyawan untuk jenis pekerjaan yang berbeda.²⁶

Menurut Wilson Bangun, proses rekrutmen untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai sumber, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber-sumber internal dapat berupa karyawan lama yang dapat dipromosikan, dimutasi, atau dirotasi posisi, serta mantan karyawan yang dapat dipekerjakan kembali. Beberapa cara yang dapat digunakan, seperti menempelkan informasi pada papan pengumuman, pengumuman lisan, melakukan pemeringkatan kegiatan penilaian, memeriksa daftar promosi berdasarkan kinerja, melihat daftar senioritas, dan melihat daftar yang dibuat menurut ketrampilan pada sistem informasi sumber daya manusia perusahaan. Untuk melakukan

²⁶ Wirman Syafri dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik* (Sumedang: IPDN Press, 2014). (hlm: 48)

ini, perusahaan perlu membuat lowongan kerja dan daftar keterampilan yang dibutuhkan, juga dikenal sebagai inventaris keterampilan.²⁷

Kemudian sumber eksternal dapat dilakukan ketika tidak ada orang di dalam perusahaan yang bisa mengisi jabatan kosong atau tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan. Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan melalui iklan di media massa, serikat pekerja, perusahaan tenaga kerja, lembaga pemerintah dan pendidikan, bisnis lain, internet, dan *open house*.²⁸

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Michael Armstrong mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk memberikan atau menyediakan kesempatan belajar kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensinya. Hal ini bisa dilakukan dengan membuat program-program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.²⁹ Pengembangan sumber daya manusia merupakan program pembelajaran yang direncanakan dan dilaksanakan secara bertahap yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi sikap, motivasi, dan perilaku karyawan

²⁷ Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. (Jember: STAIN Jember Press, 2013). (hlm: 72)

²⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012). (hlm: 145-151)

²⁹ Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. (hlm: 98)

dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.³⁰

Menurut Harrison (2000), pengembangan sumber daya manusia strategis adalah pengembangan yang muncul dari visi yang jelas tentang kemampuan dan potensi orang-orang dan beroperasi dalam kerangka strategis bisnis secara keseluruhan. Pengembangan SDM strategis melihat bagaimana kebijakan dan praktik pengembangan SDM dapat membantu mencapai strategi bisnis. Kemudian Walton (1999) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia strategis sebagai proses memperkenalkan, menghilangkan, memodifikasi, mengarahkan, dan membimbing proses sedemikian rupa. Menurut Randy L. Desimone dan David M. Harris, pengembangan sumber daya manusia adalah kumpulan tindakan sistematis dan terorganisir yang dimaksudkan untuk membantu karyawan memperoleh kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.³¹

Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia yang strategis adalah untuk meningkatkan kemampuan sumber daya sesuai dengan keyakinan bahwa modal manusia organisasi adalah sumber utama keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, tujuan utama dari

³⁰ Dr. Candra Wijaya, M.Pd, Dr. Rahmat Hidayat, MA, dan Dr. Tien Rafida, M.Hum, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 1 ed. (Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, t.t.). (hlm: 13)

³¹ Michael Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10 ed. (United Kingdom: Kogan Page, 2006). (hlm: 533)

pengembangan sumber daya manusia yang strategis adalah untuk memastikan bahwa orang-orang berkualitas yang tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan di masa depan. Ini dicapai dengan membuat kerangka kerja yang koheren dan komprehensif untuk pengembangan individu.³²

3. Loyalitas Pelanggan

Menurut Kotler, Keller, Chernev(2021), Kotler & Armstrong (2020), Solomon (2019), Blackwell & Miniard (2017), Peter & Olson (2013), loyalitas pelanggan adalah komitmen yang kuat pada diri pelanggan untuk membeli kembali atau berlangganan produk atau layanan tertentu di masa mendatang, meskipun perubahan perilaku dapat terjadi yang disebabkan oleh keadaan dan situasi pemasaran.³³ Secara umum loyalitas pelanggan adalah bentuk kesetiaan seseorang terhadap suatu produk, baik jasa atau barang tertentu. Kesetiaan dalam memakai jasa maupun fasilitas pelayanan yang diberikan oleh pihak perusahaan, serta tetap menjadi pelanggan dari perusahaan tersebut.³⁴

Loyalitas pada diri pelanggan muncul atas rasa puas terhadap sebuah produk, mulai dari puas terhadap pelayanan, pemenuhan kebutuhan, hingga kesesuaian biaya yang dikeluarkan dengan

³² Armstrong. (hlm: 534)

³³ Aditya Wardhana, *Perilaku Konsumen di Era Digital*, 1 ed. (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024). (hlm: 142)

