

Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah

Fahmi Ainun Nazil

Universitas Pesantren Kh Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia

Corresponding Author: ✉ fahmyraziel@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Menganalisis perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet – Mojokerto. (2) Mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet Mojokerto. (3) Menganalisis proses evaluasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet – Mojokerto. Penelitian ini menggunakan penelitian ini metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapati secara langsung. Dengan melakukan wawancara kepada pihak terkait untuk memperoleh data yang berkaitan dengan Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah Pacet Mojokerto. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Proses kegiatan rekrutmen di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto melalui pihak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian dengan membuka lowongan pekerjaan atau calon tenaga pendidik melalui sitem getok tular dalam artian langsung memberitahu kepada guru-guru senior agar menyiapkan tenaga pendidik baru sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran yang akan diajarkan. 2) Proses pelaksanaan strategi rekrutmen meliputi kegiatan tes tertulis, tes baca kitab kuning, tes keaswajaan, tes baca Al-Qur'an, sesuai prosedur yang disiapkan oleh pihak keguruan. Proses strategi rekrutmen di MBI Amanatul Ummah mengedepankan tujuan utama yaitu menyeleksi tenaga pendidik yang berkualitas, bertintegritas serta berpaham Ahlu Sunnah wal Jama'ah. 3) Proses evaluasi pelaksanaan kegiatan rekrutmen di MBI Amanatul Ummah Pacet, Mojokerto tidak menemukan kendala, semua berjalan dengan sistematis dan terstruktur dengan baik.

ARTICLE INFO

Article history:

Received

03 February 2023

Revised

23 February 2023

Accepted

10 March 2023

Keywords

Strategi Rekrutmen, Seleksi Tenaga Pendidik, Kualitas Pendidikan

How to cite

Fahmi (2022). **Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah**. Journal Continuous Education, 4(1). 1-13. [10.51178/ce.v4i1.1276](https://doi.org/10.51178/ce.v4i1.1276)



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Salah satu bentuk lembaga pendidikan adalah madrasah. Madrasah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di madrasah (Krisbiyanto, 2019). Secara umum, strategi/metode/teknik pembelajaran yang berpusat pada siswa (student centered) lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa. Pendidikan merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan (Hasanah, 2021). Pendidikan diyakini mampu menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif. Di sisi lain, pendidikan dipercayai sebagai wahana perluasan akses dan mobilitas sosial dalam masyarakat baik secara horizontal maupun vertikal (M. Yusuf, 2020).

Dalam hal manajerial, sekolah harus mempunyai manajemen yang baik, agar terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang efektif dan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sangat penting untuk memajukan sebuah sekolah. Kepala sekolah mempunyai tugas yaitu mengatur, mengelola, sebagai personalia serta mengevaluasi kegiatan yang ada di sekolah. Kepala sekolah mempunyai andil yang sangat besar dalam pendidikan yang ada di dalam sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin tenaga pendidik dan lainnya (Dwi, 2016).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kepala sekolah beserta bagian personalia diuntut untuk mampu merekrut dan menyeleksi calon-calon guru dan tenaga kependidikan lainnya dengan baik. "Rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang pada suatu waktu tertentu dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan" (Krisbiyanto, 2019) Untuk mempunyai kualitas pendidikan yang baik, sekolah harus mampu merekrut tenaga pendidik yang mumpuni. Dan bukan hanya sekedar mengisi kekosongan yang ada, namun harus mempunyai profesionalitas dalam bidangnya dan berdedikasi tinggi, karena unsur utama dari sebuah lembaga adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik.

(Sandela, 2019) Tenaga pendidik adalah kunci dari kesuksesan pendidikan yang ada di dalam sekolah. Tenaga pendidik memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah harus mempunyai keahlian dalam hal manajemen personalia. Apalagi dalam bidang pendidikan, sangat dibutuhkan orang-orang yang kompeten di dalamnya. Karena akan berpengaruh pada hasil lulusan dari sekolah tersebut.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. (Sandela, 2019) dengan melakukan perekrutan yang baik dan benar, sekolah harus mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut. Karena unsur utama sebuah sekolah adalah tenaga pendidik. Mutu sekolah dapat dilihat dari tenaga pendidik yang berkualitas baik. Sebaik apapun sarana dan prasarana yang ada di sekolah, apabila tenaga pendidiknya tidak berkompeten, maka sekolah tersebut tidak mampu bersaing dalam hal pencapaian kualitas pendidikan.

