

Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al - Mujahidin Cikarang Utara

Ananda Nurfadilah¹, Astuti Darmiyanti², Ajat Rukajat³

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

anandanurfadilah3@gmail.com¹, astuti.darmiyanti@fai.unsika.ac.id², ajat.rukajat@staff.unsika.ac.id³

Abstrak

Kata Kunci:

Proses Rekrutmen, MTs Al-Mujahidin, Perencanaan Tenaga Pendidik, Struktur Organisasi, Pelaksanaan, Pengawasan.

Penelitian ini mengkaji proses rekrutmen tenaga pendidik di MTs Al-Mujahidin dengan fokus pada tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MTs Al-Mujahidin memulai proses rekrutmen dengan menganalisis kebutuhan pendidikan untuk menentukan jumlah dan jenis mata pelajaran yang diperlukan, sehingga ada kesesuaian antara keahlian guru dan kebutuhan sekolah. Prosedur rekrutmen mengikuti persyaratan standar, di mana semua pelamar diharuskan memiliki gelar sarjana tanpa kriteria tambahan, memastikan kesempatan yang adil dan setara. Informasi mengenai lowongan pekerjaan disebarluaskan melalui media sosial dan jaringan lain untuk memaksimalkan jangkauan. Pengorganisasian proses rekrutmen dipimpin oleh Kepala Madrasah, dengan dukungan dari Pembantu Kepala Madrasah, yang bertanggung jawab atas tugas-tugas seperti menilai berkas lamaran dan kelayakan calon. Pelaksanaan melibatkan penerapan strategi dan kebijakan rekrutmen agar sesuai dengan tujuan pendidikan. Pengawasan sistematis memastikan bahwa proses rekrutmen mematuhi standar yang ditetapkan dan mencakup tindakan koreksi jika diperlukan. Pengawasan yang efektif sangat penting untuk memilih pendidik yang berkualitas dan meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Mujahidin.

Abstract

Key Word:

Recruitment Process, MTs Al-Mujahidin, Educator Planning, Organizational Structure, Implementation, Supervision.

This study examines the recruitment process for educators at MTs Al-Mujahidin, focusing on the planning, organization, implementation, and supervision stages. The research reveals that MTs Al-Mujahidin begins its recruitment process by analyzing educational needs to determine the number and subjects required, ensuring alignment between teachers' expertise and the school's needs. The recruitment procedure follows standard requirements, mandating that all applicants hold a bachelor's degree without additional specific criteria, ensuring fair and equal opportunities. Information about job openings is disseminated through social media and other networks to maximize outreach. The organization of the recruitment process is led by the Head of the Madrasah, with assistance from the Deputy Head, who is responsible for tasks such as reviewing applications and assessing candidates' suitability. Implementation involves executing recruitment strategies and policies to align with educational goals. Systematic supervision ensures that the recruitment process adheres to established standards and includes corrective actions when necessary. Effective supervision is crucial for selecting qualified educators and enhancing the quality of education at MTs Al-Mujahidin.

Copyright © 2024 Ananda Nurfadilah, Astuti Darmiyanti, Ajat Rukajat

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana penting untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas yang tidak hanya memenuhi standar nasional tetapi juga harapan internasional di masa depan. Pendidikan berfungsi sebagai kebutuhan fundamental bagi setiap individu yang ingin maju. Keberadaan pendidikan memainkan peranan kunci dalam menjamin kelangsungan kehidupan berbangsa dan bernegara, karena pendidikan berperan dalam peningkatan dan pembangunan kualitas sumber daya manusia (Nurkholis, 2013).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia. Pendidikan diharapkan dapat membentuk individu yang beriman, bertakwa, berakhlak baik, serta menguasai berbagai ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi. Tujuan ini adalah untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab, sesuai dengan Undang-Undang Dasar dan Pancasila.

Untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan, tenaga pendidik yang berkualitas sangat diperlukan. Tenaga pendidik yang profesional adalah kunci keberhasilan pendidikan. Kualifikasi tenaga pendidik ditandai dengan profesionalisme guru sesuai dengan standar fungsi dan kompetensi (Lisnandari,

2018). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa seorang pendidik harus memiliki profesionalitas, dengan kualifikasi pendidikan minimal jenjang strata satu (S1) atau Diploma IV, serta kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kualitas tenaga pendidik ini sangat penting dalam menunjang keberhasilan proses pendidikan di lembaga formal.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar dan memerlukan tenaga pendidik berkualitas agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Guru yang berinteraksi langsung dengan siswa di sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan (Supriadi, 2015). Belakangan ini, isu kualitas pendidikan nasional menjadi topik hangat di kalangan masyarakat, praktisi pendidikan, politisi, dan pembuat kebijakan. Kualitas pendidikan di Indonesia dianggap masih kurang dibandingkan dengan negara-negara maju. Hal ini mempengaruhi perkembangan masyarakat dan negara secara keseluruhan (Ara Hidayat, 2010).

Pendidikan memiliki peranan vital dalam keberlangsungan hidup bangsa dan kemajuan suatu negara. Perkembangan zaman menunjukkan bahwa pendidikan menjadi kebutuhan mendesak bagi bangsa Indonesia, dan dapat menjadi indikator kemajuan suatu bangsa. Sekolah adalah lembaga yang melaksanakan proses belajar mengajar dan bukan sekadar tempat berkumpulnya tenaga pendidik dan siswa. Sekolah juga memiliki kompleksitas dalam menciptakan individu yang memiliki visi dan misi serta target pencapaian yang jelas (Supriadi, 2015). Dalam Islam, pentingnya manajemen dan kepemimpinan dalam pendidikan ditekankan melalui hadits Nabi Muhammad SAW. Hadits dari Abu Hurairah menyatakan bahwa penyerahan urusan kepada yang bukan ahlinya akan mengakibatkan kerusakan (H.R. Bukhari). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen yang baik dalam pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kata "manajemen" sering kali diterjemahkan secara berbeda-beda oleh berbagai pihak, tergantung pada latar belakang dan konteks pekerjaan masing-masing. Istilah ini bisa berarti pembinaan, mengelola, mengurus, administrasi, dan berbagai makna lainnya. Perbedaan ini muncul karena interpretasi kata manajemen dipengaruhi oleh perspektif dan kebutuhan individu atau organisasi. Secara etimologis, manajemen berasal dari kata kerja "manage" dalam bahasa Perancis yang berarti membimbing dan memimpin. Dalam bahasa Latin, istilah ini berasal dari "managiere" yang terdiri dari dua kata, yaitu "manus" yang berarti tangan dan "agere" yang berarti melaksanakan (Siswanto, 2011:1).

Manajemen secara umum dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang melibatkan pengaturan berbagai sumber daya, baik manusia maupun material, untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan aktivitas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Murniati (2008:72) menyatakan bahwa manajemen adalah kemampuan seorang pimpinan (manajer) dalam memberdayakan manusia untuk mencapai tujuan organisasi melalui kerjasama. Manajemen juga dapat dipandang sebagai suatu bentuk ilmu dan seni dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Proses manajerial ini berfokus pada pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Walaupun dalam Al-Qur'an tidak ada istilah manajemen secara eksplisit, namun terdapat konsep-konsep terkait yang dapat dihubungkan dengan prinsip-prinsip manajemen seperti pengaturan, pengendalian, dan pengarahan. Misalnya, kalimat "yudabbirua" yang berarti mengendalikan, mengarahkan, dan mengatur, mencerminkan prinsip-prinsip dasar manajemen. Dalam konteks pendidikan, manajemen pendidikan mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Manajemen pendidikan merupakan bagian dari studi dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi pendidikan. Donnely, Gibson, dan Ivancevich (1971:4) mendefinisikan manajemen sebagai proses koordinasi individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Pendidikan, yang berasal dari kata Yunani "educare" berarti membawa keluar yang tersimpan, dan dalam bahasa Arab dikenal dengan "tarbiyah" berarti mengembang dan tumbuh, merupakan pengalaman belajar sepanjang hayat yang berlangsung di berbagai lingkungan. Dengan demikian, manajemen pendidikan berfokus pada pengelolaan sumber daya pendidikan untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, manajemen merujuk pada pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumber daya manusia dan non-manusia untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Sulistiyorini dan Mujamil Qomar menjelaskan bahwa manajemen pendidikan Islam mencakup pengelolaan lembaga pendidikan dengan pendekatan Islami, mengacu pada prinsip-prinsip yang sesuai dengan ajaran Islam, seperti keadilan, kebenaran, dan profesionalisme. Prinsip-prinsip ini penting untuk memastikan pengelolaan lembaga pendidikan dilakukan dengan cara yang benar dan optimal.

Fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Perencanaan adalah proses penentuan dan pengorganisasian segala sesuatu yang akan dilakukan di masa

depan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian melibatkan pengelompokan orang, alat, dan tugas untuk menciptakan struktur yang efektif dalam organisasi. Penggerakan (actuating) adalah proses memberikan dorongan dan motivasi kepada anggota organisasi untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Pengawasan adalah proses pemantauan pelaksanaan kegiatan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan sesuai rencana.

Prinsip-prinsip manajemen mencakup kesatuan tujuan, kesatuan perintah, wewenang dan tanggung jawab, serta delegasi. Kesatuan tujuan berarti setiap aktivitas dalam organisasi harus diarahkan untuk mencapai tujuan yang sama. Kesatuan perintah memastikan bahwa setiap bawahan menerima perintah dari satu atasan saja untuk menghindari konflik dan kebingungan. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang, dan delegasi memungkinkan manajer untuk menyerahkan sebagian tugas kepada bawahan yang kompeten.

Dalam konteks rekrutmen, proses ini melibatkan pencarian, penarikan, dan seleksi calon karyawan atau tenaga pendidik untuk posisi tertentu dalam organisasi. Tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Proses ini harus dilakukan secara objektif dan sistematis untuk memastikan bahwa calon yang terpilih sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Prinsip-prinsip rekrutmen, termasuk perencanaan yang matang, objektivitas dalam seleksi, dan komprehensifitas materi seleksi, adalah kunci untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang profesional. Metode rekrutmen dapat melibatkan metode internal, seperti job posting dan referensi dari karyawan, serta metode eksternal, seperti iklan di media massa dan media sosial. Setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan yang perlu dipertimbangkan dalam proses rekrutmen. Secara keseluruhan, manajemen dan rekrutmen adalah aspek penting dalam pengelolaan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip dan fungsi manajemen serta proses rekrutmen secara efektif, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan efisien.

Guru sebagai komponen penting dalam pendidikan diakui sebagai tenaga pendidik profesional sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Kualitas guru harus mendapatkan perhatian lebih dari pemerintah untuk memastikan proses pendidikan yang berkualitas. Rekrutmen guru yang baik memerlukan perencanaan sistematis dan objektif untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional (Lisnandari, 2018; Soekidjo Notoatmojo, 2009). Yayasan Pendidikan Al-Mujahidin merupakan salah satu institusi yang melakukan rekrutmen guru untuk memastikan kualitas tenaga pendidik yang terlibat dalam proses belajar mengajar. Namun, belum ada penelitian mengenai manajemen rekrutmen tenaga pendidik di yayasan ini, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai hal tersebut di Yayasan Pendidikan Al-Mujahidin Cikarang Utara.

METODE

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan terkait dengan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Al-Mujahidin. Pendekatan kualitatif ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kondisi objek secara alamiah tanpa intervensi eksperimental. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas perencanaan strategis dalam merekrut tenaga pendidik secara langsung di lapangan, sementara wawancara bertujuan untuk menggali informasi dari kepala sekolah dan tim rekrutmen mengenai proses dan tantangan yang dihadapi. Dokumentasi seperti profil sekolah dan data sarana prasarana juga dikumpulkan untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari metode lainnya (Sugiyono, 2017:8).

