



Accepted: June 2023	Revised: August 2023	Published: August 2023
-------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Rekrument SDM dalam Membangun TQM (*Total Quality Management*) di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Bina Dharmasraya

Maya Sri Rahayu

Sekolah Menengah Negeri 1 Koto Baru – Dharmasraya, Indonesia

e-mail: srirahayumaya12@gmail.com

Jamilus

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batu Sangkar, Indonesia

e-mail: jamilus@iainbatusangkar.ac.id

Abstract

Recruitment of educators and education personnel in a school, generally based on needs. The goal is to get qualified educators and education personnel who meet certain criteria to teach or work in the institution. In the recruitment process, educational institutions will look for teacher candidates (HR) who have educational backgrounds and experience that match the required conditions. In addition, Educational Institutions also want to obtain teacher candidates who have an interest and passion in teaching and are able to contribute to Educational Institutions. By having qualified educators, educational institutions can provide good and effective education for students. The research method used is qualitative research with a field research approach. Observation, interviews and documentation are data collection techniques carried out by researchers themselves by making appointments and visiting research locations, namely SMP IT Al Bina – Dharmasraya. After passing a series of selection tests in accordance with the operational standards for recruitment implementation set by the Foundation and the school, prospective applicants who are accepted will be contacted by the Foundation for signing an employment contract.

Keywords: *recruitmen; human resource department; management*

Abstrak

Perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di suatu sekolah, pada umumnya berdasarkan kebutuhan. Adapun tujuannya adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan memenuhi kriteria tertentu untuk mengajar atau bekerja di institusi tersebut. Dalam proses rekrutmen, Lembaga Pendidikan akan mencari kandidat guru (SDM) yang mempunyai latar belakang Pendidikan dan pengalaman yang cocok dengan kondisi yang dibutuhkan. Di samping itu, Lembaga Pendidikan juga ingin memperoleh kandidat guru yang memiliki minat dan *passion* dalam mengajar serta mampu memberikan kontribusi bagi Lembaga Pendidikan. Dengan memiliki tenaga pendidik yang berkualitas, Lembaga Pendidikan dapat memberikan Pendidikan yang baik dan efektif bagi para siswa. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi lapangan (*field research*). Melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sendiri dengan membuat janji dan mendatangi lokasi penelitian, yaitu SMP IT Al Bina – Dharmasraya. Setelah melewati serangkaian tes penyeleksian yang sesuai dengan standar operasional pelaksanaan perekrutan yang telah ditetapkan pihak Yayasan dan sekolah, maka calon pelamar yang diterima akan dihubungi oleh pihak Yayasan untuk penandatanganan kontrak kerja.

Kata kunci: rekrutmen; Sumber Daya Manusia; manajemen

Pendahuluan

Rekrutmen adalah proses menemukan dan memilih individu yang sesuai untuk posisi yang dibutuhkan dalam sebuah institusi. Rekrutmen yang dinyatakan berhasil apabila pengajar mencapai kriteria yang dipenuhi, sehingga input pengajar atau guru menjadi sangat prioritas karena kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan cakap di bidangnya.

Pendidikan merupakan sarana yang paling efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia dan membudayakan karakter bangsa. Nilai – nilai suatu negara terutama berasal dari kualitas pendidikannya. Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu Pendidikan merupakan tujuan pembangunan Pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia seutuhnya (Mulyasa, 2005).

Dalam pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Pendidik profesional adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional yang diperlukan untuk menjadi profesional, menjadi anggota organisasi profesional Pendidikan, mengikuti kode etik yang terkait dengan profesinya, berpartisipasi dalam komunikasi inisiatif pengembangan profesional bekerja sama dengan profesi yang lain (Undang-Undang No.20 Tahun 2003)

Dapat disimpulkan bahwa tenaga Pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam proses Pendidikan, baik di sekolah, perguruan tinggi, maupun institusi Pendidikan lainnya. Tenaga Pendidikan terdiri dari berbagai profesi seperti guru, dosen, tenaga administrative, staf pengajar, konselor dan tenaga pendukung lainnya yang turut berperan dalam mengelola, mengembangkan dan memfasilitasi proses Pendidikan. Mereka bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan Pendidikan yang kondusif, mendorong pertumbuhan dan perkembangan siswa serta memastikan tujuan Pendidikan tercapai dengan baik.

Rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui proses seleksi untuk menetapkan orang - orang yang mumpuni dan mampu mengisi posisi yang tersedia, proses rekrutmen guru harus dilakukan secara sah dan terbuka, serta menggunakan kualifikasi standar yang ditetapkan. Kualifikasi standar tersebut harus valid. Upaya peningkatan kapasitas pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan secara terencana dan terprogram dengan sistem yang transparan (Utami, 2016).

