

REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH SWASTA AL-JAUHAREN KOTA JAMBI

Yulia Afrilliana¹, Risnita², Raudhatul Jannah³

^{1,2,3}Universitas islam negeri sultan thaha saifuddin jambi

yuliaafrilliana43@gmail.com

ABSTRACT; *This article discusses the process of recruitment, selection and placement of teaching staff in improving the quality of education at Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen Jambi City. This study aims to analyze the stages of recruitment, identify the obstacles faced, and evaluate the effectiveness of the process in achieving educational goals. The results showed that the recruitment process at MAS Al-Jauharen involved careful planning, committee formation, dissemination of announcements, and selection which included written tests and interviews. Constraints faced in recruitment include the family system, lack of professionalism in human resource management, and the availability of suitably qualified educators. Nonetheless, an evaluation of the recruitment and selection process shows that the institution is able to improve the quality of education through proper management of teaching staff.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Placement and Education Quality.*

ABSTRAK; Artikel ini membahas mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen Kota Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tahapan rekrutmen, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta mengevaluasi efektivitas proses tersebut dalam mencapai tujuan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di MAS Al-Jauharen melibatkan perencanaan yang matang, pembentukan panitia, penyebaran pengumuman, dan seleksi yang meliputi tes tertulis dan wawancara. Kendala yang dihadapi dalam rekrutmen termasuk sistem kekeluargaan, kurangnya profesionalisme dalam manajemen sumber daya manusia, dan ketersediaan tenaga pendidik yang sesuai kualifikasi. Meskipun demikian, evaluasi terhadap proses rekrutmen dan seleksi menunjukkan bahwa lembaga mampu meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan tenaga pendidik yang tepat.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Mutu Pendidikan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan suatu bangsa sangat ditentukan oleh para pendidiknya, tenaga pengajar memegang peranan penting dan strategis dalam mencapai tujuan tersebut, kualitas

staf pengajar suatu Lembaga Pendidikan mempengaruhi keberhasilan Lembaga dan peningkatan mutu pendidikan.¹ Peningkatan kualitas pendidikan terkait erat dengan pembahasan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), karena personel SDM adalah mereka yang mengatur, menjadwalkan, melaksanakan, mengawasi, dan mengarahkan kegiatan serta mengelola kerangka administrasi organisasi. Lembaga pendidikan memerlukan SDM yang bisa dipercaya & berkemampuan untuk menerapkan pendekatan manajemen ini.

Sumber daya manusia yang profesional & mampu memberi kontribusi yang bermanfaat Untuk terlaksananya pendidikan yang efisien. tentu diperlukan guna mewujudkan Sekolah yang bisa memenuhi tuntutan masyarakat dalam ranah pendidikan. Staf pengajar dan kepala sekolah yang profesional merupakan salah satu pendukung yang harus membantu suatu lembaga memenuhi kriteria kompetensi dengan kualitas yang lebih baik. Kontribusi sekolah antara lain ialah kepala sekolah & guru profesional, yang peran dan tanggung jawabnya mempunyai dampak signifikan terhadap kelanjutan proses pendidikan. Mempekerjakan guru yang kompeten dapat dicapai melalui perekrutan sumber daya manusia yang efisien.²

Dale Yoder mengatakan bahwa rekrutmen pegawai mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumbernya, tahapan dalam proses keseluruhan menjadi organisasi, kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, dan penempatan.³

Menurut Handoko Hani dalam bukunya Ibrahim Bafadal menyatakan bahwa proses seleksi pegawai sangat bervariasi pada organisasi satu dengan yang lain dan pekerjaan satu dengan pekerjaan lain. proses ini dilakukan setelah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul. Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Menurut Strauss dan Sayles dalam bukunya Ibrahim Bafadal, seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru.⁴

Seleksi merupakan proses pemilihan dari orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada organisasi tersebut. Seleksi guru memperhatikan kompetensi akademik dan kemampuan bidang studi, keterampilan

¹ Falah, A. *Studi Analisis Aspek-Aspek Keberhasilan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sdn 01 Karangmalang Gebog Kudus*. ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal, (2015),1.

² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2009), 102.

³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber daya manusia*, (Semarang : Pustaka Rizki 2015), 67

⁴ Ibrahim Bafadal. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. (Jakarta: Bumi Aksara.2008), 31.

berkomunikasi dan kemampuan pedagogis. Kriteria seleksi menekankan pada faktor personal. Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi MSDM yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Kedua kegiatan tersebut didahului oleh kegiatan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa kegiatan rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada kebutuhan yang dialami organisasi, baik dalam fisik maupun dari segi kemampuan dan keterampilan.

Sulistriani juga menyatakan bahwa pendidik adalah kunci dari kesuksesan pendidikan yang ada di dalam sekolah. Tanpa kependidikan pun mempunyai tugas sebagai penunjang kegiatan yang ada di sekolah, seperti tata usaha, pustakawan. Terlihat bahwa pendidik dan kependidikan memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan.⁵

Pendidikan yang bermutu ialah pendidikan yang mampu melaksanakan secara efektif proses penentuan mutu peserta didik, yang diwujudkan dengan menjauhkannya dari tindak kejahatan, moral yang buruk, dan keyakinan agama palsu. Sistem perencanaan yang kuat, bersama dengan sumber daya, prosedur, dan tata kelola yang disediakan oleh guru yang berkualitas dan materi pengajaran berkualitas tinggi, merupakan fondasi dari setiap pendidikan yang unggul.⁶

Dasar hukum rekrutmen sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-qashash ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
(٢٦ القشاش)

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”.(Q.S. Al-Qhshash 26).⁷

Manfaat rekrutmen memiliki fungsi sebagai “*the right man on the right place*” yang

⁵ Sulistriani Sari, *Strategi Rekrutmen Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamunlang*, (2019) 36.

⁶ Dedi. *Pendidikan Bermutu & Berdaya Saing*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2012), 120.

⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Putra Toha, 1995), h. 270

mana fungsi ini menjadi pegangan para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di lembaga. Begitu pentingnya peran manusia dalam jangka pendek maupun jangka panjang, dalam suatu organisasi harus memiliki nilai yang lebih dibandingkan dengan lembaga lain.