³⁴ Dr. Wier Ritonga, SE., MM., *Pelayanan Prima* (Surabaya: PT. Muara Karya, 2020). (hlm: 249-250)

keuntungan yang diperoleh. Menurut Lovelock & Wirzt (2011), kepuasan merupakan sebuah rasa yang muncul berdasarkan pengalaman yang diperoleh. Dann dan Dann (2007) mengemukakan bahwa kepuasan pelanggan menjadi penggerak utama loyalitas pelanggan.³⁵

Tandjung (2004: 121) menyebutkan terdapat empat hal yang menjadi indikator pelanggan menunjukkan loyalitasnya, yaitu: pelanggan melakukan pembelian ulang (*repeat order*) secara teratur; pelanggan membeli jenis produk lain; merekomendasikan produk kepada orang lain; dan pelanggan sulit dipengaruhi oleh kompetitor perusahaan langganannya.³⁶

4. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, merupakan tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya untuk pendidik di perguruan tinggi.³⁷

Tenaga pendidik mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, pamong widyaiswara, fasilitator, pelatih, dan

³⁵ Dr Samsurijal Hasan, *Kunci Sukses Kepuasan Pelanggan (Upaya Membangun BUMD)*, 1 ed. (Media Madani, 2020).

³⁶ Dr. Wier Ritonga, SE., MM., *Pelayanan Prima*. (hlm: 250-251)

³⁷ Wijaya, M.Pd, Hidayat, MA, dan Rafida, M.Hum, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.

sebutan lainnya yang dari profesi yang bertanggung jawab sebagai agen pendidikan.³⁸ Tenaga pendidik berperan melatih peserta didiknya untuk menguasai materi pembelajaran, memberi motivasi kepada peserta didiknya supaya terus bekerja keras dan mencapai prestasi yang bagus. Selain itu, tenaga pendidik juga berperan untuk mendorong peserta didik supaya bisa menghargai ilmu pengetahuan dan esensi belajar.³⁹

a. Syarat Tenaga Pendidik

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab VI, Pasal 28 menyatakan bahwa seorang guru harus memiliki kompetensi berikut sebagai agen pembelajaran: pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.⁴⁰

Pendidik yang baik adalah syarat yang sangat penting karena kelancaran dan kesuksesan proses belajar mengajar ditentukan oleh mereka. Tenaga pendidik harus sehat secara fisik, dengan suara yang sederhana, mata yang terang, dan bebas dari penyakit menular.

Kesehatan jasmani yang buruk memengaruhi kinerja mereka, dan guru yang sakit sering absen dan tentunya akan merusak siswa mereka sendiri. Selanjutnya, seorang pendidik harus berusia dewasa.

Pendidikan bertujuan untuk membawa anak-anak menjadi dewasa.

³⁸ Sherly dkk., *Manajemen Pendidikan - Tinjauan Teori dan Praktis*, 1 ed. (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2020). (hlm: 91)

³⁹ Muhammad Kosim, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, 1 ed. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021).

⁴⁰ Sherly dkk., *Manajemen Pendidikan - Tinjauan Teori dan Praktis*.(hlm: 91)

Jika pendidiknya tidak dewasa, tidak mungkin membawa anak-anak ke kedewasaannya. Dewasa yang diharapkan adalah kedewasaan yang bersifat fisik dan mental.⁴¹

Seorang pendidik harus beragama dan mampu bertanggung jawab atas keselamatan agamanya dari segi mental dan akhlak. Mereka juga harus berkelakuan baik, berdedikasi, dan menjadi contoh keadilan, kesucian, dan kesempurnaan. Selain itu, seorang tenaga pendidik harus mengetahui secara khusus tentang minat dan keinginan pribadi siswa dan memiliki kemampuan untuk memberi bimbingan sesuai dengan tingkat perkembangan siswa. Tenaga pendidik juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan pendidikan di Indonesia sesuai tahap pembangunan dan memiliki keyakinan yang teguh dalam memahami materi yang diajarkan, serta mampu mengajar dengan baik dan bijaksana sehingga tindakannya dalam mengajar sesuai dengan jiwa siswa.⁴²

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk meneliti sebuah permasalahan dengan tujuan untuk mendapatkan data dan manfaat tertentu.

⁴¹ Mohammad Yahya, *Ilmu Pendidikan*, 1 ed. (Jember: IAIN Jember Press, 2020). (hlm: 87-88)

⁴² Yahya. (hlm: 88)

Terdapat empat hal yang harus diperhatikan dalam metode penelitian, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.⁴³

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis metode penelitian kualitatif. Hal ini disebabkan penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengeksplorasi serta menganalisis strategi rekrutmen yang dilakukan oleh sebuah lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan kursus. Metode kualitatif ialah metode yang diterapkan pada penelitian dengan kondisi yang alamiah serta data hasil penelitian kualitatif bersifat *interpretative* terhadap data yang ditemukan di lapangan atau menekankan pada makna daripada generalisasi data temuan lapangan.⁴⁴

