

Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Yayasan MIS Bidayatul Hidayah Rafa Kabupaten Deli Serdang

Siti Aisyah¹, Abdullah Fikri², Sholehuddin SN³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

siti0332234028@uinsu.ac.id¹, abdullah0332234004@uinsu.ac.id²

mesiono@uinsu.ac.id³

ABSTRACT

The aim of this research is to understand the recruitment planning of educators at MIS Bidayatul Hidayah Rafa Foundation in Deli Serdang Regency. This research employs a qualitative approach with a descriptive research type. Data collection techniques were carried out through interviews, observations, and documentation studies. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research subjects are the head of the madrasa, teachers, and students at MIS Bidayatul Hidayah Rafa. The results of the study indicate that the recruitment planning of educators at the MIS Bidayatul Hidayah Rafa Foundation has been carried out well, including needs analysis, qualification determination, and the selection process. In conclusion, the recruitment planning of educators at the MIS Bidayatul Hidayah Rafa Foundation has been conducted in accordance with existing procedures.

Keywords : Recruitment planning, Educators, MIS Bidayatul Hidayah Rafa.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan MIS Bidayatul Hidayah Rafa Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, guru, dan peserta didik di MIS Bidayatul Hidayah Rafa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan MIS Bidayatul Hidayah Rafa telah dilakukan dengan baik, meliputi analisis kebutuhan, penetapan kualifikasi, dan proses seleksi. Kesimpulannya, perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan MIS Bidayatul Hidayah Rafa telah berjalan sesuai dengan prosedur yang ada.

Kata kunci : Perencanaan rekrutmen, Tenaga pendidik, MIS Bidayatul Hidayah Rafa

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, kehidupan manusia akan mengalami perubahan yang menuntut kreativitas dan inovasi dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, pendidikan harus mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju. Dalam konteks kehidupan suatu bangsa

dan negara, pendidikan memiliki peran penting dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa, karena pendidikan adalah sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, kenyataannya, masyarakat Indonesia masih menghadapi masalah dalam bidang pendidikan, yaitu kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas. Masalah ini disebabkan oleh rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenjang dan satuan pendidikan.

Pemerintah sebenarnya telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, seperti mengadakan pelatihan dan meningkatkan kompetensi guru, menyediakan buku dan alat pelajaran, memperbaiki sarana dan prasarana pendidikan, serta meningkatkan kualitas manajemen sekolah. Meskipun begitu, hasil dari berbagai upaya ini belum merata di seluruh Indonesia, terutama di daerah terpencil. Indikator mutu pendidikan, seperti kualitas output, juga belum menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Sumber Daya Manusia yang memainkan peran krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru. Guru adalah kunci utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, dijelaskan bahwa "Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat".

Salah satu faktor kunci dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah proses rekrutmen tenaga pendidik, karena pada tahap ini dilakukan seleksi calon tenaga pendidik. Menurut Priansa (2016), "rekrutmen adalah proses penetapan jumlah dan kategori pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan pegawai atau pengelolaan Sumber Daya Manusia secara formal. Rekrutmen dilakukan melalui perencanaan yang terperinci." Oleh karena itu, sekolah yang melakukan rekrutmen tenaga pendidik (guru) harus melakukannya dengan teliti dan profesional agar proses rekrutmen tersebut sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Dengan melakukan wawancara kepada salah satu guru di Yayasan MIS Bidayatul Hidayah Rafa, peneliti menemukan persoalan yang menarik untuk dikaji terkait proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini. Dalam perekrutan tenaga pendidik, beberapa tahap seleksi harus dilalui. Kualifikasi dan latar belakang pendidikan calon tenaga pendidik sangat dipertimbangkan, dan diutamakan mereka yang memiliki latar belakang pendidikan Islam. Pendidik yang digunakan di sekolah ini berstandar S1 dan S2 karena MIS Bidayatul Hidayah Rafa berkomitmen untuk menghasilkan murid yang terampil, kompeten, dan unggul dalam prestasi yang ditunjang oleh IPTEK dan IMTAQ. Sekolah ini senantiasa istiqomah dalam bertindak serta menjadikan Al-Quran dan Hadits sebagai pedoman hidup.