Penelitian ini menerapkan metode survei dengan datang langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan fakta, variabel, dan fenomena yang ada. Metode ini membantu peneliti untuk memperoleh data yang akurat dan terkini mengenai proses rekrutmen di Yayasan Pendidikan Al-Mujahidin. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan sampel data yang dipilih secara purposive dan snowball sampling. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam dari sumber-sumber data yang relevan, seperti kepala sekolah dan anggota tim rekrutmen, yang terlibat langsung dalam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik (Sugiyono, 2017:214).

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan model interaksi dari Miles dan Huberman, yang melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data bertujuan untuk menyederhanakan dan mengorganisir data sehingga lebih mudah dianalisis. Penyajian data dilakukan untuk mengatur informasi yang terkumpul sehingga peneliti dapat memahami dan menginterpretasikan data dengan lebih baik. Akhirnya, penarikan kesimpulan dilakukan untuk merumuskan temuan utama dari penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan. Penelitian ini dilakukan di MTs Al-

Mujahidin, sebuah yayasan swasta yang berlokasi di Jl. KH. Fudholi Karangasih, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat (Sugiyono, 2017:338).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Al-Mujahidin melibatkan beberapa tahapan penting yang dimulai dengan persiapan yang matang. Persiapan ini mencakup analisis kebutuhan, yang mencakup menentukan jumlah dan jenis mata pelajaran yang memerlukan tenaga pendidik tambahan. Hal ini dikemukakan oleh Ibu Lili, Kepala Sekolah, yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dimulai dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik, termasuk bidang mata pelajaran yang diperlukan. Dengan cara ini, mereka memastikan bahwa calon guru baru akan sesuai dengan bidang studi yang akan diajarkan, menjamin adanya kesesuaian antara guru dan keahlian yang dimiliki (Sugiyono, 2017:8).

Selanjutnya, MTs Al-Mujahidin menetapkan prosedur pendaftaran untuk pelamar yang mirip dengan proses rekrutmen di sekolah-sekolah lain. Menurut Ibu Lili, prosedur yang diterapkan tidak memiliki persyaratan tambahan khusus, dan calon guru harus memenuhi syarat umum seperti memiliki gelar sarjana. Meskipun ada pelamar yang merupakan keluarga dari guru di sekolah tersebut, mereka tetap harus memenuhi persyaratan yang sama dengan pelamar lainnya (Sugiyono, 2017:214).

Tahap berikutnya adalah penyebaran informasi mengenai lowongan tenaga pendidik. Informasi ini disebarluaskan melalui berbagai saluran, termasuk media sosial dan jaringan sekolah lain. Ibu Lili menyebutkan bahwa informasi tentang lowongan tersebut disampaikan kepada guru-guru sekitar, melalui media sosial, serta sekolah-sekolah lain untuk menjangkau calon pelamar potensial. Penyebaran informasi ini penting untuk menjangkau calon tenaga pendidik yang mungkin belum terhubung dengan media sosial (Sugiyono, 2017:214).

Pengorganisasian proses rekrutmen di MTs Al-Mujahidin dipimpin oleh Kepala Madrasah dengan dukungan dari Pembantu Kepala Madrasah (PKM). Kepala Madrasah bertanggung jawab atas keseluruhan proses rekrutmen dan mengalokasikan tugas-tugas tertentu kepada PKM. Contohnya, PKM bertugas dalam penerimaan berkas lamaran dan menilai kelayakan calon tenaga pendidik. Kepala Madrasah bekerja sama dengan PKM untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik memenuhi kriteria yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Menurut Kepala Madrasah, pengorganisasian rekrutmen dilakukan secara eksklusif oleh Kepala Madrasah dan dibantu oleh PKM dalam menilai kelayakan calon tenaga pendidik. Tugas-tugas tersebut meliputi penilaian apakah calon guru layak diterima atau tidak. PKM berperan dalam membantu Kepala Madrasah dalam proses ini, memastikan bahwa setiap langkah diambil dengan cermat (Sugiyono, 2017:214).