Permasalahan yang sering terjadi di sekolah biasanya dalam hal rekrutmen tenaga pendidik adalah kurangnya perencanaan rekrutmen sehingga kurang matangnya kegiatan perekrutan dan hanya sekedar mengisi tempat yang kosong. Masih banyaknya para pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Era globalisasi, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa. Kemajuan bangsa Indonesia hanya dapat dicapai melalui penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia Indonesia.

Permasalahan pendidikan nasional yang muncul dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang. Sementara berbagai usaha telah dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi pendidik, perbaikan sarana prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan aspek kualitas berkaitan dengan sumber daya manusia tersebut yang didalamnya terdapat kemampuan baik fisik maupun non fisik.

Era globalisasi yang ditandai dengan adanya percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sumber daya manusia dengan karakter tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, keberadaan lembaga pendidikan juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak. Negara Indonesia memiliki landasan yang cukup kuat dalam menata pendidikan. Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional diperlukan beberapa faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana prasarana, modal dan lain sebagainya. Namun dari beberapa faktor tersebut ada faktor yang paling penting dan berpengaruh besar dalam keberhasilan suatu pendidikan. Faktor tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM) (Danner et al., 2020).

Masih rendahnya mutu pendidikan pada saat ini merupakan isu yang masih tetap muncul di permukaan. Isu tersebut merupakan suatu masalah yang perlu dicarikan jalan keluarnya oleh berbagai pihak khususnya yang terkait dengan masalah pendidikan sehingga dapat terselesaikan. Dalam konteks manajemen pendidikan masalah rendahnya mutu pendidikan tidak dapat dipungkiri karena mengkaji tentang mutu pendidikan akan ditentukan oleh beberapa faktor. Permasalahan belum tercapainya mutu pendidikan yang baik pada setiap madrasah tidak terlepas dari keberadaan pengelola madrasah, baik dari pimpinan maupun staf pengajar yang dimiliki oleh suatu madrasah. Selain itu sarana dan fasilitas madrasah juga menentukan kemampuan madrasah untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan bermutu dalam pendidikan siswa. Namun demikian walaupun sarana dan fasilitas telah baik dan lengkap apabila tidak digerakkan dengan sistem manajemen pendidikan madrasah yang baik oleh Kepala Madrasah sebagai pimpinan ataupun guru sebagai tenaga pendidik maka proses pendidikan sangat sulit untuk mencapai mutu yang baik.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas. Bisa saja sekolah yang memiliki guru yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya diatas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan lulusan yang berkualitas. Hal ini bisa saja disebabkan karena tidak adanya visi, misi dan

tujuan yang jelas, disamping kurangnya koordinasi tim kerja dengan pihak manajemen sekolah.

Merekrut tenaga pendidik merupakan hal yang sangat krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasulullah SAW bersabda:

Artinya :

“Ketika menyianyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan: Hai Rasulullah apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah bersabda: ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.

Dalam Al-qur’an yang menjadi dasar hukum rekrutmen terdapat dalam surat Al-qashash (Departmen Agama Republik Indonesia, 1995 : 270) ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”

Dalam prakteknya selama ini masih tampak beberapa instansi yang mengabaikan peran fungsi dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada instansi yang ruang lingkup kegiatannya sangat luas, kompleks dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan instansi sangat tergantung bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. (Salim & Syahrudin, 2015) peneliti menetapkan lokasi penelitian ini di MBI Amanatul Ummah, Pacet- Mojokerto. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Mathew Miles dan A Michael Huberman, yakni reduksi data penyajian data dan menarik kesimpulan (*Verifikasi*) (Sugiyono, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di MBI Amanatul Ummah, Pacet - Mojokerto

Dalam deskripsi ini akan diuraikan informasi mengenai rekrutmen tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah, Pacet- Mojokerto yang diperoleh

dari wawancara dengan wakil koordinasi bidang keguruan dan kepegawaian, serta tenaga pendidik.

- 1) **Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik**
Sebelum melakukan perekrutan calon tenaga pendidik, biasanya lembaga melakukan perencanaan rekrutmen. Kegiatan ini meliputi pembentukan panitia rekrutmen, menganalisis kebutuhan untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, pada mata pelajaran apa, penetapan jadwal dan lainnya.
- 2) **Pembentukan panitia rekrutmen**
Biasanya dalam setiap tahun, ada guru atau tenaga pendidik yang keluar, maka sekolah akan mencari tenaga yang baru. Jadi dapat disimpulkan, kegiatan rekrutmen di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto dilakukan langsung oleh wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian.
- 3) **Penetapan Prosedur Pendaftaran**
Setelah melakukan persiapan kegiatan rekrutmen, maka sekolah biasanya menetapkan prosedur pendaftaran. Prosedur yang dilakukan oleh pihak perguruan/yayasan memiliki prosedur khusus. Jadi penetapan prosedur pendaftaran dan seleksi di MBI Amanatul Ummah secara langsung dilakukan oleh pihak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian.

Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet - Mojokerto

- 1) **Penyebaran Pengumuman Rekrutmen**
Setelah melakukan perencanaan rekrutmen, kegiatan selanjutnya yaitu penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik, kegiatan ini bertujuan untuk menyampaikan informasi lowongan kepada calon tenaga pendidik agar mendapatkan pelamar atau calon tenaga pendidik yang berkualitas.
- 2) **Sumber dan Strategi Rekrutmen**
Bapak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian menjelaskan bahwa cara perguruan menginformasikan akan adanya lowongan di MBI Amanatul Ummah Pacet- Mojokerto yaitu bahwa untuk mendapatkan kandidat baru melalui getok tular artinya tidak menggunakan seperti media sosial, karena jika itu dilakukan terkesan sangat murahan, jadi secara langsung berbicara dengan guru senior, dan tentunya melalui tahap tes, karena jika langsung dari lamaran-lamaran banyak yang tidak lulus. bahwa sumber dan metode yang digunakan perguruan dalam penyampaian informasi rekrutmen yaitu melalui

internal. Dilihat dari penjelasan tenaga pendidik mengetahui informasi lowongan baik dari orang dalam dan guru senior yang berada di sekolah tersebut.

3) Penerimaan Lamaran

Setelah membuka lowongan di berbagai sumber, maka selanjutnya yaitu penerimaan lamaran. Biasanya perguruan menerima lamaran yang masuk, baik dari calon yang datang sendiri ke sekolah atau berkas yang dititipkan ke sekolah, dan waktunya itu tergantung dari pihak perguruan/yayasan setelah lowongan dibuka, dalam penerimaan berkas lamaran, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar. Persyaratan yang diberikan perguruan/yayasan sama seperti sekolah pada umumnya, yaitu data diri, ijazah S1, sertifikat yang dimiliki apabila punya, kartu identitas seperti ktp dan pas photo. Dan mematuhi semua yang sudah menjadi ketentuan MBI pada khususnya dan pada umumnya yayasan Amanatul Ummah. Ada persyaratan khusus karena memang organisasi Nahdlatul Ulama, yaitu kader Nahdlatul Ulama. Jadi, perguruan/yayasan Nahdlatul Ulama mempunyai persyaratan sama seperti pada organisasi lainnya dan apabila pelamar adalah kader Nahdlatul Ulama, itu adalah syarat wajib. Karena selain guru tersebut mempunyai kompetensi yang sangat menguasai itu yang paling penting adalah harus mengikuti paham Ahlu Sunnah wal Jama'ah. Dalam penerimaan lamaran, yang dilihat adalah kelengkapan berkas dan ijazah yang dimiliki, dan juga dari kalangan Nahdlatul Ulama. Setelah pihak perguruan/yayasan menerima lamaran yang masuk, maka selanjutnya pemanggilan kandidat untuk di seleksi. Maka dapat disimpulkan bahwa cara perguruan/yayasan memanggil kandidat untuk mengikuti seleksi yaitu melalui via telpon atau whatapps.

4) Seleksi Penerimaan Tenaga Pendidik

Kegiatan selanjutnya adalah seleksi. Seleksi merupakan proses pemilihan pelamar melalui tes. Menurut Ibrahim Bafadal, ada beberapa seleksi yang dilakukan dalam bidang pendidikan, terutama di sekolah, yaitu:

- a) Tes Tertulis
- b) Tes *Micro Teaching* (bagi calon tenaga pendidik)
- c) Tes Psikotes
- d) Tes Wawancara

Bahwa seleksi yang dilakukan perguruan/yayasan untuk kandidat tenaga pendidik adalah dengan memahami Aswaja yang sudah matang, karena itu merupakan bagian paling penting dalam proses tes di MBI Amanatul Ummah dan kompetensinya yang sudah bagus, dan

memberikan tes sesuai dengan bidang yang akan mereka ajarkan dan tentunya selama proses seleksi wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian dan guru senior atau ketua MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) akan selalu mendampingi.

5) Pengumuman Kelulusan

Setelah melakukan seleksi, kegiatan selanjutnya adalah pengumuman kelulusan. Untuk pengumuman kelulusan ini ditentukan oleh para pimpinan beserta wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian melalui hasil musyawarah. Dari hasil seleksi, maka skor akan dilihat dan selanjutnya dimusyawarahkan dan yang mengambil keputusan mengenai penerimaan tenaga pendidik langsung oleh wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian. bahwa cara pihak perguruan/yayasan memberitahukan bahwa kandidat diterima yaitu melalui telpon pribadi.

Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Pada Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet - Mojokerto

Dalam sebuah perencanaan dan strategi rekrutmen tentunya ada evaluasi dalam rangka memberikan jalan yang terbaik baik, jika ditemukan kendala-kendala atau hambatan-hambatan dalam proses rekrutmen, seleksi dan lain sebagainya di MBI Amanatul Ummah, bahwa terkait dengan kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi di MBI Amanatul Ummah secara teknis itu tidak ada, tapi terkadang yang paling repot ketika dari pihak yayasan atau pusat merasa tidak cocok itu saja.

Kemudian ketika proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di MBI Amanatul Ummah telah selesai proses evaluasi kinerja tetap berjalan sebagai mana mestinya, bahwa kegiatan evaluasi di MBI Amanatul Ummah tidak berhenti saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi kandidat baru saja, akan tetapi selama proses pembelajaran proses evaluasi tetap berjalan, bahkan proses evaluasi itu diadakan sebulan sekali dengan berpakaian resmi menggunakan dasi, id card. Dan proses evaluasi juga bisa dilaksanakan seminggu sekali setiap rabu malam kamis, baik devisi keguruan dan kepegawaian, kesiswaan, kepesantrenan, sarpas dan lainnya.

Berkaitan peningkatan kualitas, maka rekrutmen tenaga pendidik baru di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto tidak hanya berhenti ketika telah mendapatkan guru baru yang lulus rangkaian tes seleksi saja, namun masih ada kelanjutan dari hal tersebut. Inilah uniknya rekrutmen tenaga pendidik baru di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.

Dasar dari tujuan rekrutmen ini adalah untuk mendapatkan personil sesuai dengan apa yang dibutuhkan sekolah serta memiliki kompetensi yang

cakap dalam bidangnya. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil, di dalamnya termasuk kesanggupan untuk selalu belajar untuk meningkatkan kualitas. Sekolah MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto telah melaksanakan strategi rekrutmen tenaga pendidik baru dengan baik dan terstruktur. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan oleh sekolah secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan SDM yang bagus serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto. Sehingga dapat menghasilkan siswa yang berkualitas ditunjukkan dengan prestasi-prestasi yang telah diraih.

Fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sebagai bagian dari peningkatan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto merupakan sebuah inovasi dalam sebuah lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Hal ini terjadi karena pertumbuhan MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto yang sangat cepat dengan bertambahnya siswa setiap tahunnya. Dengan bertambahnya siswa, maka sekolah sangat membutuhkan guru yang kompeten. Proses rekrutmen tenaga pendidik MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak sekolah mengajukan penambahan tenaga pendidik kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani langsung oleh wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian kemudian diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik diseleksi oleh sekolah yang melibatkan wakil koordinator keguruan dan kepegawaian dan guru bidang studi. 1) Perencanaan Rekrutmen, Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik dan seiring dengan jumlah siswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto tahapan yang pertama dilakukan untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan sistem getok tular atau dalam kata lain langsung menginformasikan lowongan tersebut kepada guru-guru senior. Hal tersebut ditujukan agar terkesan lebih efisien dan sistematis. Penarikan (rekrutmen) tenaga pendidik suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan tenaga pendidik melalui berbagai tahapan

yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga pendidik, menentukan kebutuhan tenaga pendidik, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga pendidik. Penarikan tenaga pendidik bertujuan untuk menyediakan tenaga pendidik yang cukup agar manajemen dapat memilih tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di lembaga atau perguruan. (Malthis, 2003 : 49) Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat oleh pihak perencana tenaga pendidik. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik. Misalnya dari segi waktu yang di butuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. (Kasmir, 2012 : 95) Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media kepada para guru senior agar lebih efisien. Pengumuman penerimaan guru baru baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran. Berdasarkan data diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui media, misal WA kepada para guru senior dalam artian menggunakan sistem getok tular. 2) Strategi Rekrutmen, Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto tahapan proses rekrutmen yang pertama adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui media, misal WA langsung kepada para guru senior sesuai guru mapel yang dibutuhkan.

Proses rekrutmen tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak lembaga/yayasan mengajukan penambahan tenaga pendidik kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani langsung oleh pihak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian beserta guru senior kemudian langsung untuk diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik diseleksi oleh sekolah yang melibatkan wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian beserta guru senior atau guru bidang studi. Kemudian dalam staregi perekrutan di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto berhubungan ini adalah merupakan lembaga/yayasan Nahdlatul Ulama, jadi mempunyai startegi khusus yaitu dalam merekrut tenaga pendidik baru yaitu pelamar harus dari kader Nahdlatul Ulama karena ini merupakan syarat mutlak, karena selain guru

tersebut mempunyai kompetensi yang sangat menguasai, guru juga harus mengikuti paham Ahlu Sunnah wal Jama'ah.