KAJIAN LITERATUR

Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik merupakan proses komprehensif yang melibatkan pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan organisasi pendidikan di masa depan. Menurut Siagian (2008:234), hal ini mencakup penyusunan secara menyeluruh untuk memastikan jumlah dan kualitas tenaga pendidik yang sesuai. Manulang dan Marihot (2008:28) menambahkan bahwa perencanaan ini adalah proses penyediaan tenaga kerja

yang tepat pada waktunya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif. Milkovich dan Nystrom dalam Priansa (2016) menjelaskan bahwa perencanaan rekrutmen melibatkan peramalan, pengembangan, implementasi, dan pengontrolan untuk memastikan tenaga pendidik sesuai dengan bidang keilmuan dan keterampilan mereka.

Tujuan dari perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016), meliputi delapan aspek utama: menetapkan kualitas dan jumlah tenaga pendidik, memastikan ketersediaan mereka untuk saat ini dan masa depan, menghindari mismanajemen, mempermudah koordinasi dan sinkronisasi, mencegah kekurangan atau kelebihan tenaga pendidik, menjadi panduan dalam program rekrutmen dan manajemen tenaga pendidik, serta menjadi dasar evaluasi dan pelaksanaan mutasi atau pensiun. Tujuan-tujuan ini bertujuan untuk memastikan ketersediaan dan penempatan tenaga pendidik sesuai kebutuhan, serta meningkatkan efektivitas sekolah.

Prinsip-prinsip dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, sebagaimana diuraikan oleh Bafadal (2008:22), termasuk perencanaan yang matang, objektivitas dalam seleksi, dan penggunaan materi seleksi yang komprehensif. Prinsip-prinsip ini dirancang untuk memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara efektif dan efisien serta menghasilkan tenaga pendidik berkualitas. Dengan mematuhi prinsip-prinsip ini, diharapkan rekrutmen dapat memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan dengan lebih baik.

Prosedur perencanaan rekrutmen tenaga pendidik menurut Imbron dalam Ulfatin dan Triwiyanto (2016) mencakup tujuh langkah: perkiraan kebutuhan tenaga pendidik, perumusan tujuan, kebijakan, langkah-langkah operasional, pemrograman, penjadwalan, dan pembiayaan. Tahapan ini memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara sistematis dan terencana. Selain itu, proses rekrutmen menurut Bafadal (2008:30) melibatkan persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran, dan seleksi pelamar melalui berbagai teknik, termasuk wawancara dan tes.

Manfaat perencanaan rekrutmen tenaga pendidik menurut Siagian (2008) meliputi optimalisasi sumber daya internal, peningkatan produktivitas, penentuan kebutuhan masa depan, manajemen informasi ketenagakerjaan, pemahaman pasar kerja, dan dasar untuk program kerja. Dengan perencanaan yang baik, lembaga pendidikan dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal, meningkatkan produktivitas, dan merespons dinamika pasar kerja dengan tepat. Perencanaan yang matang juga memberikan dasar yang kuat untuk program kerja dan pengembangan tenaga pendidik di masa depan.

Tenaga Pendidik

Menurut Aedi (2016:133), seorang guru merupakan sebuah jabatan profesi yang memerlukan kemampuan dan keahlian khusus, seperti kemampuan mengajar dan mengelola kelas. Majid (2007:123) menjelaskan bahwa guru bertugas membantu murid untuk mendapatkan pengetahuan dan mengembangkan potensinya. Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) dalam Aedi (2016:135), guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jalur pendidikan. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik yang

memiliki kompetensi untuk mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, dan menilai peserta didik agar mereka dapat mengembangkan potensinya.

Kualifikasi akademik dan kompetensi seorang guru dijelaskan dalam PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, Bab VI Pasal 28 Ayat 3. Kualifikasi ini mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, sosial, dan kompetensi lain yang sesuai dengan jenjang pendidikan yang diajarkan. Suryana (2008:1) mengemukakan bahwa menjadi guru yang efektif memerlukan pengetahuan tentang keguruan, substansi pelajaran, teknik mengajar, karakter pribadi, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Keprofesionalan seorang guru juga terlihat dari kemampuannya menjalankan tugas dengan tingkat keahlian tinggi serta mengembangkan sekolah berbasis pengetahuan dalam hal pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia (Bafadal, 2008:6).

