

PELAKSANAAN MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH AL-MUKHLISIN

Bella Nur Arifa

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

bellanurarifa98@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin mulai dari analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru, hingga penempatan tenaga pendidik baru, hasil dan faktor pendukung dan penghambat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Dari hasil penelitian ini data yang ditemukan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin dilakukan dengan cara sederhana dan kekeluargaan. Tahapan yang dilakukan adalah analisis kebutuhan, dengan menganalisis kondisi lingkungan madrasah berupa kekosongan jabatan yang ada. Analisis jabatan, dengan menentukan syarat umum calon tenaga pendidik untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan, seperti kualifikasi pendidikan S1. Menentukan calon yang tepat, melalui sumber eksternal (dari luar) lingkungan madrasah. Memilih metode yang paling tepat, melalui rekomendasi tenaga pendidik atau staff madrasah dan iklan di sosial media. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan yang disesuaikan dengan kebutuhan madrasah dan kebijakan kepala madrasah. Menyeleksi calon tenaga pendidik baru melalui pemeriksaan administrasi atau berkas lamaran serta proses wawancara secara santai dan sederhana oleh kepala madrasah. Penempatan tenaga pendidik baru, dilakukan secara langsung mengisi jabatan yang dibutuhkan saat itu sesuai dengan keputusan kepala madrasah. Hasil dari pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan madrasah tersebut dikatakan baik, karena setiap tahapan telah dilaksanakan.

Kata kunci: manajemen, rekrutmen tenaga pendidik, mutu pendidikan

ABSTRACT

This study aims to learn how to carry out management recruitment of educators in improving the quality of education in Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin starting from needs analysis, analysis of selection, determination of the right candidate, selection of the most appropriate method, choice according to needs, selecting new candidates for teaching staff, to the placement of new teaching staff, the

results and supporting and inhibiting factors. This study uses qualitative descriptive methods. From the results of this study, the data found can conclude that the implementation of management recruitment of educators in improving the quality of education in Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin is done in a simple and familial way. The steps taken are analysis of needs, by analyzing the conditions of the madrasa environment into the vacancy of the existing position. Job analysis, by determining the general requirements of prospective educators to fill the required vacancies, such as S1 education qualifications. Determine the right candidate, through external sources (from outside) the madrasa environment. Choose the most appropriate method, through teaching staff or school staff and advertising on social media. Calling candidates who meet the requirements tailored to the needs of madrassas and Madrasa Head policies. Selecting prospective new educators through administrative examinations or application documents as well as a complete and easy interview process by the Head of Madrasah. Placement of new teaching staff is done directly to fill the position needed at that time in accordance with the decision of the Head of Madrasah. The results of the implementation of the management of recruitment of educators by the madrasa were declared good, because every stage had been carried out.

Keywords: management, recruitment of educators, quality of education

PENDAHULUAN

Secara etimologis, *management* berasal dari Bahasa Inggris, yang dikembangkan dari kata *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* berasal dari Bahasa Italia, *maneggiare* yang diadopsi dari Bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Fuadah & Sanusi, 2017: 42). Menurut G.R. Terry, manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya (Yusuf, 2015)

Rekrutmen merupakan suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses penyeleksian (Mulyasa, 2007).

Mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menunjuk pada kualitas produk yang di hasilkan lembaga pendidikan atau sekolah. Yaitu dapat diidentifikasi dari banyak siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun yang lain serta lulusan relevan dengan tujuan (Aziz, 2015).

Dari pengertian di atas, dapat di pahami bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat tergantung pada manajemen dan sumber daya manusia yang berkualitas serta profesional yang mampu menjalankan manajerial secara efektif dan efisien. Selain itu, dalam upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik maka

harus diadakan pembinaan dan pelatihan profesional guru secara terus menerus agar terciptanya pendidik yang profesional. Upaya tersebut untuk meningkatkan mutu hasil belajar peserta didik. Maka, untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas, sebaiknya pihak manajer memiliki strategi khusus dalam rekrutmen.

Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat penting agar diperoleh hasil rekrutmen yang efektif. Rekrutmen yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah (Lisnandari, 2019). Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui beberapa langkah, diantaranya adalah analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru, serta penempatan tenaga pendidik baru (Yusuf, 2015).

Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama dan Yayasan yang didirikan secara kekeluargaan. Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin hanya untuk mengisi kekosongan saja. Sehingga berpengaruh terhadap kualitas keprofesionalan tenaga pendidik karena beberapa tenaga pendidik yang melamar tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki. Padahal mutu sebuah lembaga pendidikan disamping ditentukan oleh komponen kurikulum, pembiayaan, sarana dan prasarana, ditentukan juga oleh komponen sumber daya manusia yang salah satunya adalah kualitas komponen tenaga pendidik (Permana, 2020).

Dalam penelitian ini penulis bermaksud mengungkap proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung untuk dijadikan rekomendasi bagi sekolah lain terkait manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yakni merupakan suatu metode dalam melakukan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena atau gejala yang bersifat alami pada tempat yang diteliti. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Adapun uji absah data dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan teman sejawat, analisis kasus negatif, kecukupan referensi, uraian rinci, auditing kebergantungan, serta auditing kepastian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan fokus penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini meliputi analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru, serta penempatan tenaga pendidik baru.

Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan tenaga kerja adalah melakukan analisis terhadap kemampuan tenaga kerja yang sekarang untuk memenuhi kebutuhan jumlah karyawan. Analisis kebutuhan dilakukan untuk meramalkan atau memperkirakan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi agar pertumbuhan organisasi dapat dipelihara dan digali peluang-peluangnya pada waktu yang akan datang. Dimana penganalisis mencoba menentukan jumlah, jenis, dan mutu sumber daya manusia yang akan diperlukan untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban khusus, tanggung jawab yang harus dipenuhi dan menetapkan keterampilan dan pengetahuan apa yang diperlukan oleh para anggota organisasi (Yusuf, 2015).

Analisis kebutuhan merupakan salah satu kegiatan perencanaan yang penting dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Langkah awal yang dilakukan dalam analisis kebutuhan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung adalah dengan menganalisis dan mengidentifikasi kondisi yang ada di lingkungan madrasah. Maksudnya, dengan mengamati dan mendeskripsikan kebutuhan terhadap tenaga pendidik yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat sesuai dengan perkembangan zaman, seperti kebutuhan madrasah terhadap tenaga pendidik yang mengerti teknologi informasi dan komunikasi (TIK), tenaga pendidik yang cakap dan dapat berinteraksi dengan baik sehingga dapat mengembangkan prestasi belajar peserta didik, serta tenaga pendidik yang memahami ilmu agama dan dapat menjadikan contoh yang baik.

Proses analisis kebutuhan lain ialah dengan mengidentifikasi dan menjelaskan keadaan objektif madrasah dan program madrasah yang mengacu kepada visi, misi serta tujuan Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. Selain itu, kegiatan rekrutmen tenaga pendidik tersebut disesuaikan dengan biaya atau anggaran yang dimiliki oleh pihak madrasah. Langkah lainnya adalah dengan menentukan orang yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Orang yang terlibat sejatinya membentuk suatu kepanitiaan, namun di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin ini dalam proses rekrutmen tenaga pendidik biasanya tidak terfokus pada pembentukan panitia, karena yang terlibat hanya pihak Yayasan, Kepala Madrasah beserta wakilnya yang kemudian disepakati oleh para pendidik dalam kegiatan rapat.

Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah suatu proses menghimpun informasi setiap jabatan atau pekerjaan yang berguna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Analisis jabatan merupakan proses menghimpun dan mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional beserta tanggung jawabnya (Yusuf, 2015). Analisis pekerjaan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut. Analisis jabatan atau pekerjaan adalah suatu proses, metode, dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan (Agus, 1992).

Ada dua tujuan dari kegiatan analisis pekerjaan atau jabatan, yaitu untuk menyusun uraian jabatan (*job description*), dan persyaratan jabatan (*job specification*). Dalam uraian jabatan dapat diketahui jenis tugas dan tanggung jawab, prosedur mengerjakannya, dan alasan pejabat melakukan pekerjaan

minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang agar mampu mengerjakan pekerjaan itu dengan baik. Dalam persyaratan jabatan akan tertuang syarat pendidikan minimal yang harus dimiliki, bakat, minat, tempramen, kondisi fisik, dan jenis kelamin (untuk jabatan tertentu) (Agus, 1992).

Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin tidak menentukan jumlah syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik dalam mengisi suatu lowongan mengajar, karena syarat yang ditentukan akan disesuaikan dengan kebutuhan madrasah pada saat memerlukan tenaga pendidik baru tersebut. Persyaratan utama bagi calon tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin adalah memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana (S1), syarat ini disesuaikan dengan peraturan dalam undang-undang yang berlaku. Selain itu calon tenaga pendidik haruslah memiliki pengalaman dalam mengajar, karena menurut pihak Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin calon tenaga pendidik yang sudah memiliki pengalaman dalam mengajar akan lebih mudah dalam proses adaptasi di lingkungan madrasah sehingga akan lebih memudahkan dalam proses belajar mengajar. Syarat lain adalah memiliki kemampuan teknologi minimal menguasai *Microsoft Office*. Hal ini dikarenakan Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin berusaha memberikan yang terbaik bagi peserta didik khususnya di era globalisasi ini.

Menentukan Calon Yang Tepat

Pelaksanaan rekrutmen karyawan atau tenaga pendidik harus memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal. Rekrutmen tenaga kerja dari sumber internal artinya mengisi kekosongan jabatan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Istilah lain dikenal dengan *the promotion from within* yang berarti kesempatan untuk meningkatkan kemampuan atau prestasi mereka masing-masing dalam jabatan yang baru atas dasar prestasi sebelumnya yang sudah ditunjukkan. Dari keadaan inilah akan terciptanya *the right man in the right place* (Yusuf, 2015).

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan. Sumber rekrutmen internal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi (Jahari, 2018). Rekrutmen sumber eksternal dilakukan jika sumber dari dalam organisasi belum cukup atau sudah tidak memungkinkan lagi, maka dilakukan langkah lain dalam penarikan tenaga kerja adalah dari sumber luar organisasi. Kebijakan ini biasanya dilakukan dengan adanya syarat-syarat yang harus terpenuhi oleh calon tenaga kerja (Yusuf, 2015).

Calon tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin berasal dari sumber internal. Calon tenaga pendidik tersebut biasanya berasal tidak jauh dari lingkungan madrasah, yang mana berasal dari kalangan alumni dan rekomendasi guru atau staff yang ada di lingkungan Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. Proses pencarian calon tenaga pendidik melalui sumber internal di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin dengan melibatkan guru dan staff ini dirasa sangat membantu dalam proses pencarian calon tenaga pendidik yang sedang dibutuhkan madrasah. Pada prosesnya, guru atau staff tersebut setelah mendapatkan calon yang mereka kenal dan memenuhi syarat, maka selanjutnya akan direkomendasikan kepada Kepala Madrasah. Adapun orang-orang yang direkomendasikan tersebut biasanya merupakan alumni Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin atau kerabat dari guru atau staff tersebut.

Memilih Metode Rekrutmen yang Paling Tepat

Metode rekrutmen yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan sumber calon tenaga kerja, yaitu berdasarkan sumber calon rekrutmen internal dan eksternal. Metode rekrutmen dari sumber calon tenaga pendidik internal (dari dalam organisasi) diantaranya yaitu melalui penempatan pekerjaan, inventarisasi keahlian, serta rekomendasi karyawan. Sedangkan metode rekrutmen dari sumber calon tenaga pendidik eksternal (dari luar organisasi) yaitu melalui institusi pendidikan, iklan, dan agen pemerintahan.

Metode yang biasa digunakan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin disesuaikan dengan sumber calon tenaga pendidik berasal. Sumber calon tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin adalah berasal dari sumber internal. Adapun metode yang dilakukan diantaranya adalah rekomendasi kerabat atau kenalan dari guru atau staff yang ada di lingkungan madrasah. Setelah diadakannya rapat oleh Kepala Madrasah mengenai kebutuhan atau lowongan pekerjaan, setiap guru dan staff di lingkungan Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin diminta untuk membantu dalam proses pencarian calon tenaga pendidik tersebut. Hal ini dikarenakan agar membantu dalam mendapatkan calon tenaga pendidik yang dibutuhkan dengan waktu yang lebih cepat.

Metode yang kedua adalah dengan menggunakan iklan di sosial media, yang dilakukan oleh setiap guru atau staff di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. Iklan mengenai lowongan mengajar tersebut biasa dilakukan oleh guru atau staff melalui grup *Whatsapp* Alumni, *Facebook*, dan sebagainya. Dalam prosesnya, calon tenaga pendidik yang melamar biasanya berasal dari kalangan alumni di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. Selain itu, calon tenaga pendidik tersebut berasal dari keluarga, teman atau kerabat guru atau staff yang merekomendasikannya.