Tentunya kandidat yang dipilih memiliki kemampuan, kesanggupan serta memiliki etos kerja yang tinggi. System seleksi digunakan untuk memilih Sumber Daya Manusia yang paling berbakat karena kemampuannya yang unggul. Proses rekrutmen yang baik adalah yang berhasil mengembangkan guru yang unggul sesuai standar yang diinginkan. Oleh karena itu, rekrutmen guru/tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting sebab keberhasilan sekolah untuk mendapatkan SDM yang bermutu tidak lepas dari upaya sekolah untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan yang diidentifikasi oleh sekolah guna memperoleh SDM yang berkualitas dan profesional di bidangnya.

Institusi Pendidikan atau sekolah, merekrut tenaga pendidik atau guru dan tenaga kependidikan karena memiliki penyebab tertentu seperti mempunyai program baru, adanya guru yang purna bakti, adanya guru yang pindah tugas dan belum mendapat penggantinya, ada juga guru yang keluar dan focus mencari peluang yang lebih menjanjikan dan penyebab – penyebab lainnya. Agar kegiatan Pendidikan bisa berjalan berkesinambungan, maka pihak sekolah harus mengantisipasi kekosongan ini dengan cara perekrutan tenaga baru sehingga kegiatan proses belajar mengajar bisa terlaksana seperti biasa.

Metode penelitian

Penelitian dilakukan melalui studi lapangan (*field study*), di mana proses pengambilan data langsung dari sumbernya di tempat atau lokasi yang ingin dipelajari dan mendeskripsikan situasi yang terjadi, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ialah kegiatan penelitian dan pemahaman yang berdasarkan metode penyelidikan fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, penelitian menekankan sifat realitas yang dibangun secara sosial, hubungan erat antara peneliti dan subjek yang diteliti (Noor, 2011).

Dalam proses penghimpunan data, dilakukan melalui pengamatan, interview dan dokumentasi. Metode pengamatan adalah cara mengumpulkan data yang sangat efektif dengan cara mendatangi lokasi penelitian secara langsung, sehingga peneliti bisa mendapatkan data yang diinginkan secara detail. Kemudian dilanjutkan dengan proses wawancara. Interviewer memberikan pertanyaan kepada narasumber, dalam hal ini Kepala Sekolah SMP IT Al Bina – Dharmasraya terkait proses rekrutmen pendidik dan tenaga Pendidikan. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang sebelumnya sudah disusun sedemikian rupa. Cara ini disebut dengan Teknik wawancara terstruktur. Untuk kevalidan data, peneliti perlu menyimpan data dan informasi yang diperoleh dari narasumber. Bentuk data dan informasi yang peneliti dapatkan antara lain: catatan peneliti sendiri saat observasi dan wawancara, dokumentasi tertulis melalui laporan atau print out data lainnya, foto yang merekam situasi atau peristiwa tertentu yang menjadi focus penelitian. Rangkaian kegiatan pengumpulan data bertujuan untuk melengkapi data yang diperoleh agar penelitian ini bisa berjalan lancar.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Secara umum, tujuan dari rekrutmen adalah untuk menemukan dan memilih tenaga pendidik dan pegawai administrasi yang cocok dengan kebutuhan dan persyaratan Lembaga Pendidikan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa Lembaga Pendidikan memiliki tim yang terampil, berpengalaman, berkualitas tinggi yang dapat membantu mencapai tujuan Pendidikan dan melaksanakan tugas – tugas yang diperlukan. Rekrutmen juga dapat membantu Lembaga Pendidikan untuk memperkuat dan meningkatkan visi dan misi Lembaga Pendidikan melalui pengembangan kegiatan tenaga Pendidikan yang berpotensi dan berkomitmen, disamping itu juga dapat meningkatkan daya saing Lembaga Pendidikan agar bisa bersaing dengan Lembaga lainnya serta memberikan kesempatan kepada pelamar yang memiliki potensi untuk bergabung demi mewujudkan visi dan misi bersama.

Proses perencanaan perekrutan adalah bagian proses dari semua fungsi manajemen dalam mewujudkan *Total Quality Management* (TQM) di SMP IT Al Bina – Dharmasraya. Untuk mencukupi keperluan tenaga pendidik saat ini, proses perencanaan Sumber Daya Manusia berarti bekerja untuk melengkapi kekurangan tenaga pendidik baik secara jumlah maupun secara mutu. Guna mencukupi tenaga pengajar di masa depan, perencanaan Sumber Daya Manusia lebih menitikberatkan pada prediksi ketersediaan tenaga pendidik berdasarkan permintaan sesuai dengan rencana institusi masa depan (Akilah, 2019).