Tenaga pendidik merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan pada setiap proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari adanya inovasi pendidikan, khususnya inovasi kurikulum.⁸

Tenaga pendidik merupakan jabatan profesional karena menyanggah tugas untuk mencerdaskan peserta didik pada proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Tenaga pendidik inilah yang berperan dalam menentukan kualitas pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan. Tenaga pendidik merupakan komponen penting dalam proses pembelajaran peserta didik.⁹

Tenaga pendidik merupakan faktor penentu baik buruknya mutu pendidikan dan lancar tidaknya aktifitas pendidikan di sekolah. Tenaga pendidik yang profesional adalah tenaga pendidik yang mengutamakan mutu atau kualitas layanan, yang dimaksud adalah layanan tenaga pendidik harus memenuhi standar kebutuhan peserta didik serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi yang dimiliki masing-masing peserta didik.¹⁰ Dalam rangka membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, maka keberadaan lembaga pendidikan juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dengan serius 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.

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). 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

⁸ Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada. 2009. hlm. 134

⁹ Ibid, hlm. 63-69

¹⁰ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada. 2010. hlm. 28

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.

Sekolah merupakan sebagai suatu institut atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Selain itu juga sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan sesuai dengan visi, misi dan target yang direncanakan.¹¹

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 di atas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan lulusan yang berkualitas. Hal ini bisa saja disebabkan karena tidak adanya visi, misi dan tujuan yang jelas, di samping kurangnya koordinasi tim kerja dengan pihak manajemen sekolah.

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga pendidik yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam

¹¹ Supriadi, *Dasar-dasar Adminisitrasi pendidikan*, (Jakarta : P2LPTK,1989) h. 346

penyelenggaraan pendidikan.¹²

Melihat peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional. Rekrutmen pendidik adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.¹³ Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah, karena di dalam keberlangsungan kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila orang-orang yang ada di dalamnya kurang berkompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Berdasarkan grand tour (penciuman lapangan) peneliti ke Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen Kota Jambi, Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen Kota Jambi diminati masyarakat karena latar belakang beragama berbasis pondok pesantren. Madrasah Aliyah swasta Al-Jauharen Kota Jambi dibentuk sebagai Madrasah Aliyah swasta yang berbasis pondok pesantren, dengan tujuan mewujudkan generasi islam yang menjunjung tinggi dan menegakkan nilai-nilai iman dan taqwa, serta berakhlakul karimah. Madrasah Aliyah swasta Al-Jauharen Kota Jambi juga menyelenggarakan program ekstra kulikuler untuk mengasah kemampuan siswa/siswi yang berbakat dan berprestasi dengan nilai-nilai islam.¹⁴

Madrasah Aliyah swasta Al-Jauharen Kota Jambi dengan reputasi baik di mata Masyarakat khusus nya di Masyarakat sekitar, dan mempunyai Akreditasi B. Sehingga Untuk mempertahankan dan meningkatkan citra positifnya, peningkatan mutu pembelajaran menjadi fokus utama. Pihak sekolah menganggap rekrutmen tenaga pendidik berkualitas sebagai

¹² Pupuh Faturrohman, *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, (jakarta : PT. Refika Aditama, 2007), h.113

¹³ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (jakarta : Rineka Cipta, 2009), h.111

¹⁴ Observasi Peneliti di MAS Al-Jauharen, 02 April 2024.

langkah penting dalam menjaga peran guru yang sangat vital dalam Pendidikan. Proses rekrutmen nya di lakukan tidak setiap tahun tapi menyesuaikan kebutuhan guru saja, Namun, upaya terus dilakukan untuk mengoptimalkan kualitas pendidikan, terutama melalui rekrutmen guru yang unggul.

Madrasah Aliyah Al-Jauharen merupakan lembaga pendidikan resmi yang di kelola oleh Yayasan Ponpes Al-Jauharen yang berlokasi di Jl.KH.A. Majid Kelurahan tanjung johor Kecamatan Pelayangan Kota Jambi. MAs Al-Jauharen merupakan madrasah yang hampir seluruh santrinya tinggal di pondok pesantren, sehingga MAs Al-Jauharen benar-benar mengusung nilai-nilai sekolah islam. Hal ini tentu saja berimplikasi pada system rekrutmen, semua tenaga pendidik harus memahami apa yang terjadi di pesantren.

MAs Al-Jauharen telah membuat kemajuan yang relative baik dalam waktu yang singkat. Keadaan ini tercermin dari mutu Pendidikan yang di dukung oleh tenaga yang professional serta fasilitas sarana dan prasarana yang memadai. MAs Al-Jauharen terus mengalami peningkatan kenaikan siswa dari sejak berdirinya yakni tahun 2004.

MAs memiliki program yang cukup berbeda, yaitu mendalami ekstrakurikuler sesuai minat dan bakat santri yang dilaksanakan sebelum KBM berlangsung. Jadi setiap awal tahun, parasantri diperkenankan memilih ekstrakurikuler yang mereka minati, kemudian dalam satu tahun santri tersebut setiap hari mengikuti ekstrakurikuler yang dilaksanakan pagi hari seteah sholat subuh yakni ketika KBM dimulai. Hal ini berarti tenaga pendidik MAs Al-Jauharen memiliki kemampuan yang baik di bidang pengajaran maupun ekstrakurikuler.

Institusi yang berkualitas ialah institusi yang melakukan proses perekrutan sedemikian rupa sehingga analisis jabatannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan & kriteria jabatan, berdasarkan temuan penelitian di atas. Karena hal ini akan berdampak pada proses pembelajaran di kelas & kualitas pembelajaran, maka lembaga pendidikan juga harus menyesuaikan perekrutan staf pengajarnya dengan latar belakang pendidikan dan keterampilannya

METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu studi berusaha untuk mencari, menemukan mengungkapkan serta menggali informasi dan fakta

dengan pemikiran yang tepat tentang Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen Kota Jambi, pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif menggambarkan tentang fakta dan kejadian yang terjadi pada objek penelitian.