Pengumpulan data menggunakan metode kualitatif adalah langkah dalam memilih dan menyusun materi linguistik untuk menganalisis serta memahami fenomena, aspek sosial, pengalaman individu dan kolektif, serta proses penciptaan makna yang berkaitan. Metode ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi dan menjelaskan masalah di lapangan, serta struktur dan proses dalam praktik dan rutinitas, sambil menggali makna subjektif atau sosial yang ada. Data yang diperoleh atau yang muncul secara alami disebut pengumpulan

⁴³ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 19 ed. (Bandung: CV. Alfabeta, 2013). (hlm: 2)

⁴⁴ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 19 ed. (Bandung: CV. Alfabeta, 2013). (hlm: 8)

data. Hal ini dapat didasarkan pada berbicara, menyimak, dan menguraikan materi seperti bunyi, visual, atau fenomena digital.⁴⁵

Menurut John Ward Creswell, dalam pendekatan kualitatif, peneliti sering menggunakan sudut pandang konstruktif atau advokasi/perspektif parsial (yaitu politik, berorientasi pada isu, kolaboratif atau berorientasi perubahan) atau keduanya.⁴⁶ Sedangkan menurut Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis permasalahan yang dialami oleh subyek penelitian, seperti pelaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara menyeluruh dan secara deskriptif dengan menggunakan kata-kata dan bahasa dalam lingkungan alam dan dengan menggunakan berbagai metode ilmiah.⁴⁷ Menurut Strauss dan Corbin penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang tidak bergantung pada statistik atau angka, akan tetapi fokus pada kehidupan individu, perilaku, serta fungsi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan timbal balik.⁴⁸

Metode pengumpulan data kualitatif melibatkan pemilihan dan penyusunan materi linguistik (atau visual) untuk menganalisis serta memahami fenomena, aspek sosial, pengalaman individu dan kolektif, serta proses penciptaan makna yang terkait. Penciptaan makna ini bisa

⁴⁵ Mila Steele, ed., *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection* (United Kingdom: SAGE Publications, 2018). (hlm: 7)

⁴⁶ Rita Fiantika, Wasil, dan Jumiyati, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (hlm: 4)

⁴⁷ Fiantika dkk. (hlm: 4)

⁴⁸ Salim & Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (hlm: 41)

bersifat subjektif atau memiliki arti sosial. Selain itu, pengumpulan data kualitatif juga bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan masalah dalam suatu bidang, serta struktur dan proses yang terdapat dalam praktik dan rutinitas. Data yang muncul secara alami dikenal sebagai koleksi. Seringkali, tujuan dari metode ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang memungkinkan peneliti menghasilkan pernyataan umum melalui analisis dan perbandingan berbagai contoh peristiwa.⁴⁹

Pengumpulan data kualitatif bertujuan menyediakan sumber daya untuk analisis empiris fenomena yang sedang dipelajari adalah tujuan utama pengumpulan data kualitatif. Ini lebih terkait dengan menemukan fenomena di lapangan daripada memilih untuk mengubahnya menjadi sesuatu yang dapat dianalisis. Perubahan ini didasarkan pada keputusan yang berbeda yang dibuat oleh para peneliti. Tujuan lainnya yaitu merujuk pada bagaimana cara peneliti mengumpulkan data. Tentu saja, hasil konkrit dan detailnya bergantung pada metodologi yang digunakan. Namun, peneliti dapat menetapkan beberapa tujuan umum untuk pengumpulan data untuk penelitian kualitatif.⁵⁰

⁴⁹ Steele, *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection*. (hlm: 7)

⁵⁰ Steele. (hlm: 7)

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan berlokasi di lembaga Kursus Bahasa Inggris English Cafe. Tepatnya di English Cafe Pusat yang beralamat di Jl. Anggajaya 2, Sanggrahan, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2024 setelah proposal penelitian diseminarkan.

3. Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif. Adapun subyek penelitian dalam penelitian kualitatif disebut sebagai informan, yaitu orang yang diwawancara dan menyampaikan informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penetapan informan sebagai sampel didasarkan pada informasi yang diharapkan yang disebut *purposive based sampling* atau *criterior based sampling*. Informan juga harus dideskripsikan dengan jelas dan cermat serta memiliki hubungan dengan pokok permasalahan yang akan diteliti. Hal ini berkaitan dengan kualitas dan relevansi informasi yang didapatkan dalam upaya validasi atau proses triangulasi data.⁵¹ Adapun informan dalam penelitian ini adalah divisi *Human Resource Development* (HRD), selaku pihak yang