Persyaratan menjadi tenaga pendidik, berdasarkan UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik tersebut adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik, yang dibuktikan dengan ijazah yang memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru. Selain itu, menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dengan memenuhi persyaratan tersebut, seorang guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan efektif, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU RI No. 14 Tahun 2005, Pasal 10). Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru tidak hanya harus memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis dalam mengajar, tetapi juga didukung oleh sikap kepribadian yang kokoh dan kompetensi yang luas untuk memastikan kelancaran proses pendidikan dan pengajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Yayasan MIS Bidayatul Hidayah Rafa, Kabupaten Deli Serdang. Informan penelitian terdiri dari kepala madrasah, guru-guru, dan siswa di madrasah tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Data dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu untuk memastikan kevalidan data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan yang matang dan baik adalah dasar dari manajemen yang efektif. Dalam konteks rekrutmen, perencanaan dilakukan untuk menghindari kesalahan dan

kegagalan yang tidak diinginkan. Proses ini dimulai dengan analisis pekerjaan, yang menghasilkan dua dokumen penting: uraian pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification). Uraian pekerjaan adalah ringkasan menyeluruh tentang persyaratan pekerjaan, yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang diharapkan dari pekerja yang menduduki jabatan tersebut. Spesifikasi pekerjaan, di sisi lain, merinci kualifikasi yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tersebut. Dengan analisis pekerjaan yang komprehensif, organisasi dapat memastikan bahwa kandidat yang direkrut memiliki kemampuan dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan posisi.

Prosedur perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga pendidikan. Dalam hal ini, perencanaan yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik yang akan direkrut juga akan berkualitas. Madrasah Ibtidaiyah Bidayatul Hidayah Rafa secara rutin melakukan proses analisis kebutuhan tenaga pendidik setiap semester untuk memastikan jumlah guru yang cukup dan sesuai dengan jumlah siswa. Dalam melakukan analisis kebutuhan, pihak madrasah mempertimbangkan faktor-faktor seperti rasio guru terhadap siswa dan kebutuhan kurikulum. Hasil dari analisis tersebut digunakan sebagai landasan untuk merencanakan rekrutmen guru yang tepat, baik dalam hal jumlah maupun kualifikasi yang dibutuhkan.

Kriteria dan persyaratan calon tenaga pendidik merujuk pada standar minimum kualitas yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif dan kompeten. Madrasah Ibtidaiyah Bidayatul Hidayah Rafa memiliki kriteria dan persyaratan yang jelas dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Kriteria tersebut mencakup kualifikasi pendidikan minimal S1 dalam bidang pendidikan, memiliki sertifikat pendidik, kemampuan mengajar Al-Quran, pengalaman mengajar di sekolah dasar, kemampuan komunikasi yang baik, serta integritas dan dedikasi yang tinggi. Dengan adanya kriteria yang komprehensif ini, pihak madrasah dapat memastikan bahwa calon tenaga pendidik yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif.

Dalam perencanaan perekrutan tenaga pendidik, kebijakan yang terstandarisasi dan transparan sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut berkualitas. Madrasah Ibtidaiyah Bidayatul Hidayah Rafa memiliki kebijakan rekrutmen yang mencakup semua tahapan dari perencanaan hingga evaluasi. Kebijakan ini diinformasikan melalui rapat internal dan media sosial resmi madrasah. Prinsip inklusi dan keberagaman menjadi dasar dalam kebijakan rekrutmen, dan panduan dalam perencanaan kebutuhan tenaga pendidik mengacu pada visi misi serta kurikulum yang ada di sekolah untuk menilai sejauh mana pemahaman dan penerapan nilai-nilai Islam dalam proses pendidikan.

Proses seleksi calon tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Bidayatul Hidayah Rafa melibatkan beberapa bentuk tes yang komprehensif. Tes tertulis digunakan untuk mengukur pengetahuan pedagogik dan pengetahuan agama dari calon tenaga pendidik. Tes micro-teaching digunakan untuk menilai keterampilan mengajar mereka secara langsung. Terakhir, wawancara dilakukan untuk mengevaluasi kepribadian dan visi calon tenaga pendidik. Dengan mengadopsi rangkaian tes ini, madrasah dapat memastikan bahwa calon yang lolos seleksi tidak hanya memenuhi kualifikasi formal, tetapi juga memiliki kompetensi

yang diperlukan seperti pengetahuan agama, keterampilan mengajar, serta kepribadian yang sesuai dengan nilai dan harapan madrasah.