Metodologi penelitian deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Teknik, ide, dan pedoman yang digunakan untuk mengatasi masalah dan menghasilkan solusi disebut metodologi. Dengan kata lain, metodologi adalah strategi luas yang digunakan untuk melihat suatu permasalahan penelitian.¹⁵ Djam'an dan Aan mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai suatu jenis penyelidikan yang menggunakan bahasa untuk menggambarkan realitas secara tepat guna mengungkap realitas sosial. Pendekatan ini didasarkan pada teknik pengumpulan dan analisis fakta relevan dari situasi aktual.¹⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mas Al-Jauharen mengalami peningkatan yang cukup besar dalam waktu yang singkat. Hal ini dapat dilihat sebagai kualitas pendidikan yang baik karena dibantu oleh tenaga pendidik dan fasilitas sarana prasarana yang memadai, sehingga menghasilkan peserta didik yang cukup baik. MAs Al-Jauharen mengalami peningkatan dari tahun berdirinya 2004.¹⁷ Berikut data kenaikan jumlah santri dan santriwati dari 3 tahun terakhir:

Tabel 4.4

Data Kenaikan 3 tahun terakhir jumlah santri dan santriwati

Tahun Ajaran	X		XI		XII		Jumlah (X + XI + XII)	
	Jml Santri	Jml kelas	Jml santri	Jml kelas	Jml santri	Jml kelas	Jml santri	Jml kelas

¹⁵Deddy Mulyana, *Metodologi penelitian kualitatif* (Bandung: PT remaja rosdakarya,2013), 145.

¹⁶Djam'an Satori dan Aan Komariah,*Metodologi Penelitian kualitatif* (Bandung:Alfabeta,2014),25.

¹⁷ Kepala Madrasah Tahun 2023/2024, Aziz Muslim S.Pd.I , Wawancara, 15 Juli 2024.

2021/2022 2	30	2 kls	38	1 kls	30	1 rbl	98	3 kls
2022/2023 3	51	2 kls	40	2 kls	36	1 rbl	127	5 kls
2023/2024 4	57	2 kls	50	2 kls	45	2 rbl	152	6 kls

Sumber : Data Akademik Mas Al-Jauharen

Dalam penyajian data mengenai proses rekrutmen tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen ,peneliti berusaha menjelaskan kenyataan-kenyataan yang ada melalui proses penelitian baik melalui wawancara yang mendalam terhadap responden, terutama responden yang pernah mengikuti dan terlibat dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, disamping itu data juga peneliti peroleh dari hasil observasi dan studi dokumentasi. Dari informasi yang peneliti terima melalui informan dapat dilihat dan dibaca dalam pembahasan yang akan penulis paparkan berikut ini.

Pengadaan rekrutmen pendidik yang dilaksanakan di MAS Al-jauharen karena adanya kekosongan tenaga pendidik. Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga pendidik yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan disekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Sesuai keterangan dari Ustadz Aziz Muslim S.Pd.I sebagai Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen tahun 2023/2024 mengatakan bahwa :

“Sebelum pengadaan rekrutmen tenaga pendidik ini saya sebagai Kepala Madrasah mengadakan rapat guru mengenai analisis kebutuhan guru yang harus dipenuhi untuk kelancaran proses belajar mengajar. Selanjutnya saya mengajukan ke pimpinan Yayasan yaitu Mudir setelah di setujui baru saya umumkan ke Alumni/Orang yang sedang membutuhkan pekerjaan. Langkah selanjutnya setelah terkumpul kandidat calon guru di adakan tes wawancara oleh pihak madrasah, kemudia setelah di peroleh hasil kelulusan guru akan

diberikan beban kerja”.¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen sesuai dengan teori Sondang P. Siagian pada bab II, bahwa sebelum pelaksanaan rekrutmen dilakukan perlu adanya perencanaan mengaitkan dengan identifikasi lowongan dan informasi tentang analisis jabatan.

Sebelum proses rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan di MAS al-Jauharen. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aziz Muslim S.Pd.I yang menjabat sebagai Kepala Madrasah pada Tahun 2023/2024 mengatakan bahwa ada beberapa tahapan yang dilakukan. Adapun tahapan nya sebagai berikut :

1) Perencanaan Rekrutmen

Suatu perencanaan yang matang sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan. Tidak akan mungkin suatu kegiatan yang dilaksanakan berjalan efektif dan efisien serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan tanpa perencanaan yang baik. Perencanaan merupakan suatu langkah persiapan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan, yaitu dengan mengumpulkan data, mencatat, dan menganalisis data, serta merumuskan keputusan. Tujuan dari perencanaan ini adalah untuk kelancaran proses pelaksanaan rekrutmen guru dalam rangka mencapai tujuan lembaga atau tujuan pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen, selain itu perencanaan ini dilakukan untuk mengantisipasi kurangnya guru dikarenakan mutasi (keluar pindah tempat tugas, sakit, maupun meninggal dunia). Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Amin S.Pd.I sebagai salah satu anggota tim rekrutmen pada awal penerimaan bahwa:

“Pada awal penerimaan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen dirancang melalui perencanaan terlebih dahulu dengan cara melakukan analisis berapa banyak jumlah guru yang dibutuhkan di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen ini, selanjutnya kriteria calon tenaga pendidik yang dibutuhkan diajukan ke Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Al-Jauharen, selanjutnya diumumkan secara terbuka melalui pihak internal sekolah”.¹⁹

Dari Informasi di atas, peneliti dapat menganalisis bahwa perencanaan rekrutmen tenaga

¹⁸ Kepala Madrasah Tahun 2023/2024, Aziz Muslim S.Pd.I , Wawancara, 15 Juli 2024.

¹⁹ Anggota Tim Rekrutmen, Muhammad Amin Wawancara, 17 Juli 2024.

pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen sudah baik. Hal ini tercermin dalam proses perencanaan yang efektif dalam analisis jabatan dan analisis kebutuhan guru. Adapun yang melakukan analisa kebutuhan guru ini dari pihak Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen yaitu kepala madrasah. Dengan adanya perencanaan ini maka akan diketahui jumlah guru dan pegawai yang ada serta berapa jumlah guru yang dibutuhkan serta bidang studi apa yang dibutuhkan.²⁰

2) Pelaksanaan Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik didasarkan pada hasil perencanaan melalui analisis kebutuhan guru yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen. Tujuan rekrutmen tenaga pendidik adalah untuk mendapatkan guru-guru yang unggul yang mampu bekerja dengan baik, bertalenta dan dapat bertahan menjadi guru Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen dalam jangka waktu yang lama.

