



## STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP KUALITAS PENDIDIKAN DI SMA ISIAM FATHAN DAIMAN MENDALA

Dwi Purnanti<sup>1</sup>, Dewi Yanti<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Universitas Islam AnNur Lampung, Indonesia

Email: [dpurnanti89@gmail.com](mailto:dpurnanti89@gmail.com)<sup>1</sup>, [yantidewi040@gmail.com](mailto:yantidewi040@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstract

*This research aims to find out: (1) Analyze planning for recruitment and selection of teaching staff to improve the quality of education at SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. (2) Describe the recruitment and selection strategy for teaching staff to improve the quality of education at SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. (3) Analyzing the evaluation process for implementing recruitment and selection for teaching staff in improving the quality of education at SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. This research uses descriptive qualitative research methods. The data obtained in this research was obtained directly. By conducting interviews with related parties to obtain data related to the recruitment and selection strategy for teaching staff to improve the quality of education at SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. The results of this research show that: 1) The process of recruitment activities at SMA Isiam Fathan Daiman Mendala is through the deputy coordinator for teacher and personnel affairs by opening job vacancies or prospective teaching staff through the mobile phone system in the sense of directly notifying senior teachers to prepare teaching staff new according to the needs of the subjects to be taught. 2) The process of implementing the recruitment strategy includes written tests, yellow book reading tests, human skills tests, Al-Qur'an reading tests, according to procedures prepared by the teacher training team. The recruitment strategy process at SMA Isiam Fathan Daiman Mendala prioritizes the main objective, namely selecting qualified teaching staff, with integrity and an understanding of Ahlu Sunnah wal Jama'ah. 3) The evaluation process for the implementation of recruitment activities at SMA Isiam Fathan Daiman Mendala found no obstacles, everything went systematically and was well structured.*

**Keywords:** Recruitment Strategy, Selection of Educators, Quality of Education

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Menganalisis perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. (2) Mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. (3) Menganalisis proses evaluasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. Penelitian ini menggunakan penelitian ini metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapat 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Proses kegiatan rekrutmen di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala mengedepankan tujuan utama yaitu menyeleksi tenaga pendidik yang berkualitas, bertintegritas serta berpaham Ahlu Sunnah wal Jama'ah. 3) Proses evaluasi pelaksanaan kegiatan rekrutmen di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala tidak menemukan kendala, semua berjalan dengan sistematis dan terstruktur dengan baik.

**Kata Kunci:** Strategi Rekrutmen, Seleksi Tenaga Pendidik, Kualitas Pendidikan

## PENDAHULUAN

Tenaga pendidik memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Kualitas tenaga pendidik memengaruhi proses pembelajaran, prestasi siswa, dan pengembangan karakter. Mencari dan mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas bukanlah tugas yang mudah. Ketersediaan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan merupakan tantangan tersendiri. Perubahan dalam paradigma pendidikan, seperti penerapan pendekatan pembelajaran yang lebih kontekstual, kolaboratif, dan teknologi-informatif, menuntut adanya tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai. Kebutuhan akan tenaga pendidik yang beragam, baik dalam hal keahlian akademik maupun kemampuan sosial dan interpersonal, menuntut adanya strategi rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk memastikan keberagaman tersebut terpenuhi. Kualitas tenaga pendidik yang baik merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Dengan memiliki tenaga pendidik yang berkualitas, lembaga pendidikan dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna dan efektif bagi siswa. Dalam konteks persaingan antar lembaga pendidikan, memiliki tenaga pendidik yang unggul akan meningkatkan daya saing lembaga dan menarik minat calon siswa serta kepercayaan orang tua.

Oleh karena itu, strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang tepat sangat penting untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik, mendukung pengembangan pendidikan yang berkualitas, dan memenuhi tuntutan perkembangan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Tjiptono & Anastasia, 1995). Layanan merupakan perilaku produsen dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen demi tercapainya kepuasan pada konsumen itu sendiri. Perilaku tersebut dapat terjadi pada saat, sebelum dan sesudah terjadinya transaksi. Dari pengertian tersebut mutu layanan dapat diartikan suatu tindakan untuk pemenuhan kebutuhan dan keinginan

konsumen serta ketepatan penyampaian sesuatu harapan konsumen yang dinginkan (Pakpahan, 2020). Salah satu kebijakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia adalah melalui peningkatan mutu pendidikan.

Pemerataan dan mutu pendidikan akan membuat warga negara Indonesia memiliki keterampilan khusus (Life Skills) sehingga memiliki kemampuan untuk mengenal dan mengatasi masalah diri dan lingkungannya, mendorong tegaknya masyarakat madani dan modern yang dijiwai nilai-nilai agama dan ideologi Negara (Aslamiyah *et al.*, 2022). Indonesia dalam bidang pendidikan menghadapi tiga persoalan yang serius. Pertama, krisis moral yang begitu dahsyat di dalam masyarakat. Kedua, sistem pembelajaran yang belum begitu memadai disekolah-sekolah. Ketiga, mutu pendidikan yang masih rendah khususnya dijenjang pendidikan dasar dan menengah (Musanna & Syamsul, 2011). Namun demikian pemerintah beserta berbagai kalangan telah dan terus menerus berupaya mewujudkan peningkatan mutu pendidikan, antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana prasarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan buku dan alat pelajaran, pelatihan dan peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta peningkatan manajemen sekolah (Cahyana, 2010).