⁵¹ Salim dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. (hlm: 142-143)

memiliki peran utama dalam pelaksanaan rekrutmen di lembaga kursus English Cafe.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara, menurut Moleong (1988:148), adalah jenis percakapan yang dilakukan oleh dua orang, yaitu pewawancara dan orang yang diwawancarai, dengan tujuan tertentu. Wawancara untuk penelitian berbeda dengan percakapan sehari-hari karena wawancara biasanya bertujuan untuk mendapatkan keterangan, pendirian, dan pendapat secara lisan dari seseorang yang biasanya disebut responden dengan berbicara langsung dengan mereka. Oleh karena itu, wawancara berbeda dengan percakapan pada umumnya.⁵² Wawancara menurut Bogdan dan Biklen yaitu sebuah aktivitas perbincangan yang memiliki tujuan tertentu. Umumnya wawancara terdiri dari dua orang, meskipun terkadang bisa lebih dengan arahan dari seseorang dengan maksud mendapatkan suatu penjelasan terkait fokus pada penelitian yang dilakukan.⁵³

⁵² MAMIK, *Metodologi Kualitatif*, ed. oleh M. Choiroel Anwar, 1 ed. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015). (hlm: 101-102)

⁵³ Salim dan Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. (hlm: 119)

1.) Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*)

Wawancara mendalam dilakukan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menggali informasi-informasi yang diperlukan. Pertanyaan-pertanyaan ditentukan secara terstruktur, namun dapat dikembangkan sesuai kondisi yang terjadi di lapangan. Hal ini dilakukan demi terkumpulnya informasi-informasi yang mendalam.

Wawancara dilaksanakan sebanyak 3 kali pertemuan, yaitu pada tanggal 17 & 21 Juli dan 9 Oktober 2024.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti harus mengamati tempat, ruang, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Untuk observasi yang paling efektif, gunakan format atau blangko pengamatan sebagai alat. Format yang disusun mengandung item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang akan terjadi. Terdapat dua aspek yang menjadi fokus observasi dalam penelitian ini, yaitu peserta didik dan tenaga pendidik. Pada siswa, aspek yang diteliti meliputi keterlibatan aktif saat proses pembelajaran, respon serta interaksi dengan tenaga pendidik. Sedangkan pada tenaga pendidik meliputi metode pengajaran, kesiapan dalam menyampaikan materi, komunikasi, serta

kemampuan adaptasi dengan budaya pembelajaran English Cafe dan kebutuhan peserta didik.⁵⁴

Waktu : 21 Juli 2024, pukul 16.45-17.20 WIB

Observasi

Lokasi : Kopi Nuri, Jl. Anggajaya 2, Sanggrahan,
Observasi Condongcatur, Depok, Kabupaten Sleman.

Objek : Kegiatan kelas kursus Bahasa Inggris English
Observasi Cafe secara keseluruhan

c. Dokumentasi

Dokumentasi diperlukan untuk memperoleh data dan informasi pendukung. Data dokumentasi pada penelitian ini bisa dalam bentuk dokumen yang berkaitan dengan rekrutmen, CV kandidat, iklan lowongan kerja, arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian kualitatif, studi dokumen membantu dua pendekatan lainnya, yaitu observasi dan wawancara. Hasil penelitian akan lebih kredibel jika didukung oleh dokumen-dokumen yang sudah ada.⁵⁵

⁵⁴ Mamik, *Metodologi Kualitatif*.(hlm: 97-98)

⁵⁵ Fiantika dkk., *Metodologi Penelitian Kualitatif*.(hlm: 22)

Data-data dokumen yang berhasil diperoleh oleh peneliti, yaitu:

- 1.) Iklan lowongan *freelance* tutor lembaga kursus English Cafe di Jobstreet Ekspres, Glints, dan Pintarnya
- 2.) Buku modul pembelajaran yang terdiri dari empat modul/empat level
- 3.) Dokumentasi arsip *Curriculum Vitae* (CV) kandidat pelamar tutor
- 4.) Dokumentasi *Google Form* tes tertulis seleksi kandidat
- 5.) Dokumentasi Ulasan dan penilaian *Google Map* English Cafe
- 6.) Dokumentasi rekapan hasil survei kepuasan peserta didik (member) terhadap kinerja tenaga pendidik (tutor)

5. Teknik Analisis Data

Moleong menjelaskan bahwa analisis data adalah pengorganisasian dan pengurutan data dalam bentuk sebuah pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.⁵⁶

Sedangkan menurut Miles & Huberman, analisis data ialah sebuah proses pengolahan data supaya bisa diinterpretasikan lebih lanjut.⁵⁷

⁵⁶ Salim dan Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*.(hlm: 146)

⁵⁷ Salim dan Syahrudin.(hlm: 146)

Hasil penelitian ini akan dianalisis menggunakan model analisis interaktif oleh Milles & Huberman, yaitu melalui kondensasi data, penyajian data, lalu penarikan kesimpulan. Kondensasi data adalah proses penyederhanaan data yang muncul dalam catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen. Langkah selanjutnya yaitu menyajikan data yang sudah tersusun secara sistematis. Data bisa disajikan dalam bentuk grafik, matriks, bagan, jaringan, atau deskripsi. Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk mengambil atau menarik kesimpulan.⁵⁸