Adapun persiapan yang dilakukan sebelum melaksanakan rekrutmen yaitu :

a) Pembentukan panitia

Berdasarkan Observasi peneliti Pembentukan panitia sangat penting dalam proses rekrutmen tenaga pendidik pada setiap lembaga pendidikan. Tujuan dibentuknya kepanitiaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen adalah untuk memperlancar proses rekrutmen, tanpa ada kepanitiaan dari proses rekrutmen tidak akan maksimal sesuai dengan yang diharapkan.²¹

Susunan panitia rekrutmen tenaga pendidik baru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen adalah sebagai berikut: ²²

Ketua	: Aziz Muslim S.Pd.I
Wakil	: Muhammad Amin S.Pd.I
Sekretaris	: Si'in , S.Sos
Anggota	: Wdidah Armeli, S.Pd. Tuti Haryani, S.Pd.

²⁰ Observasi Peneliti, 17 Juli 2024.

²¹ Observasi Peneliti, 19 Juli 2024.

²² Tata Usaha MAS AL-Jauharen, Wawancara 19 Juli 2024.

Dalam proses pelaksanaan rekrutmen guru pada Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen calon tenaga pendidik yang melamar harus menyiapkan berkas-berkas persyaratan yang diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Surat lamaran pekerjaan
- b. Daftar riwayat hidup / *curriculum vitae*
- c. Pas photo terbaru
- d. Foto copy kartu identitas (KTP)
- e. Foto copy ijazah serta transkrip nilai
- f. Foto copy sertifikat-srtifikat yang dimiliki.²³

Disamping melengkapi berkas administrasi diatas ada persyaratan lain yang harus diperhatikan dan dimiliki oleh pelamar atau calon tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen, Menurut Ustadz Aziz Muslim, S.Pd.I yang menjabat sebagai Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen bahwa:

“Calon pelamar harus memiliki pengetahuan bahasa arab dan bahasa inggris, memiliki setidak nya sesuai dengan bidang yang dilamar, memiliki kemampuan membaca Al-Qur’an dan yang terpenting tulus dalam bekerja, karena jika guru tulus dalam mengajar insyaallah apa yang disampaikan ke siswa/i akan menjadi berkah”.²⁴

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah bahwa rekrumen tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen sangat selektif dalam memilih calon tenaga pendidik dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak madrasah, sehingga dengan persyaratan yang telah ditetapkan tidak sembarang pelamar yang bisa mengajukan untuk mejadi tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen.

b) Penyebaran pengumuman

Penyebaran pengumuman penerimaan calon tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen dengan menarik calon tenaga pendidik sebanyak mungkin untuk direkrut dan diseleksi agar memperoleh tenaga pendidik yang tepat dan berkualitas bagi lembaga, maka perlu adanya penyebaran informasi penerimaan tenaga pendidik, sumber informasi pada penerimaan guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen melalui media massa. Disamping

²³ Tata Usaha MAS Al-Jauharen, Wawancara 19 Juli 2024.

²⁴ Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen 2023/2024, Aziz Muslim S.Pd.I . Wawancara 19 Juli 2024.

itu ada juga informasi melalui sumber internal dari guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen.

Menurut keterangan yang diberikan oleh Ustadz Aziz Muslim. S.Pd.I sebagai Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen bahwa :

“Memang untuk rekrutmen kami hanya melakukan rekrutmentertutup, tidak terbuka. Jadi lewat antar guru, alumni. Karena bagaimanapun ini adalah Madrasah ini adalah lembaga dibawah pondok pesantren, jadi sudah semestinya pendidikny juga menguasai seputar pondok pesantren, alhamdulillah kalau bisa alumni.”²⁵

Bapak Ahmad Refky S.Pd, selaku Guru Madrasah Aliyah Al-Jauharen menambahkan:

“Saya mendapatkan informasi di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen menerima tenaga pendidik awalnya dari teman, selanjutnya saya langsung menuju MAS Al-jauharen untuk memastikan dan mengetahui kebenaran informasi yang saya terima dari teman tersebut, selanjutnya saya datang membawa berkas dan persyaratannya.”²⁶

Selanjutnya menurut keterangan yang diberikan oleh Ustadzah Sella Silvia, M.Pd. sebagai salah seorang tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen bahwa:

“Saya dulu seorang alumni al-jauharen dari tingkat Mts sampai ke Mas, setelah itu saya mengabdikan di Mts Al-jauharen sebagai ustadzah asrama putri, sambil saya kuliah S1 dan melanjutkan S2 saya sudah menjadi guru tetap di Al-Jauharen”.²⁷

Sesuai dengan pernyataan tersebut, Ustadz Muhammad Amin S.Pd.I selaku wakil panitia rekrutmen dan Waka Kesiswaan Mengemukakan bahwa:

“kami lebih mengutamakan alumni atau pelamar yang notabene dari pondok pesantren. Ya daripada mencari orang luar yang belum tentu latar belakangnya, lebih baik orang dalam, orang pondok yang tau tata cara di pesantren. Jadi bisa menyesuaikan visi misinya. Untuk kriteria lain, seperti kompetensi dan kualifikasi ya lulus sarjana, sesuai dengan bidang yang dituju”.²⁸

²⁵ Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen 2023/2024, Aziz Muslim S.Pd.I . Wawancara 19 Juli 2024.

²⁶ Tenaga Pendidik, Ahmad Refky S.Pd 30 Juli 2024.

²⁷ Tenaga Pendidik, Sella Silvia M.Pd, Wawancara, 05 Agustus 2024.

²⁸ Wakil panitia Rekrutmen dan Waka Kesiswaan Muhammad Amin S.Pd.I, Wawancara 17 Juli 2024.

c) Seleksi

Rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen dilakukan oleh tim seleksi yang ditetapkan oleh Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Al-Jauharen. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala bidang Kesiswaan Ustadz Muhammad Amin, S.Pd.I bahwa:

“Proses seleksi calon tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen Kota Jambi dilakukan oleh tim yang telah ditetapkan dari Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Al-Jauharen”.²⁹

Dalam hal ini Ustadz Aziz Muslim S.Pd.I sebagai Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen mengemukakan bahwa:

“Iya, jadi tahap selanjutnya setelah rekrutmen adalah seleksi. Kami menyeleksi calon pendidik. Jadi setelah pihak yayasan merekrut, kami pihak sekolah juga turut andil dalam menyeleksi. Misal kalau ada yang dari luar pondok dan dari alumni pondok, kami mengutamakan yang alumni pondok”.³⁰

Ustadzah Kiki Putriyani S.Pd selaku Waka Kepala Madrasah bidang Kurikulum mengemukakan:

“Pertimbangan yang lain juga dari punya skill lain yang melebihi pelamar lainnya. Karena madrasah ini tidak terpisahkan dengan kegiatan pesantren maka sudah seharusnya pendidik disini juga mempunyai kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan kepesantrenan, seperti bisa kitab kuning maupun yang lainnya”.³¹

Dalam pelaksanaan seleksi pendidik pada Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen ada tahapan-tahapan yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Seleksi Tahap Pertama

Seleksi tahap pertama ini adalah penilaian dokumen administrasi/portofolio calon peserta. Dasar penilaian yang digunakan dalam tahap ini adalah kelengkapan dan orisinalitas dokumen administrasi / portofolio calon peserta yang meliputi:

- a. Surat lamaran pekerjaan
- b. Daftar riwayat hidup

²⁹ Wakil panitia Rekrutmen dan Waka Kesiswaan Muhammad Amin S.Pd.I, Wawancara, 17 Juli 2024.