Memanggil Calon yang Memenuhi Persyaratan Jabatan

Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan dapat dilakukan dengan mengumpulkan berkas lamaran calon tenaga kerja dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi (Yusuf, 2015).

Pengisian formulir lamaran adalah proses pencatatan formal tentang lamaran kerja para individu pelamar. Catatan ini kemudian dapat digunakan oleh departemen sumber daya manusia dan mungkin di-*review* oleh agen-agen pencari karyawan. Pengisian formulir lamaran ini menyediakan informasi yang berhubungan mengenai individu dan digunakan dalam penawaran pekerjaan (Mangkuprawira, 2011).

Jadwal pengumpulan lamaran atau berkas persyaratan calon tenaga pendidik baru selain disesuaikan dengan kebutuhan madrasah, jadwal pengumpulan lamaran tersebut dilakukan sesuai dengan keputusan kepala madrasah, yang telah disetujui oleh pihak yayasan. Jika ada calon tenaga pendidik yang berasal dari alumni atau rekomendasi guru dan staff Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin yang melamar, selanjutnya kepala madrasah yang akan memutuskan jadwal pengumpulan lamaran calon tenaga pendidik tersebut.

Setiap tahapan rekrutmen tenaga pendidik baru di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin dilakukan atas keputusan dari Kepala Madrasah dan persetujuan pihak

yayasan. Hal ini karena Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin merupakan lembaga pendidikan yang berada dibawah yayasan yang dimiliki oleh satu keluarga. Oleh sebab itu, pada setiap proses rekrutmen seperti jadwal pengumpulan lamaran, proses seleksi dan wawancara, serta penerimaan dilakukan atas keputusan kepala madrasah.

Menyeleksi Calon Tenaga Pendidik Baru

Seleksi adalah suatu proses memilih tenaga kerja dari para pelamar yang masuk, dimana akan dipilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi, tujuan dan kebutuhan organisasi atau perusahaan melalui serangkaian tahapan tes yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Seleksi adalah suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap beberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2010). Proses seleksi memiliki beberapa langkah yang dapat ditempuh, diantaranya penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian (tes psikologis, tes prestasi, tes pengetahuan, dan tes kesehatan), hingga tes wawancara.

Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin tidak memiliki tahapan seleksi secara khusus bagi calon tenaga pendidik baru. Jenis seleksi yang dilakukan hanya dengan melakukan pemeriksaan administrasi berupa surat lamaran, foto, ijazah dan transkrip nilai dari calon tenaga pendidik baru. Setelah itu, dilakukan tahapan wawancara secara santai yang dilakukan oleh kepala madrasah. Pada tahap wawancara ini, yang menjadi poin penilaian kepala madrasah terhadap calon tenaga pendidik baru tersebut adalah menilai bagaimana kesungguhan calon tenaga pendidik untuk mengajar di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin, selain itu proses wawancara yang dilakukan berfungsi sebagai pengambilan komitmen dari calon tenaga pendidik baru untuk mengajar dengan baik sesuai aturan dan tujuan madrasah jika sudah diterima mengajar di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. Pada tahap penyeleksian calon tenaga pendidik baru yang berwenang dalam menentukan calon tenaga pendidik tersebut diterima atau tidak adalah kepala madrasah.

Penempatan Tenaga Pendidik Baru

Penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari proses seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan, 2013). Terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja, yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan, dan pengalaman kerja (Yuniarsih & Suwanto, 2011).

Penempatan tenaga pendidik baru dilakukan secara langsung dengan mengisi kekosongan jabatan mengajar yang ada. Pada proses penempatan tenaga pendidik baru tersebut tidak adanya perjanjian kerja yang spesifik dilakukan oleh pihak madrasah. Perjanjian kerja yang dilakukan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin biasanya hanya secara lisan saja dan tidak tertulis. Adapun perjanjian yang dilakukan tersebut hanya mengenai komitmen dalam pekerjaan seperti waktu, dan jumlah upah atau gaji yang diterima

Keberhasilan pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dicapai oleh Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin yakni dilihat dari keseluruhan tenaga pendidik mencapai 16 orang tenaga pendidik. Dari jumlah tenaga pendidik tersebut banyak yang sudah bersertifikasi berjumlah 80 % dan yang PNS hanya 20 %.