6. Teknik Keabsahan Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi data sebagai upaya untuk menguji keabsahan data. Cara untuk melakukan triangulasi yaitu dengan memeriksa dan membandingkan antara data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian, data wawancara juga diperiksa antara data yang diperoleh dari satu informan dengan informan lainnya. Jika terdapat perbedaan informasi dari informan yang berbeda pada pertanyaan yang sama, maka peneliti akan meminta konfirmasi lebih lanjut kepada informan.⁵⁹

⁵⁸ Matthew B. Milles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis (A Methods Sourcebook)*, 3 ed. (United State of America: SAGE Publications, t.t.).

⁵⁹ Salim dan Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*.(hlm: 166)

Moleong berpendapat bahwa triangulasi dapat memanfaatkan data-data lain untuk dijadikan sebagai data pembanding terhadap data yang sudah diperoleh. Denzin menambahkan bahwa triangulasi terdapat empat model, yaitu menggunakan sumber-sumber ganda dan berbeda, teori-teori, metode-metode, dan anggota peneliti.⁶⁰

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan mencakup pembahasan skripsi yang disusun secara sistematis di setiap bab dan topik yang dibahas. Tujuan dari struktur pembahasan ini adalah untuk memberi pembaca pemahaman yang lebih baik tentang isi skripsi sehingga mereka dapat lebih mudah memahaminya. Adapun sistematika pembahasan dari skripsi ini antara lain:

Bab I Pendahuluan

Bab pendahuluan mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Dalam bab ini dijelaskan secara spesifik mengenai topik penelitian yang akan dibahas pada skripsi beserta langkah-langkahnya dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang akan diteliti.

Bab II Gambaran Umum

Pada bab ini berisi gambaran umum terkait topik yang akan diteliti.

Gambaran umum mengenai lokasi penelitian, yaitu lembaga kursus English

⁶⁰ Salim dan Syahrudin. (hlm: 166)

Cafe. Dalam gambaran umum akan berisi deskripsi profil lembaga kursus English Cafe, sejarah lembaga, keadaan atau kondisi lembaga.

Bab III Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisi hasil dari temuan yang ditemukan ketika penelitian dilakukan. Data-data informasi yang ditemukan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data-data yang sudah diperoleh kemudian dibahas dan dianalisis berdasarkan pada teori dan rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya.

Bab IV Penutup

Bab kesimpulan berisi hasil atau jawaban dari rumusan masalah yang sudah ditentukan sebelumnya serta saran dari peneliti terhadap hasil penelitian.

Pada bab ini juga dicantumkan daftar pustaka dari berbagai referensi berupa jurnal-jurnal ilmiah, skripsi-skripsi terdahulu, buku-buku yang berisi materi terkait topik. Pada bagian ini juga berisi lampiran sebagai dokumen bukti penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Lembaga kursus English Cafe melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik untuk menjadi pengajar tutor kepada peserta didik. Rekrutmen dilakukan berdasarkan permintaan peserta didik yang mendaftar menjadi member di lembaga kursus English Cafe. Dalam merencanakan rekrutmen, lembaga kursus English Cafe mempertimbangkan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan. Sedangkan deskripsi pekerjaan serta syarat kualifikasi dan kompetensi bersifat tetap dan tidak ada perubahan dalam jangka waktu yang tidak ditentukan, sehingga lembaga kursus English Cafe tidak melakukannya apabila tidak ada kebutuhan.

Dalam mengiklankan lowongan pekerjaan, lembaga kursus English Cafe menggunakan tiga aplikasi pencarian kerja, yaitu Glints, Pintarnya, dan Jobstreet Ekspres. Setelah lamaran masuk, lembaga kursus English Cafe akan menghubungi pelamar melalui kontak *Whatsapp* yang tertera di dalam CV pelamar. Melalui kontak tersebut, lembaga kursus English Cafe akan memberikan tes tertulis dalam bentuk Google Form. Apabila jawaban-jawaban kandidat yang diunggah oleh pelamar terdapat kecocokan dengan keinginan lembaga kursus English Cafe, pelamar akan dihubungi kembali melalui kontak yang sama untuk mengikuti tahapan wawancara.

Pada tahapan wawancara, pelamar akan diberikan beberapa pertanyaan dengan tujuan HRD yang menjadi pewawancara dapat

mengetahui lebih dalam tentang kompetensi pelamar. Pertanyaan yang diajukan oleh HRD seputar pengalaman mengajar yang pernah dilakukan pelamar mencakup materi yang pernah diajarkan, lama pengalaman mengajar, dan rentang usia peserta didik yang diajar.