³⁰ Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen Aziz Muslim S.Pd.I, Wawancara 05 Agustus 2024.

³¹ Waka Kurikulum MAS Al-Jauharen S.Pd, Wawancara 05 Agustus 2024.

- c. Pas photo terbaru
- d. Foto copy KTP
- e. Foto copy ijazah terakhir yang telah di legalisir
- f. Foto copy transkrip nilai
- g. Foto copy sertipikat yang dimiliki.

Setelah proses seleksi tahap awal yang dilaksanakan oleh tim seleksi lakukan dan dinyatakan memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka tahap selanjutnya adalah persetujuan dari pihak Pimpinan Yayasan Ponpes Al-jauharen.

2. Seleksi Tahap Kedua (Tes Tertulis)

Peserta yang lulus pada seleksi tahap pertama, maka berhak mengikuti seleksi tahap kedua yaitu tes tertulis yang meliputi:

- a. Tes Potensi Akademik (TPA) sesuai dengan bidang studi / keahlian yang diampu.
Tes ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan akademik calon tenaga pendidik sesuai dengan bidang studi / keahlian yang diampu. Dalam tes tersebut calon tenaga pendidik menjawab soal-soal terkait dengan materi yang dilamarnya. Misalnya seorang calon guru matematika akan diberikan soal terkait matematika, dan lain sebagainya.
- b. Pengetahuan Agama Islam
Tes ini dilakukan untuk menguji pengetahuan pelamar tentang berbagai hal, dan tes ini untuk menguji pandangan pelamar tentang pengetahuan agama.
- c. Bahasa Inggris
Tes ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan berbahasa inggris calon tenaga pendidik, sehingga nantinya calon tenaga pendidik jika lulus dan menjadi guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen dapat mensinergikan bidang studi yang diajarkan dengan istilah dalam bahasa inggris.
- d. Bahasa Arab Khusus Guru Agama/ PAI
Tes ini bertujuan untuk menguji kemampuan bahasa arab yang dimiliki oleh guru Agama/PAI.

3. Seleksi Tahap Ketiga (Wawancara)

Peserta yang lulus pada seleksi tahap kedua berhak mengikuti seleksi tahap ketiga yaitu

tes wawancara dan praktek *micro teaching*. Wawancara dimaksud untuk mengukur dan mengetahui aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Pandangan keislaman dan keindonesian
- b. Komitmen, dedikasi, dan integritas
- c. Kemampuan membaca dan memahami kitab kuning khusus bagi pengasuh/ustad asrama.
- d. Membaca Al-Qur'an

Tes membaca Al-Qur'an merupakan tes yang menjadi syarat utama bagi calon tenaga pendidik, karena dilihat dari basic sekolah ini berada dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren Al-jauharen. Jadi semua guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen harus bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai hukum tajwid.

Tes praktek mengajar (*micro teaching*) merupakan tes terakhir sebagai penentu kelayakan bagi calon guru menjadi tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen. Guru sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan belajar mengajar, oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kecakapan/kompetensi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

4. Pengumuman Hasil Seleksi

Adapun Pengumuman hasil seleksi tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen, keputusan baru bisa ditetapkan setelah mendapatkan pertimbangan dan keputusan dari Pimpinan Yayasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen, Ustadz Ahmad Refky, S.Pd mengatakan bahwa:

“Saat saya mengikuti tes sebagai calon menjadi tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta ini, proses tersebut dilaksanakan pada bulan maret dan diumumkan lebih kurang 2 (dua) minggu setelahnya”.³²

5. Penempatan

Penempatan tenaga pendidik harus dilakukan sesuai dengan prosedur. Agar tenaga pendidik dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, maka kondisi kerja harus baik dan memadai, pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga pendidik harus sesuai dengan latar

³² Tenaga Pendidik MAS al-Jauharen, Ahmad Refky, S.Pd, Wawancara, 05 Agustus 2024.

belakang pendidikannya. Dengan cara ini, guru merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan dengan Ustadz Aziz Muslim S.Pd.I sebagai Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen menambahkan bahwa :

“Kami merekrut tenaga pendidik memiliki kualifikasi minimal S1. Meskipun ada yang mendaftar ijazah SMA/MA pihak madrasah mempunyai kebijakan tersendiri, seperti alumni Ponpes. Karena dengan memperhatikan jenjang ijazah maka madrasah ini dapat melihat sejauh mana kemampuan yang dimiliki calon pelamar”.

Dari penjelasan diatas dapat dianalisa bahwa proses pelaksanaan rekrutmen pada Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen dimulai dari perencanaan dengan menganalisis kebutuhan guru, tahap seleksi, pengumuman, dan penempatan, sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari standar kualifikasi calon guru yang diterima menjadi tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen, selanjutnya seleksi dilakukan beberapa tahap antara lain seleksi tertulis yaitu tes kemampuan akademik, tes materi pelajaran sesuai kualifikasi pendidikan, seleksi lisan antara lain, seleksi membaca Al-Qur'an, wawancara, dan *micro teaching*. Setelah dilakukan berbagai tes guru yang dinyatakan lulus kemudian tahap selanjutnya akan dilakukan penempatan kepada calon guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen.

Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen adalah madrasah yang sangat mementingkan ekstrakurikuler. Hal ini menjadi salah satu daya tarik MAs Al-Jauharen. Peneliti mengamati ketika kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan setiap hari sebelum memulai Kegiatan Belajar Mengajar yakni setelah sholat subuh melakukan kegiatan Mufrodat dan Muhadasah bahasa arab dan bahasa inggris pada pukul 05.30 s/d 06.00 WIB.