Total Quality Manajemen (TQM) adalah pendekatan manajemen yang berupaya memaksimalkan kualitas layanan organisasi melalui peningkatan berkelanjutan di semua aspek organisasi. Ini melibatkan komitmen seluruh stakeholder untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan memberikan layanan dengan kualitas terbaik dengan menghilangkan pemborosan dan inefisiensi dan berfokus pada kebutuhan pelanggan. Hal ini juga melibatkan penggunaan analisis statistik dan alat pengukuran untuk meningkatkan kualitas, mengurangi cacat dan meningkatkan kualitas kepuasan pelanggan. TQM dianggap sebagai pendekatan proaktif untuk manajemen mutu.

Pendirian SMP IT Al Bina.

Awal mula berdirinya SMP IT ini, dicetuskan oleh beberapa orang tenaga guru di SDIT Al Bina yang melihat peluang bernas ini untuk kelanjutan Pendidikan siswa – siswa tamatan SDIT Al Bina yang bernaung di bawah Yayasan Al Bina Ummah. Maka pada Juni di tahun 2015, mulai beropersional dengan jumlah siswa 10 orang yang merupakan siswa tamatan SDIT AL Bina angkatan pertama dan ada juga dari SD Negeri serta tenaga pengajar yang cukup dengan jumlah 14 bidang studi dan dipimpin oleh Ustad Fauzan, ST sebagai Kepala Sekolah pertama. Pelaksanaan Pendidikan saat itu menumpang di Gedung MDA Masjid Al Huda Jorong 4 Blok E, Sei Kalang. Kemudian di tahun kedua operasional, tahun pelajaran 2016/2017 diberlakukan *system boarding* dengan menyewa rumah penduduk disekitaran lingkungan belajar.

Dari tahun ke tahun, SMP IT Al Bina ini terus berkembang dengan pembuktian prestasi dan jumlah siswa yang terus meningkat serta sudah terakreditasi B pada tahun 2021 lalu. Pada tahun pelajaran 2021/2022 sudah menempati lokasi sendiri. Dengan system sekolah terpadu yang mengimplementasikan kurikulum Pendidikan Nasional dan kurikulum Pendidikan Islam serta “*System Boarding*” memantik kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan anak – anaknya di sekolah ini untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan menjadi manusia yang berakhlak mulia.

Perekrutan guru dan tenaga administrasi di SMP IT Al Bina.

Penerimaan sumber daya manusia ini dimulai ketika suatu organisasi mencari calon tenaga yang dibutuhkan melalui berbagai cara hingga calon tersebut mengajukan lamaran pada institusi tersebut. Untuk mendapatkan guru yang bermutu baik (sebagai pendidik, pengajar, dan pemimpin), sistem perekrutan guru harus melalui beberapa tahapan seleksi, yaitu: seleksi, manajemen, interview, tes praktik mengajar (guru), pembinaan, orientasi dan penempatan. Proses ini juga dijalani di Yayasan Bina Al Ummah sebagai Lembaga Pendidikan untuk SDIT dan SMP IT Al Bina.

Di SMP IT Al Bina, perekrutan pengajar dan tata usaha sesuai keperluan yang diperlukan dan dilakukan secara transparan dan terbuka. Informasi akan lowongan yang dibutuhkan, diinformasikan melalui media sosial sekolah secara digital dan disebarluaskan juga oleh para stakeholder SMP IT tersebut dengan cara mengunggah di status media sosial individu.

OPEN RECRUITMENT!
SMPIT AL-BINA

Ayo Bergabung Bersama SMPIT ALBINA !!

Posisi yang dibutuhkan
Guru PAI sekaligus Pembina Asrama Putra

Persyaratan

1. S1 Pendidikan PAI
2. Laki-laki maksimal usia 35 tahun
3. Mencintai dunia pendidikan dan anak-anak
4. Berkepribadian muslim yang baik
5. Memiliki bacaan Qur'an yang baik
6. Mampu bekerjasama dengan tim
7. Belum menikah
8. Sehat jasmani dan rohani
9. Bersedia tinggal di asrama
10. Memiliki keterampilan/kemampuan membina
11. Siap mengabdikan di SMPIT AL-BINA

Pengumpulan berkas sampai 5 September 2022

Berkas diantar langsung ke kampus SMPIT AL-BINA atau dikirim melalui POS dengan alamat tujuan:
SMPIT AL-BINA, Jorong Tanjung Aman, Nagari Sialang Gaung, Kec. Koto Baru, Kab. Dharmasraya, Prov. Sumatera Barat, Kode Pos 27681

Contact Person
Ustadzah Rani Rafflesia (0853 7621 7442) | Ustad Jaka Fandrive (0822 6920 6080)

Lengkapi Berkasmu !