Penjadwalan yang tepat adalah elemen penting dalam perencanaan rekrutmen untuk mengatur proses seleksi calon tenaga pendidik. Proses rekrutmen di Madrasah Ibtidaiyah Bidayatul Hidayah Rafa dilakukan secara teratur, yaitu dua kali setahun pada awal dan pertengahan tahun ajaran baru. Setiap tahapan dari pengumuman lowongan hingga pengumuman hasil akhir telah ditetapkan dengan tanggal-tanggal yang jelas. Informasi mengenai jadwal proses rekrutmen disampaikan secara terbuka melalui website dan media sosial madrasah. Anggaran yang dialokasikan untuk proses rekrutmen tenaga pendidik berasal dari beberapa sumber, antara lain anggaran operasional madrasah serta bantuan dari pemerintah daerah atau donatur. Anggaran ini digunakan untuk membiayai berbagai kebutuhan dalam proses rekrutmen, seperti biaya iklan lowongan, pelaksanaan tes seleksi, serta biaya administrasi lainnya. Pengelolaan anggaran yang efisien sangat penting untuk mendukung proses rekrutmen yang efektif, memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut benar-benar kompeten dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Madrasah telah melakukan perencanaan rekrutmen dengan baik, dimulai dari analisis kebutuhan tenaga pendidik setiap semester. Hal ini bertujuan untuk memastikan jumlah guru yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan siswa serta kurikulum.
2. Madrasah memiliki kriteria yang komprehensif untuk calon tenaga pendidik, termasuk kualifikasi pendidikan minimal, kemampuan mengajar Al-Quran, pengalaman mengajar, kemampuan komunikasi yang baik, serta integritas dan dedikasi yang tinggi. Kriteria ini memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diemban.
3. Madrasah menerapkan serangkaian tes yang komprehensif, termasuk tes tertulis, micro-teaching, dan wawancara. Hal ini membantu dalam memilih calon yang tidak hanya memiliki kualifikasi formal, tetapi juga keterampilan mengajar dan kepribadian yang sesuai dengan nilai madrasah.
4. Proses rekrutmen dijadwalkan secara teratur dengan jelas mengikuti timeline yang ditetapkan, dan informasinya disampaikan secara terbuka melalui media sosial dan website madrasah. Ini menunjukkan komitmen untuk menjalankan proses seleksi secara efisien dan transparan.
5. Pengelolaan anggaran rekrutmen dilakukan dengan baik, memastikan bahwa dana yang tersedia digunakan secara efisien untuk membiayai semua tahapan proses rekrutmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur. 2016 *Manajemen Pendidik & Tenaga Pendidikan*. Bandung: Gosyen Publishing.
- Bafadal, I. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Cet ke 4* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. 10.
- M. Manulang dan Marihot Amh Manulang. 2008. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajah Madah University Press,
- Majid, A. 2007. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M Ichsan, Wahyu. 2015. *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Albi*. Skripsi. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Miles, Matthew B., Huberman A. Michael, Saldana Johnny 2014. *Qualitative Data Analysis Edisi III*. Amerika Serikat: Sage Publication.
- Moleong, J. Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Mulyana. 2001.
- Panduan Diklat. 2008. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen.
- Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 tahun 2017. *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005. *Standar Nasional Pendidikan*.
- Priansa, Donni Juni 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan (ed). 2010. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Satori, D. Dkk .2007. *Materi Pokok Profesi Keguruan MKDK4005, Cet 3*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinring, Abdullah., Saman Abdul., Pattaufi., Amir, Rudi. 2012. *Pedoman Penulisan*
- Sudjana, N. 2001. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi. 2014. *Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nurhidayah Surakarta*. Tesis. Surakarta: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Suryana, Asep. 2008. *Paradigma Baru Pengembangan Tenaga Pendidikan*. Jurnal
- Tsuwaibah, Siti. 2010. *Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di YPI Al-Khoiriyyah Semarang*. Skripsi. Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo.
- Ulfatin, Nurul dan Triwijayanto, Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang - Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang - Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).