Ekstrakurikuler di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen meliputi Pramuka, Menjahit, Mufrodat, Muhadasah, Pencak Silat, Drumband, Hadroh, dan Komputer . Observasi ini didukung dengan dokumentasi oleh peneliti terkait ekstrakurikuler.³³

Berdasarkan hasil temuan peneliti lapangan (wawancara dan observasi) yang menjadi kendala dalam rekrutmen, seleksi dan penempatan di Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen adalah :

³³ Observasi Peneliti, 16 Agustus 2024.

a) Internal

Untuk melihat faktor internal yang dapat mempengaruhi sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan di Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen , selain faktor internal juga ada faktor eksternal. Dapat diperhatikan faktor internal dari beberapa unsur yakni :

1) Sistem kekeluargaan

Dalam suatu proses pelaksanaan penyeleksian calon tenaga pendidik setiap organisasi selalu melibatkan komponen dari dalam yakni hubungan emosional antar individu antar kelompok satu dengan kelompok lain. Kondisi demikian tidak bisa dipungkiri, dimana manusia memiliki sifat sosial yang lebih tinggi dari makhluk hidup lainnya. Hubungan dapat terjadi akibat adanya hubungan bathin antar keduanya.

Sistem kekeluargaan ini dalam organisasi, khususnya dalam seleksi calon tenaga pendidik juga terjadi pada Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen. System kekeluargaan yaitu orang-orang terpercaya dimana bila memiliki keluarga yang dianggap mampu dan berkompeten dibidangnya yang sesuai dengan kriteria dan bidang yang butuhkan oleh Yayasan Pondok atau Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen. Jadi, informasi dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen tersebut kurang tersebar luas, sehingga memungkinkan calon tenaga pendidik sedikit yang mendaftar, mengakibatkan Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen cukup sulit untuk mendapatkan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan.

Dengan kebijakan ini, posisi yang kosong diisi oleh para alumni yang sudah lama menjadi santri di Pondok Pessantren Al-jauharen. Dan tentunya Madrasah Swasta Al-jauharen tidak mesti mencari sumber-sumber calon tenaga pendidik dari eksternal. Sehingga memungkinkan Pondok Pesantren memperoleh calon tenaga pendidik dengan lebih efektif.

2) Kurang profesional dalam melaksanakan MSDM

Adapun faktor lain yang mempengaruhi terhadap proses rekrutmen yang kurang efektif adalah tingkat profesional para pengelola. Profesional kerja SDM merupakan faktor utama yang mempengaruhi akan output organisasi. Islam telah menganjurkan kepada setiap manusia dalam kegiatan yang ada dimuka bumi hendaknya diserahkan kepada orang yang sesuai dengan keahliannya. Sebagaimana hadist Rasulullah SAW berikut ini:

إِذَا ضُبِعَتِ الْأَمَانَةُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: “Apabila datang suatu urusan (pekerjaan) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka waspadalah saat datangnya kehancuran (kegagalan)”.(H.R.Bukhari dan Muslim).³⁴

Berdasarkan dari uraian diatas kita dapat memahami bahwa dalam membuat suatu kebijakan mesti dilakukan oleh orang-orang profesional dan ahli dibidangnya. Dalam dunia pendidikan di pasaran kerja, tersedia atau tidaknya orang memilih pengetahuan dan keterampilan tertentu tidaklah instan, bisa saja suatu ketika terjadi kelangkaan orang memiliki keahlian tertentu.³⁵

Adanya persyaratan calon tenaga pendidik tertentu yang harus dimiliki pelamar harus disesuaikan dengan kebutuhan lembaga Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen, seperti: pengalaman kerja, keahlian, dan pendidikan terakhir yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga. Contohnya, Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen sedang membutuhkan calon tenaga pendidik yang benar-benar menguasai mata pelajaran biologi atau fisika tapi ketika implementasi di lapangan, belum cukup maksimal dalam memahami mata pelajaran tersebut. Sehingga Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen belum mendapatkan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan keahlian dibidangnya.³⁶

b) Eksternal

a. Ketersediaan Tenaga Pendidik

Adapun kendala dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen adalah ketersediaan tenaga pendidik yang ada di lembaga Yayasan tersebut. Pimpinan Yayasan merupakan orang yang menentukan akan suatu kebijakan yang ada dalam lembaganya.

Menurut pengamatan peneliti dilapangan terlihat bahwa pimpinan Yayasan lebih mengembangkan kepada Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen, mengingat kepala madrasah lebih mengetahui kondisi proses pembelajaran. Pada hakikatnya keberhasilan suatu lembaga tergantung bagaimana Kepala madrasah *manage* lembaga yang dipimpinnya.³⁷

Yayasan Pondok Pesantren Al-Jauharen merupakan organisasi yang besar, untuk itu

³⁴ Muhammad Fuad Abdul Baqi, Hadist Shahih Bukhari-Muslim, Elex Media Komputindo, 2017.

³⁵ Observasi Peneliti, 22 Juli 2024.

³⁶ TU MAS Al-jauharen, Si'in, Wawancara, 22 Juli 2024.

³⁷ Observasi Peneliti, 22 Juli 2024

peneliti ingin mengetahui kendala-kendala dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik. Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Ustadz Alwi Mahfuz S.Pd.I selaku Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Al-Jauharen:

“Kendala yang kami hadapi dalam proses rekrutmen calon tenaga pendidik diantaranya kami kesulitan dalam mendapatkan tenaga pendidik pada beberapa bidang pelajaran umum, dikarenakan ada beberapa calon tenaga pendidik yang mendaftar belum memenuhi kriteria yang di inginkan”.³⁸

Ustadz Aziz Muslim, S.Pd.I, yang menjabat sebagai Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen juga menambahkan bahwa:

“Dalam proses rekrutmen calon tenaga pendidik, lembaga ini menggunakan sistem promosi secara internal, (*mounth to mounth*) dan kekeluargaan, dan dengan sedikit memanfaatkan teknologi internet yang ada. Hal tersebut dilakukan oleh Pimpinan Yayasan dengan alasan Pimpinan lebih memahami kondisi objektif Pondok Pesantren Al-Jauharen. Dan adapun kendala dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dengan metode tersebut, dimana lowongan-lowongan calon tenaga pendidik yang dibutuhkan hanya diisi oleh para alumni Pondok Pesantren Al-Jauharen itu sendiri. Hal ini dilakukan karena para alumni lebih mengetahui kondisi objektif madrasah dan sistem pembelajaran yang ada sehingga dapat memudahkan pihak yayasan dalam menempatkan calon tenaga pendidik yang direkrut tersebut”.³⁹