Pada tahapan *training* ketika pelamar lolos wawancara dan telah ditetapkan sebagai tenaga pendidik di lembaga kursus English Cafe, pada hari pertama tenaga pendidik akan diberi arahan mengenai tata cara mengajar atau SOP dalam memberikan pelajaran kepada peserta didik. Pada hari kedua, tenaga pendidik akan dilatih untuk melakukan pembelajaran dalam skala kecil (*microteaching*). Selanjutnya pada hari ketiga, tenaga pendidik akan dilatih untuk melakukan pembelajaran dalam skala yang lebih besar, yaitu berlatih untuk mengampu peserta didik di kelas reguler, di mana jumlah peserta didik berkisar 10-15 orang.

Rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh lembaga kursus English Cafe secara keseluruhan terlaksanakan dengan baik dan lancar. Rekrutmen tenaga pendidik juga berpengaruh positif terhadap pembelajaran di lembaga kursus English Cafe. Meskipun demikian, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan oleh lembaga kursus English Cafe, seperti meningkatkan pengawasannya kepada para tenaga pendidik. Hal ini perlu dilakukan supaya kegiatan pembelajaran berjalan lebih maksimal.

B. Saran-saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di lembaga kursus bahasa Inggris English Cafe Yogyakarta, peneliti memberikan beberapa gagasan, yaitu:

1. Kepada lembaga kursus English Cafe dalam merencanakan rekrutmen, supaya mempertimbangkan lebih banyak mengenai latar belakang pelamar. Hal ini supaya meminimalisir kejadian pembatalan atau penundaan kelas oleh tenaga pendidik karena kesibukan lain. Hal ini juga berkaitan dengan tanggung jawab tenaga pendidik supaya lembaga kursus English Cafe mempertimbangkan kemampuan tenaga pendidik dalam manajemen waktu. Peneliti juga memberikan saran bagi English Cafe untuk lebih memaksimalkan dalam menggunakan media iklan lowongan kerja supaya dapat lebih cepat dalam menyerap calon pelamar tutor/tenaga pendidik
2. Kepada para peneliti selanjutnya supaya penelitian-penelitian yang berhubungan dengan strategi rekrutmen sumber daya manusia di lingkup lembaga pendidikan dapat dilakukan lebih mendalam di komponen-komponen lainnya. Bagi lembaga English Cafe supaya lebih meningkatkan lagi proses perencanaan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik dan pengawasannya terhadap kegiatan pembelajaran serta pelayanan terhadap peserta didik.

C. Penutup

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT dari segala karunia dan nikmat serta kekuatan yang sudah diberikan kepada peneliti dalam menuntaskan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan pada skripsi ini, sehingga peneliti memohon maaf. Peneliti menerima kritik serta saran untuk membantu memperkuat dan memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi yang berjudul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Lembaga Kursus English Cafe Yogyakarta” ini bisa memberikan manfaat secara luas bagi pembaca serta para peneliti yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Admin English Cafe Jogja. "Tentang English Cafe Jogja." *Kursus Bahasa Inggris di Jogja* (blog). Diakses 23 Juli 2024. <https://englishcafejogja.net/tentang-english-cafe-jogja/>.
- Admin Jobstreet Ekspres. "Jobstreet Ekspres." *Tentang Jobstreet Ekspres* (blog). Diakses 4 Agustus 2024. <https://id.jobstreetexpress.com/cms/tentang-jobstreet-express>.
- Admin Pintarnya. "Pintarnya." *Tentang Pintarnya* (blog). Diakses 4 Agustus 2024. <https://pintarnya.com/about-us/>.
- Amalia, Alfida Mutih, Salsabila Salsabila, dan Indra Sudrajat. "Upaya Pelaksanaan Pembelajaran untuk Meningkatkan Peran Tutor dalam Program Kursus Bahasa Inggris di Lembaga Enter English Center." *JIEP: Journal of Islamic Education Papua* 1, no. 1 (7 Juli 2023): 85–93. <https://doi.org/10.53491/jiep.v1i1.615>.
- Amanda, Ayulia. "Kerentanan Kerja pada Pekerja Harian Lepas di Industri Kreatif Indonesia." *Journal Research of Management* 5, no. 2 (2 Juni 2024): 186–204. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.526>.
- Anggraini. "Mengenal Mohammad Hamli, Founder English Cafe yang Kini Melegenda." BERNAS.id. *Mengenal Mohammad Hamli, Founder English Cafe yang Kini Melegenda* (blog), 14 September 2021. <https://www.bernas.id/2021/09/7979/81802-mengenal-hamli-founder-english-cafe-yang-kini-melegenda/>.
- Annisa, Mely, Alvi Furwanti Alwie, dan Eka Armas Pailis. "The Effect of Service Quality and Corporation Image on Student Satisfaction and Student Loyalty at The Lembaga TOEFL Indonesia (LTI) Pekanbaru" 10, no. 3 (2022): 268–79.
- Ardiansyah, Akira Putra, dan Acep Samsudin. "Ocean Strategy Dalam Upaya Memenangkan Persaingan Bisnis Pada Myelin Kampung Inggris." *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (2023): 327–37. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.5264>.
- Armstrong, Michael. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10 ed. United Kingdom: Kogan Page, 2006.
- Armstrong, Michael, dan Stephen Taylor. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Sixteenth edition. London ; New York, NY: Kogan Page, 2023.
- B. Milles, Matthew, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis (A Methods Sourcebook)*. 3 ed. United State of America: SAGE Publications, t.t.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Chen, Chao-Chen, dan Chen-Chi Chang. "Evaluating Public Library Services in Taiwan through User-Generated Content: Analyzing Google Maps