Proses pelaksanaan rekrutmen meliputi kegiatan tes tertulis, tes wawancara, tes ke Aswajaan, tes baca kitab kuning dan tes baca tulis Al Qur'an dilaksanakan sesuai prosedur yang disiapkan oleh perguruan. Pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan sesuai prosedur pelaksanaan dengan mengedepankan tujuan utama yakni menyeleksi tenaga pendidik yang paling berkualitas sesuai standar yang ditetapkan oleh MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.

Strategi Rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan desentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon tenaga pendidik yang hendak direkrut. Strategi sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat dikantor pusat organisasi jika tenaga pendidik yang akan direkrut berjumlah sangat besar. Sedangkan, strategi rekrutmen desentralisasi adalah terjadi pada organisasi yang relative kecil kebutuhan rekrutmen yang terbatas.

Berdasarkan uraian diatas proses strategi rekrutmen di MBI Amanatul Ummah bersifat desentralisasi, sesuai kebutuhan tenaga pendidik yang akan direkrut, dan dengan mengedepankan guru senior sesuai bidang studi, dalam rangka menyiapkan program-program kegiatan sebagai upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik. 1) Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen , Evaluasi yang dihadapi saat pelaksanaan rekrutmen tidak banyak. Kendala yang muncul adalah terkadang ketika dari pihak wakil koordinator dan kepegawaian beserta para guru senior bidang studi, telah meluluskan tenaga pendidik baru kemudian dari pihak yayasan pusat, merasa tidak cocok dengan pendidik baru tersebut.

Akan tetapi kegiatan evaluasi di MBI Amanatul Ummah tidak berhenti saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi kandidat baru saja, akan tetapi selama proses pembelajaran proses evaluasi tetap berjalan, bahkan proses evaluasi itu diadakan sebulan sekali dengan berpakaian resmi menggunakan dasi, id card. Dan proses evaluasi juga bisa dilaksanakan seminggu sekali setiap rabu malam kamis, baik devisi keguruan dan kepegawaian, kesiswaan, kepesantrenan, sarpas dan lainnya.

Solusi yang dilakukan untuk menyelesaikan kendala dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto adalah melakukan koordinasi kepada seluruh personil (*team work*) dan selalu menekankan pentingnya rekrutmen tenaga pendidik baru guna meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto bukan untuk tujuan lain dan semua hal yang ditetapkan dalam strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik

dijalankan sesuai aturan dan rencana. Karena itulah pelaksanaan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto berjalan sangat baik. Tentunya tujuan utama dari hal tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari proses rekrutmen tenaga pendidik baru oleh pihak sekolah atau yayasan. Yang sudah selektif dan sistematis. Untuk meningkatkan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik baru maka implikasi dalam penelitian ini, adanya perbaikan sistem perekrutan tenaga pendidik dari masa ke masa adanya perbaikan kualitas tenaga pendidik dari tahun ke tahun, adanya perbaikan kualitas tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto, dengan adanya perbaikan kualitas rekrutmen, peningkatan kualitas tenaga pendidik, sehingga menghasilkan sebuah lembaga pendidikan yang berdaya saing tinggi, begitu pula melahirkan lulusan-lulusan yang berkompeten sesuai standar yang diinginkan oleh MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Danner, M., Geiger, F., Wehkamp, K., Rueffer, J. U., Kuch, C., Sundmacher, L., Skjelbakken, T., Rummer, A., Novelli, A., Debrouwere, M., & Scheibler, F. (2020). Making shared decision-making (SDM) a reality: protocol of a large-scale long-term SDM implementation programme at a Northern German University Hospital. *BMJ Open*, 10(10), e037575. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-037575>
- Dwi, I. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Inspirasi Manajemen*, 4(1), 10.
- Hasanah, I. (2021). Menumbuhkan Jiwa Kreativitas Siswa Melalui Pembelajaran Berbasis IT Pada Era Pandemi Covid-19. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 3(3), 18–28. <https://doi.org/10.51178/jetl.v3i3.267>
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52–69. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.182>
- M. Yusuf. (2020). Manajemen Rapat, Teori dan Aplikasinya dalam Pesantren. *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 10(2), 154–166. <https://doi.org/10.33367/ji.v10i2.1266>
- Salim, & Syahrums. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Citapustaka Media.

Sandela, M. (2019). MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SDIT SA'ADIAH KECAMATAN KUBUNG KABUPATEN SOLOK. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 155. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.