Bagaimana evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan di MAS Al-Jauharen, Menurut kepala MAS Al-Jauharen evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi adalah hal yang harus selalu dilakukan untuk nantinya agar rekrutmen dan seleksi selanjutnya bisa lebih baik lagi. Salah satu hambatan dalam rekrutmen dan seleksi adalah sebagaimana pemaparan Ustadz Aziz Muslim, S.Pd.I:

“Hambatan yang biasanya terjadi di rekrutmen kalau dulu salah analisa, seperti ada hubungan keluarga, dekat dengan pihak sekolah akan tetapi setelah ditarik ke sekolah ternyata pada akhirnya setelah masuk tidak mempunyai komitmen. Jadi besok- besok lagi kita harus lebih teliti dalam menganalisa dan menyeleksi agar tidak timbul masalah yang terulang”.⁴⁰

³⁸ Pimpinan Yayasan Ustadz Alwi Mahfuz S.Pd.I, , Wawancara, 03 Agustus 2024, Kota Jambi.

³⁹ Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen Aziz Muslim S.Pd.I Wawancara 03 Agustus 2024

⁴⁰ Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-jauharen Aziz Muslim S.Pd.I Wawancara 03 Agustus 2024

Ustadz Alwi Mahfuz S.Pd.I selaku Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Al-Jauharen mengatakan bahwa :

“hambatan lain juga seperti pengunduran diri secara tiba-tiba. Sekolah dan yayasan juga bingung dan kewalahan jika ada guru yang tiba-tiba mengundurkan diri. Jadi selalu ada komunikasi sebelum ada kejadian seperti itu, agar tidak menyebabkan kewalahan. Jadi sebulan sebelum mengundurkan diri harus komunikasi agar pihak sekolah maupun yayasan sudah bersiap- siap mencari pendidik baru sebagai pengganti.”

Ustadzah Kiki Putriyani S.Pd selaku Waka Kepala Madrasah bidang Kurikulum mengemukakan:

“Kalau hambatan rekrutmen disini, yang melamar tidak sesuai spesifikasi. Semisal ketika mendesak, yang masuk hanya beberapa, dan kualifikasinya tidak terlalu baik, jadi terpaksa kita ambil karena memang sedang butuh. Tidak mungkin kami membiarkan ada kekosongan, sebagai guru pengganti sementara biasanya mengambil dari guru kelas lain.”⁴¹

Perwakilan Tim Rekrutmen MAS Al-jauharen Ustadz Muhammad Amin mengemukakan bahwa:

“Sebatas ini rekrutmen alhamdulillah berjalan dengan baik, namun demikian, yang namanya lembaga pendidikan kan kadangmasalahnya sebenarnya klise. Tentang kedisiplinan siswa, kedisiplinan guru, muter-muter seputar itu. Tapi kalau tidak diselesaikan itu akan merambat keberbagai lini yang lain. Maka kami berusaha untuk terus mengevaluasi dari waktu ke waktu, misal kami selalu ada rapat bulanan kepala sekolah lintas unit di bawah yayasan , untuk melaporkan perkembangan sekolah,guru, siswa, program kegiatan dan lain-lain. Juga mencari solusibersama atas persoalan yang dihadapi. Biasanya di awal bulan mulai tgl 1 sampai 5 rapatnya dilaksanakan”⁴²

Terkait Rekrutmen dan seleksi pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dalam hal ini fokus kepada standar proses,berikut pernyataan dari Ustadz Aziz Muslim S.Pd selaku Kepala Madrasah MAS AL-Jauharen :

“Pada dasarnya proses pembelajaran yang dilakukan di MAS AL-Jauharen itu sama dengan proses pembelajaran yang dilakukan disekolah-sekolah lain. Hanya saja MAS AL-jauharen memberikan porsi lebih terhadap jam pelajaran dan ada tambahan seperti belajar

⁴¹ Waka Kurikulum MAS Al-Jauharen, Wawancara 02 Oktober 2024

⁴² Tim Rekrutmen Muhammad Amin S.Pd, Wawancara 02 Oktober 2024

agama yang lebih mendalam, sesuai mapel pilihan yang dialami masing-masing Peserta didik. Adapun instrument RPP dan silabus dari pemerintah kami sederhanakan sesuai kapasitas dan kebutuhan kondisi.”⁴³

Peneliti melakukan observasi dengan melihat berbagai dokumen perencanaan pembelajaran seperti RPP, silabus dan hasilnya menunjukkan bahwa segala perangkat pembelajaran sudah terkonsep secara rapi.⁴⁴

Untuk pelaksanaan pembelajaran, Ustadz Aziz Muslim, S.Pd selaku Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen menyatakan bahwa:

“Terkait Pelaksanaan pembelajaran, MAS AL-Jauharen melaksanakan pembelajaran yang cukup interaktif dan menyenangkan didalam kelas. Hal ini merupakan bagian dari sebuah usaha untuk menstimulus peserta didik agar terpacu semangat dalam mengikuti pembelajaran. Untuk hal ini variatif dari masing-masing pendidik dalam menyesuaikan kondisi kelasnya masing-masing.”⁴⁵

Peneliti melakukan observasi dengan berkeliling melihat proses Kegiatan Belajar Mengajar di beberapa kelas dan peneliti menyimpulkan bahwa pendidik di MAS Al-Jauharen cukup aktif dan melakukan pembelajaran yang cukup interaktif dan menyenangkan. Dari berbagai penjelasan di atas menunjukkan bahwa evaluasi hasil rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dengan baik. Berbagai perbaikan demi rekrutmen dan seleksi dilakukan agar kedepannya lebih baik lagi. Standar Proses yang dilaksanakan di MAS Al-Jauharen juga sudah cukup baik Dengan demikian serangkaian evaluasi hasil rekrutmen dan Seleksi pendidik yang dilakukan di MAS AL-Jauharen berpotensi untuk mengembangkan mutu pendidikan di MAS Al-Jauharen.⁴⁶

Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen adalah madrasah yang sangat mementingkan ekstrakurikuler. Hal ini menjadi salah satu daya tarik MAs Al-Jauharen. Peneliti mengamati ketika kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan setiap hari sebelum memulai Kegiatan Belajar Mengajar yakni setelah sholat subuh melakukan kegiatan Mufrodat dan Muhadasah bahasa arab dan bahasa inggris pada pukul 05.30 s/d 06.00 WIB. Ekstrakurikuler di Madrasah Aliyah

⁴³ Kepala Madrasah Aliyah Swasta Ustadz Aziz Muslim S.Pd Wawancara 02 Oktober 2024

⁴⁴ Observasi Peneliti, 02 Oktober 2024.