- Reviews.” *Electronics* 13, no. 12 (19 Juni 2024): 2393. <https://doi.org/10.3390/electronics13122393>.
- Dewi, Fatqu Rofiqoh, dan Lukman H Sholikhan. “An Analysis of Small Group Discussion In Teaching English Speaking Class In Basic Level at Brilliant English Course Kampung Inggris Pare.” *English Teaching Journal and Research: Journal of English Education, Literature, And Linguistics* 4, no. 1 (26 Juni 2024): 1–22. <https://doi.org/10.55148/etjar.v4i1.1060>.
- Dr. Mgs. H. Nazarudin, MM. *Manajemen Strategik*. 3 ed. Palembang: NoerFikri Offset, 2020.
- Dr. Wier Ritonga, SE., MM. *Pelayanan Prima*. Surabaya: PT. Muara Karya, 2020.
- Dra. Mimin Yatminiwati, M.M. *Manajemen Strategi: Buku Ajar Perkuliahan Bagi Mahasiswa*. 1 ed. Lumajang: Widya Gama Press, 2019.
- Durai, Pravin. *Human Resource Management*. 1 ed. New Delhi: Dorling Kindersley, 2012.
- English Proficiency Index. “Daftar peringkat terbesar berdasarkan kemampuan bahasa Inggris di negara dan wilayah terbesar dunia,” 2023. <https://www.ef.co.id/epi/regions/asia/indonesia/>.
- Farizi, Fahmi, dan Sakhi Herwiana. “A Study of Teaching Speaking Techniques Used at Peace English Course Pare, Kediri.” *Pioneer: Journal of Language and Literature* 14, no. 1 (30 Juni 2022): 43. <https://doi.org/10.36841/pioneer.v14i1.1382>.
- Fazira, Izza, Usman Radiana, Wahyudi Wahyudi, dan Luhur Wicaksono. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional.” *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 7, no. 3 (31 Juli 2023): 1314. <https://doi.org/10.35931/am.v7i3.2436>.
- Fiantika, Feny Rita, Mohammad Wasil, Sri Jumiyati, Leli Honesti, Sri Wahyuni, Erland Mouw, Jonata, dkk. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022. www.globaleksekutifteknologi.co.id.
- Firdasanti, Afifa Yustisia, Afiyati Din Khailany, Nur Ahmad Dzulkrirom, Tiur Maulina Putri Sitompul, dan Amalinda Savirani. “Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik.” *Jurnal of Politics and Government* 3, no. 1 (7 Desember 2021): 195–234. <https://doi.org/10.22146/polgov.v3i1.3611>.
- Hasan, Dr Samsurijal. *Kunci Sukses Kepuasan Pelanggan (Upaya Membangun BUMD)*. 1 ed. Media Madani, 2020.
- HRD. Wawancara 9 Oktober 2024. HP, 9 Oktober 2024.
- . Wawancara 17 Juli 2024 Bagian 1. HP, 17 Juli 2024.
- . Wawancara 21 Juli 2024. HP, 21 Juli 2024.
- Ikhtiariza, Dyah, Eva Fidiyati, dan Lailatul Fitriyah. “Perlindungan Hak Pekerja Lepas Dalam Hukum Ketenagakerjaan.” *Jurnal Dunia Ilmu Hukum* 2, no. 1 (Juni 2024): 9–15. <https://doi.org/DOI> : <https://doi.org/10.59435/jurdikum.v2i1.375>.
- Intan Sari, Arrum, Afriza Afriza, dan Tuti Andriani. “Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 4, no. 1 (16 Februari 2023): 441–47. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1445>.