- Curriculum Vitae (CV)
- Surat lamaran
- Fotocopy KK
- Fotocopy KTP
- Foto 3x4 2 lembar
- Ijazah dan transkrip nilai
- Sertifikat prestasi jika ada (sesuai profesi)

LOWONGAN KERJA !!
SMPIT AL-BINA

SMPIT ALBINA !! Sedang Membutuhkan:

Pembina Asrama Putra

Persyaratan

1. Laki-laki
2. Belum Menikah
3. Sehat jasmani dan rohani
4. Bersedia tinggal di asrama
5. Memiliki keterampilan membina
6. Siap menjadi guru peradaban
7. Mencintai dunia pendidikan dan anak-anak
8. Berkepribadian muslim yang baik
9. Memiliki bacaan Qur'an yang baik
10. Mampu bekerjasama dalam tim

Pembina Asrama Putri

Persyaratan

1. Perempuan
2. Belum Menikah
3. Sehat jasmani dan rohani
4. Bersedia tinggal di asrama
5. Memiliki keterampilan membina
6. Siap menjadi guru peradaban dan anak-anak
7. Mencintai dunia pendidikan dan anak-anak
8. Berkepribadian muslim yang baik
9. Memiliki bacaan Qur'an yang baik
10. Mampu bekerjasama dalam tim

Pengumpulan berkas: 5 s/ d 23 Desember 2022

Berkas diantar langsung ke kampus SMPIT AL-BINA atau dikirim melalui POS dengan alamat tujuan:
SMPIT AL-BINA, Jorong Tanjung Aman, Nagari Sialang Gaung, Kec. Koto Baru, Kab. Dharmasraya, Prov. Sumatera Barat, Kode Pos 27681

Contact Person
Ustad Jaka Fandrive (0822 6920 6080)
Ustadzah Rani Rafflesia (0853 7621 7442)

Berkas yang harus dilengkapi

- Curriculum Vitae (CV)
- Surat lamaran
- Fotocopy KK
- Fotocopy KTP
- Foto 3x4 2 lembar
- Ijazah dan transkrip nilai
- Sertifikat prestasi jika ada (sesuai profesi)

Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP IT Al Bina.

Dalam rangka mendapatkan guru yang berkualitas, yayasan telah menetapkan beberapa langkah rekrutmen yang meliputi pengecekan kualifikasi pendidikan, pengalaman bekerja, keterampilan interpersonal, motivasi dan informasi lain yang dimiliki oleh calon pelamar. Keterangan ini akan berpengaruh dalam menilai kompetensi, bakat, minat, dan kereampilan pelamar serta untuk menentukan penempatan dan pemahaman yang sesuai dengan kualifikasi pelamar tersebut. Setiap institusi tentu punya perhitungan yang matang dalam menempatkan pegawainya. Oleh karena itu, kepala sekolah dan yayasan harus punya strategi dalam menempatkan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baru direkrut sesuai dengan kebutuhan dan keterampilan serta bakat yang dimilikinya agar mereka dapat bekerja dengan maksimal dan memberdayakannya menjadi efektif.

Dalam konteks pendidik dan kependidikan, strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah taktik atau cara sekolah/lembaga pendidikan untuk menarik/mencari dan menilai calon tenaga pendidik dan kependidikan yang jujur, amanah, bertanggung jawab, berakhlak mulia

dan berprestasi baik. Hal ini bertujuan agar sekolah atau Lembaga Pendidikan memperoleh pegawai yang paling sesuai dengan kebutuhan kerja yang ada dan sejalan dengan visi dan misi sekolah/lembaga pendidikan tersebut, hal ini sangat sesuai dengan ajaran agama islam.

Metode yang digunakan dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dapat mengidentifikasi bagaimana staf akan di rekrut, darimana mereka berasal dari kapan mereka harus direkrut. Oleh karena itu, ada beberapa tahapan yang perlu diperhatikan dalam strategi rekrutmen calon tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu: perencanaan, tes tertulis, wawancara dan tes praktik mengajar (guru). Dan hasil tes, diputuskan oleh pihak Yayasan dan kepala sekolah akan menghubungi calon yang di terima dalam kurun waktu satu sampai dua minggu setelah tes dilaksanakan. Guru yang diterima akan terikat kontrak selama satu tahun dan akan diperpanjang setiap tahun, tetapi sebaliknya jika kinerja guru tidak maksimal maka kontrak akan diputus setelah masa akhir tahun kontrak.