Untuk menciptakan sebuah lembaga pendidikan yang bermutu sebagaimana yang diharapkan banyak orang atau masyarakat bukan hanya menjadi tanggungjawab sekolah, tetapi merupakan tanggungjawab dari semua pihak termasuk didalamnya orangtua dan dunia usaha sebagai customer internal dan eksternal dari sebuah lembaga pendidikan. Arcaro S.Jerome dalam Ary Bogdan, RC and Bihlen, menyampaikan bahwa terdapat lima karakteristik sekolah yang bermutu yaitu : 1) Fokus pada pelanggan, 2) keterlibatan total, 3) pengukuran, 4) komitmen, 5) perbaikan berkelanjutan (Duryat *et al.*, 2021). Organisasi sekolah sebagai lembaga yang menyediakan proses pendidikan dan pembelajaran dan diberikan kepada masyarakat, membutuhkan layanan yang baik dan bermutu apabila ingin lembaganya diminati publik. Sebab tanpa layanan yang baik terutama dari hasil proses pendidikannya, masyarakat tidak akan memperhatikan lembaga/sekolah tersebut. Dengan demikian lembaga pendidikan/sekolah harus dapat memberikan kepuasan layanan kepada masyarakat dengan berbagai aktivitas layanan yang dimiliki. Usman menyatakan, mutu dibidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome.

Input pendidikan dinyatakan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna). Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non

akademik siswa tinggi. Out come dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas (Uzer, 1992). Input pendidikan adalah segala hal yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Segala hal yang dimaksud meliputi sumberdaya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumberdaya meliputi sumberdaya manusia (kepala sekolah, guru-termasuk guru BK, karyawan, siswa) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan,). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dan sebagainya. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. oleh karena itu tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut (Sayuti, 2022).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Muhajir, 2000). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (field research) ditinjau dari cara dan taraf pembahasan, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa setiap rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas pendidikan sebagaimana adanya sehingga bersifat untuk mengungkapkan fakta di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. Pengambilan data atau penjaringan fenomena dilakukan dari keadaan yang sejarnya yang dikenal dengan sebutan pengambilan secara alami dan natural (Sari *et al.*, 2022). Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Azwar, 2004) yang dilakukan di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. Teknik Analisis Data menggunakan kerangka berpikir induktif dan deduktif atau menganalisa data yang tidak berwujud angka hanya menggunakan pola berpikir (Moleong, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Perencanaan Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala**

Dalam deskripsi ini akan diuraikan informasi mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala secara langsung dilakukan oleh pihak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian.

#### **Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala**

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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA pada khususnya dan pada SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. 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, kerena itu merupakan bagian paling penting dalam proses tes di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala**

Dalam sebuah perencanaan dan strategi rekrutmen tentunya ada evaluasi dalam rangka memberikan jalan yang terbaik baik, jika ditemukan kendalakendala atau hambatan-hambatan dalam proses rekrutmen, seleksi dan lain sebagainya di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala, bahwa terkait dengan kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala telah selesai proses evaluasi kinerja tetap berjalan sebagai mana mestinya, bahwa kegiatan evaluasi di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala tidak berhenti saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi kandidat baru saja, akan tetapi selema 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. Sehingga dapat menghasilkan siswa yang berkualitas ditunjukan 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh SMA Isiam Fathan Daiman Mendala merupakan sebuah inovasi dalam sebuah lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Hal ini terjadi karena pertumbuhan SMA Isiam Fathan Daiman Mendala yang sangat cepat dengan bertambahnya siswa setiap tahunnya. Dengan bertambahnya siswa, maka sekolah sangat membutuhkan guru yang kompeten. Proses rekrutmen tenaga pendidik SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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.

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik dan seiring dengan jumlah siswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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. Kegiatan melakukan rekrutmen

selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat oleh pihak perencana tenaga pendidik (Krisbiyanto, 2019).

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. 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala. 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala 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 SMA Isiam Fathan Daiman Mendala adalah melakukan koordinasi kepada seluruh personil (team work) dan selalu menekankan pentingnya rekrutmen tenaga pendidik baru guna meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala bukan untuk tujuan lain dan semua hal yang ditetapkan dalam strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dijalankan sesuai aturan dan rencana. Karena itulah pelaksanaan startegi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala berjalan sangat baik. Tentunya tujuan utama dari hal tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Isiam Fathan Daiman Mendala.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukan 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

- Aslamiyah, N., Supriyanto, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Kebijakan Pengambilan Keputusan Pimpinan Dilingkungan Pondok Pesantren untuk Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan Formal. *Attractive : Innovative Education Jurnal*, 4.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Cahyana, A. (2010). Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Satuan Otonomi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 16.
- Duryat, H., Masduki, & Jamali, S. (2021). *Manajemen Pendidikan AntiKorupsi:(Wacana Kritis Atas Etika Kekuasaan Dan Budaya Mematuhi Melalui Pendidikan)*. K-Media.
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhajir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitati*. Rakesaresan.
- Musanna, A., & Syamsul, B. (2011). Quo Vadis Desentralisasi Pendidikan Di Indonesia Tinjauan Historis, Orientasi Dan Reformulasi Desentralisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 10.
- Pakpahan, M. (2020). Strategi Meingkatkan Minat Beli Ulang Aptek Terhadap Produk Obat Pt Novell Pharmaceutical Labs Medan. *Jurnal Manajemen Dan*

*Akuntansi Medan, 2.*

Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.

Sayuti, A. (2022). PERAN KOMITE DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *Jurnal Mubtadiin, 8*.

Tjiptono, F., & Anastasia, D. (1995). "Total Quality Management Yogyakarta: Andi Offset." PT Hidakarya Agung.

Uzer, M. U. (1992). *Menjadi Guru Profesional*. Rermaja Rosda Karya.