- Kharisma, Imam Muamar, dan Nur Wening. "Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis." *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis* 7, no. 1 (28 Mei 2023): 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>.
- Khoirunnisa, Fatimah. "Penggunaan Tenaga Freelance untuk Meningkatkan Usaha Catering." *Jurnal Ayat dan Hadits Ekonomi* 2, no. 2 (Juli 2023): 24–28.
- Kosim, Muhammad. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. 1 ed. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021.
- Lee, Sangmin-Michelle, dan Junjie Gavin Wu. "Preparing Teachers for the Future: Microteaching in the Immersive VR Environment." *ReCALL*, 19 Maret 2024, 1–19. <https://doi.org/10.1017/S0958344024000089>.
- MAMIK. *Metodologi Kualitatif*. Disunting oleh M. Choiruel Anwar. 1 ed. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015.
- Marseno, Saskia. "Glints, Situs Pencari Kerja Buat Fresh Graduate." *Karir* (blog), 17 Februari 2023. <https://www.cermati.com/artikel/glints#:~:text=Glints%20adalah%20start up%20yang%20bergerak,bisa%20segera%20menemukan%20pekerjaan%20impiannya>.
- Meutia, Kardinah Indrianna, Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, dan Zalsya Isma Ramadhani. "Pengaruh Usia Karyawan dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (25 Juli 2022): 674–81. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110>.
- Nazil, Fahmi Ainun. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah." *Continuous Education: Journal of Science and Research* 4, no. 1 (2 April 2023): 1–13. <https://doi.org/10.51178/ce.v4i1.1276>.
- Negara, Riga, Djuni Thamrin, dan Matdio Siahaan. "Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kursus English Special Training Di Babelan Kabupaten Bekasi." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 3, no. 2 (2024): 287–95. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3533>.
- Prihedyo, Endro. "Tak Mahir Bahasa Inggris, Orang Indonesia Kurang Latihan." Portal Berita. *CNN* (blog), 6 November 2015. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20151106171519-277-89962/tak-mahir-bahasa-inggris-orang-indonesia-kurang-latihan#:~:text=Menurut%20catatan%20Kemendikbud%2C%20terdapat%20hampir,antaranya%20adalah%20kursus%20bahasa%20Inggris>.
- Prof. Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 19 ed. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Rahim, H Abd Rahman, dan Enny Radjab. *Manajemen Strategi*. 1 ed. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2016.
- Rifa'i, Khamdan. *Kepuasan Konsumen*. 1 ed. Jember: UIN Khas Press, 2023.
- Rifiyanti, Hafizah, Dyah Utami Dewi, dan Febryano Manggala Putra. "The Role of TOEFL Preparation Courses in Improving Test Score." *Foremost Journal*

- 4, no. 2 (14 Agustus 2023): 99–104.
<https://doi.org/10.33592/foremost.v4i2.3615>.
- Rusby, Zulkifli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016.
- Rusdiana, A, dan Yeti Heryati. *Pendidikan Profesi Keguruan*. 1 ed. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Salim dan Syahrums. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. 5 ed. Bandung: Citapustaka Media, 2012.
- Sherly, Leni Nurmiyanti, Hery Yanto The, Fifit Firmadani, Safrul, Nuramila, Nur Rahmi Sonia, Suharto Lasmono, dan dkk. *Manajemen Pendidikan - Tinjauan Teori dan Praktis*. 1 ed. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2020.
- Steele, Mila, ed. *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection*. United Kingdom: SAGE Publications, 2018.
- Sudiantini, Dian, Kardinah Indrianna Meutia, Bintang Narpati, dan Farhan Saputra. “Hubungan Kualitas Pelayanan, Citra Sekolah, Loyalitas Siswa dan Keputusan Memilih Sekolah.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 2, no. 1 (28 Januari 2023): 404–8.
<https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.881>.
- Syafri, Wirman dan Alwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press, 2014.
- Tamami, Muhamad Husni. “20 Kata-Kata Imam Syafi’i Tentang Belajar dan Kehidupan yang Penuh Makna Kebajikan.” *Liputan 6* (blog), t.t. Diakses 8 Agustus 2024.
- Trisela, Lika, dan Hermanto. “The Effect Of Service Quality And Student Satisfaction On Student Loyalty.” *Jurnal Manajemen* 26, no. 2 (15 Juni 2022): 179–99. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i2.900>.
- Tsauri, Sofyan. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- “Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,” 1–57. Jakarta: Pemerintah Pusat, 2003.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>.
- Wardhana, Aditya. *Perilaku Konsumen di Era Digital*. 1 ed. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024.
- Widodo, Rochmad, Nabilah Saputri, dan Nova Intania. “Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur’an Wal Hadits (MTs dan MA).” *Jurnal Kependidikan Islam* 12, no. 2 (15 Agustus 2022): 171–81. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>.
- Wijaya, M.Pd, Dr. Candra, Dr. Rahmat Hidayat, MA, dan Dr. Tien Rafida, M.Hum. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. 1 ed. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, t.t.
- Yahya, Mohammad. *Ilmu Pendidikan*. 1 ed. Jember: IAIN Jember Press, 2020.