⁴⁵ Kepala Madrasah Aliyah Swasta Ustadz Aziz Muslim S.Pd Wawancara 02 Oktober 2024

⁴⁶ Observasi Peneliti, 02 Oktober 2024

Swasta Al-Jauharen meliputi Pramuka, Menjahit, Komputer, Hadroh, Mufrodat, Muhadasah, Silat, dan Drumband.

Ustadzah Kiki Putriyani S.Pd selaku Waka Kepala Madrasah bidang Kurikulum mengemukakan :

“Karena disini kami mempunyai jam ekstrakurikuler yang cukup banyak, jadi kami juga mencari pendidik yang mempunyai kompetensi juga skill yang menyertai. Disini kan ada ekstra kulikuler pramuka, menjahit, komputer, hadroh, mufrodat, muhadasah, silat, dan drumband. Ekskul Mufrodat dan Muhadasah dilakukan setelah sholat subuh, sedangkan ekskul yang lain dilakukan satu minggu sekali itupun sesuai dengan bakat santri masing-masing. Jadi sebisa mungkin kami mencari pendidik yang bisa mengajar materi sekolah pada umumnya dan juga bisa mengajar ekstrakurikuler lainnya.”⁴⁷

Menurut Observasi peneliti dilapangan dapat disimpulkan bahwa kegiatan ekstrakurikuler di Madrasah Aliyah Al-jauharen cukup baik, karena rangkaian kegiatan nya bisa meningkatkan bakat santri/santriwati lebih kreatif dan inovatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAS Al-jauharen kota jambi yang dibahas, akhirnya penulis mengambil suatu kesimpulan. Adapun kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut.

Proses rekrutmen di Al-Jauharen dilaksanakan karena ada kekosongan tenaga pendidik, yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen adanya rapat guru untuk menganalisis kebutuhan yang harus dipenuhi untuk kelancaran proses belajar mengajar, setelah itu melakukan perencanaan, pelaksanaan rekrutmen seperti pembentukan panitia , penyebaran pengumuman. Tahap selanjutnya melakukan seleksi administrasi, Tes tertulis, wawancara (membaca al-qur'an), pengumuman hasil seleksi dan penempatan tenaga pendidik.

Kendala dalam melakukan rekrutmen , seleksi dan penempatan di Madrasah Aliyah Swasta Al-Jauharen Kota Jambi masih ada sistem kekeluargaan sehingga itu menjadi kendala dalam berjalannya proses rekrutmen, kurang profesional sumber daya manusia nya, misalnya MAS Al-jauharen sedang mencari yang menguasai dibidang biologi/fisika tapi implementasi di lapangan belum cukup maximal dan memahami mata pelajaran tersebut sedangkan tenaga

⁴⁷ Waka Kurikulum MAS Al-Jauharen, Wawancara 02 Oktober 2024.

pendidik sudah sesuai dengan jurusan nya. Dan kesulitan mencari tenaga pendidik yang mata pelajaran umum tetapi menguasai hal kepesantrenan.

Evaluasi rekrutmen, seleksi, penempatan dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Al-Jauharen Kota Jambi Salah satu hambatan yang pernah terjadi adalah kesalahan analisa, ketika calon pendidik diambil dari orang dalam dan proses rekrutmennya berjalan dengan cepat. Namun ternyata pendidik tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan Madrasah. Hal ini menjadikan MAs Al-Jauharen lebih teliti lagi dan lebih teliti dalam proses rekrutmen dan seleksi pendidik. Agar hal yang tidak diinginkan tidak terjadi lagi. Perangkat pembelajaran di MAs AL-Jauharen sudah terkonsep secara rapi. Pelaksanaan pembelajaran di MAS AL-Jauharen cukup interaktif dan menyenangkan didalam kelas. Hal ini merupakan bagian dari sebuah usaha untuk menstimulus peserta didik agar terpacu semangat dalam mengikuti pembelajaran. Pendidik diberi kebebasan untuk variative dalam mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Dapartemen Agama RI. 2002.
- Anonim, Undang-undang republik indonesia no. 14 tahun (2005) *tentang guru dan dosen*.
- Anonim, Undang-undang republik indnesia no. 20 tahun 2003 *tentang guru dan dosen*.
- Anonim, Undang-undang republik indonesia no.14 tahun 2015 *tentang guru dan dosen*.
- Anonim, Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah, (Jakarta; Direktorat Pendidikan dasar menengah, 2001).
- Amran, a, *Faktor penentu keberhasilan pengelolaan satuan pendidikan. Manajer pendidikan*. (2015).
- Abudin nata, kapita selekta pendidikan islam isu-isu kontemporer tentang pendidikan islam, (Jakarta: rajawali press, 2012).
- Al Fadjar Ansory & Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 68
- Arikunto, s, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Jakarta: rineka cipta, 2010).
- Azizah hannum ok, *filsafat pendidikan islam*, (Medan: rayyan press, 2017)
- Ara Hidayat & Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Bandung: Pustaka Educa, 2010).

Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003).

Deddy Mulyana, *Metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung: pt remaja rosdakarya, 2013).

Djam'an satori, aan komariah *Metodologi penelitian kualitatif* (Bandung:alfabeta, 2014).

Dedi mulyasana, *pendidikan bermutu dan berdaya saing* (Bandung: remaja rosdakarya, 2012).

Djohar, *pendidikan strategic* (Yogyakarta: lesti,2003).

Dessler Gary, *Human Resource Management*. (New York: McGraw-Hill Series In Management,2011).

Engkoswara, *administrasi pendidikan*, (Jakarta: bumi aksara.2010).

Edward sallis, *total quality management in education* (manajemen mutu pendidikan), (Jogjakarta: ircisod, 2012).

Barnawi Arifin, *System Penjaminan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-ruz Media, 2017).