Dilihat dari segi kuantitatif, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin sejauh ini tidak banyak mendapatkan tenaga pendidik baru, karena Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik baru hanya jika ada tenaga pendidik yang memiliki kendala dalam ngajar, seperti sakit, pindah tugas, meninggal, dan sebagainya. Dapat dilihat dari jumlah tenaga pendidik baru yang dibutuhkan selama tahun ajaran 2018/2019 dengan rasio 1 : 2. Yang mana jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan selama tahun 2018/2019 adalah hanya seorang guru, sedangkan yang melamar sebanyak dua orang. Adapun penerimaan calon tenaga pendidik baru tersebut dilihat dari analisis kebutuhan dan jabatan yang telah dilakukan sebelumnya, salah satunya dengan mempertimbangkan salah satu calon yang merupakan alumni, dikarenakan lebih banyak mengenal lingkungan madrasah.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Faktor pendukung adalah segala sesuatu yang dapat mendukung terhadap pelaksanaan pendidikan. Sedangkan faktor penghambat adalah segala sesuatu yang dapat menghambat terhadap pelaksanaan pendidikan.

Faktor pendukung pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin adalah tenaga pendidik dan staff Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin itu sendiri, karena bertugas dalam membantu mencari calon tenaga pendidik baru serta kepala madrasah yang dalam hal ini dikarenakan setiap tahapan rekrutmen yang dilakukan tidak terlepas dari wewenang dan keputusan kepala madrasah.

Faktor penghambat pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin adalah dana. Hal ini dikarenakan dana yang tersedia tidak banyak, maka proses rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan hanya dapat mengandalkan tenaga pendidik dan staff yang ada di lingkungan Madrasah saja. Sumber calon tenaga pendidik, dikarenakan Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin lebih mengutamakan sumber calon tenaga pendidik dari kalangan alumni dan kerabat guru saja.

SIMPULAN

Pelaksanaan Manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin ditanggungjawabkan kepada kepala madrasah beserta para wakilnya dengan pihak yayasan yakni dengan cara sederhana dan kekeluargaan, karena Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin merupakan madrasah yang didirikan di Yayasan yang masih dalam satu keluarga. Adapun yang dilakukan dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik diantaranya dengan melakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, menentukan metode yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi syarat, menyeleksi

calon tenaga pendidik, hingga penempatan tenaga pendidik baru di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin.

Hasil pelaksanaan rekrutmen rekrutmen yang dicapai oleh Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin dilihat dari keseluruhan jumlah tenaga pendidik mencapai 16 tenaga pendidik. Dari jumlah tersebut dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam kurun waktu satu tahun terakhir yakni tahun ajaran 2018/2019 memiliki rasio 1 : 2, dimana Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin hanya satu kali untuk membutuhkan satu tenaga pendidik dan yang melamar berjumlah dua orang saja. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen rekrutmen di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin belum berjalan dengan efektif. Sebab kepala madrasah tidak sembarang menerima dan mengeluarkan guru yang ada, dikarenakan berinisiatif untuk memaksimalkan seluruh tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin.

Faktor penunjang dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin yaitu tenaga pendidik, staff dan kepala madrasah. Sedangkan faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin yaitu dari segi pendanaan dan sumber calon tenaga pendidik tersebut berasal.

REFERENSI

- Agus, Moh. T. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Aziz, A. (2015). Peningkatan Mutu Pendidikan. *PANCAWAHANA (Jurnal Studi Islam)*, 10(2), 1–14.
- Fuadah, F. S., & Sanusi, H. P. (2017). MANAJEMEN PEMBELAJARAN DI PONDOK PESANTREN. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.15575/isema.v2i2.5001>
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Jahari, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan (Untuk Peningkatan Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing Global)*. Yayasan Darul Hikam.
- Lisnandari, L. (2019). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidikan Di Madrasah Aliyah. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), 76–83. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5011>
- Mangkuprawira, Tb. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Permana, W. A. (2020). Manajemen Rekrutmen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 5(1), 83–96. <https://doi.org/10.15575/isema.v5i1.5989>
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, T. D. A. P. U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Yuniarsih, T., & Suwanto, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Alfabeta.

Bella Nur Arifa

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Raja Grafindo Persada.