Analisis dan Pembahasan

Prosedur yang dilalui oleh kandidat sebelum menjalani tes seleksi adalah kandidat harus melampirkan sejumlah berkas yang berkaitan dengan persyaratan lowongan pekerjaan - pekerjaan yang diberikan oleh pihak Yayasan Bina AL Ummah dan SMP IT AL Bina. Adapun persyaratan persyaratan yang diberikan sesuai dengan pamphlet atau brosur yang beredar, diantaranya sebagai berikut:

1. Melampirkan CV (Curriculum Vitae)
2. Surat lamaran
3. Fotocopy KTP
4. Fotocopy KK
5. Pas Foto
6. Fotocopy ijasah terakhir.

Setelah berkas lamaran diantar ke Yayasan Bina Al Ummah atau ke SMP IT Al Bina. Kemudian dilanjutkan seleksi berkas sesuai dengan ketentuan yang diinginkan oleh pihak sekolah. Bagi kandidat yang lolos dalam seleksi berkas, yayasan atau sekolah akan melakukan konfirmasi kepada pihak pelamar untuk selanjutnya akan mengikuti tes seleksi.

Adapun tes seleksi yang diberikan terkait dengan perekrutan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tes tertulis yang diberikan dalam seleksi ini adalah tes tertulis tentang pengetahuan yang dimiliki oleh kandidat.
2. Tes baca Al Qur'an, setiap peserta wajib bisa membaca Al Qur'an dengan baik.
3. Wawancara dan praktik mengajar.

Evaluasi kinerja stakeholder di SMP IT Al Bina.

Pengontrolan atau evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMP IT AL Bina dilakukan setiap bulan. Kepala sekolah memantau kinerja seluruh anggotanya, system *reward* dan *punishment* berjalan. Bagi yang kurang maksimal kinerjanya akan diberikan nasehat atau teguran untuk membangkitkan semangat bekerjanya kembali. Dan bagi yang bekerja maksimal maka Yayasan dan sekolah akan memberikan penghargaan berupa uang tunai sebesar Rp 200.000 per kriteria. Ada 2 kriteria yang dinilai yaitu:

1. Kedisiplinan (waktu dan tagihan tanggung jawab)

2. Pembinaan prestasi siswa (Intrakurikuler dan Ekstrakurikuler)

Evaluasi bertujuan untuk memotivasi kinerja guru dan stakeholder SMP IT Al Bina agar bekerja maksimal sebagai bagian mencari ridho Allah SWT dan pertanggungjawaban moral kepada diri sendiri dan pihak sekolah.

Penutup

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di SMP IT Al Bina dilakukan jika ada lowongan yang kosong sesuai dengan formasi yang dibutuhkan dan prosesnya dilakukan secara transparan dan terbuka. Pelamar melengkapi persyaratan dan akan menjalani serangkaian tes untuk penyeleksian. Mulai dari seleksi administrasi, tes tertulis dan wawancara dengan pihak Yayasan dan sekolah.

Hasil seleksi akan diputuskan oleh pihak Yayasan dan sekolah dalam waktu satu sampai dua minggu dengan menghubungi no kontak pelamar dan akan dilakukan penandatanganan kontrak kerja selama satu tahun dan akan diperpanjang setiap tahunnya sesuai kriteria Yayasan dan pihak sekolah.

Daftar Pustaka

- Akilah, Fahmiah. "Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi." *Didaktika* 11, no. 1 (2019): 81.
- Ananda, Rusydi. *Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2018.
- Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Yang Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Primadevi, Sekar Ayu. "Rekrutmen Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Kompetensi Profesionalisme Guru." *Jurnalku* (n.d.).
- Rahmatullah, Wahyu Hidayat. Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMP 2 Parepare. *Al-Ishlah* 19, no 2 (2021): 143.
- Roestiyah, NK. *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*. Jakarta: Bina Aksara, 2001.
- Utami, Dwi. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidik Di Sekolah Dasar Ta'amirul Islam Surakarta." (2016).
- "Undang-Undang No.20 Tahun 2003," 2003.

Copyright © 2023 *Journal Dirasah*: Vol.6, No. 2, Agustus 2023, p-ISSN: 2615-0212, e-ISSN; 2621-2838

Copyright rests with the authors

Copyright of *Jurnal Dirasah* is the property of *Jurnal Dirasah* and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>