Wakil bidang Kurikulum juga turut serta dalam proses rekrutmen dengan memantau pelaksanaan dan memastikan bahwa semua tahapan rekrutmen berjalan sesuai rencana. Wakil Kurikulum dan Kepala Madrasah bekerja sama dalam menilai apakah calon guru cocok dengan kebutuhan sekolah. Proses ini melibatkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas untuk memastikan kelancaran rekrutmen (Sugiyono, 2017:214).

Pelaksanaan rekrutmen adalah tahap yang sangat penting dalam manajemen tenaga pendidik. Proses ini mencakup implementasi kebijakan dan strategi yang telah dirumuskan untuk memastikan bahwa semua tindakan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan. Seksi pelaksanaan bertanggung jawab untuk menjadikan perencanaan sebagai kenyataan dengan memberikan arahan dan motivasi kepada tenaga pendidik untuk menjalankan tugas mereka secara optimal (Devira Pusparani, 2018).

Pelaksanaan ini dilakukan oleh Kepala Madrasah, yang berupaya untuk mengembangkan program belajar dan memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan berhubungan langsung dengan masyarakat. Dengan demikian, setiap tenaga pendidik dapat menjalankan perannya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Devira Pusparani, 2018). Pengawasan dalam proses rekrutmen adalah bentuk usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan, merancang informasi, dan melakukan perbandingan antara kegiatan nyata dengan standar tersebut. Pengawasan ini penting untuk mengukur deviasi dan mengambil tindakan koreksi jika diperlukan, guna memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan dengan efektif dan efisien (Muhammad Aji Nugroho, 2016).

Pengawasan yang baik dapat membantu mendapatkan guru yang profesional dan berkualitas. Proses rekrutmen yang baik akan memudahkan sekolah dalam memperoleh tenaga pendidik yang siap menjalankan tugas-tugas profesional mereka. Panitia rekrutmen akan mengadakan seleksi untuk memastikan bahwa guru yang diterima adalah yang paling sesuai dengan kebutuhan sekolah (Muhammad Aji Nugroho, 2016). Calon tenaga pendidik harus memenuhi syarat yang ditetapkan oleh pihak madrasah atau sekolah. Dengan adanya standar yang jelas dan proses seleksi yang ketat, sekolah dapat memastikan bahwa tenaga pendidik yang

diterima akan mampu meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan harapan (Muhammad Aji Nugroho, 2016).

Dengan demikian, proses rekrutmen tenaga pendidik di MTs Al-Mujahidin melibatkan beberapa tahapan mulai dari persiapan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan. Setiap tahapan ini memiliki peran penting dalam memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan dengan lancar dan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas (Sugiyono, 2017:8; Devira Pusparani, 2018; Muhammad Aji Nugroho, 2016).

Persiapan yang matang dan analisis kebutuhan yang cermat adalah langkah awal yang krusial dalam rekrutmen. Menetapkan prosedur yang jelas dan menyebarkan informasi secara efektif akan membantu menarik calon yang sesuai. Pengorganisasian yang baik dan pelaksanaan yang efektif akan memastikan bahwa setiap tahap rekrutmen berjalan sesuai dengan rencana (Sugiyono, 2017:214). Pengawasan yang sistematis akan membantu dalam mengevaluasi dan meningkatkan proses rekrutmen, memastikan bahwa semua standar pelaksanaan dipenuhi dan setiap deviasi dapat diatasi dengan cepat. Dengan proses yang terencana dan pelaksanaan yang baik, MTs Al-Mujahidin dapat memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas untuk mendukung mutu pendidikan (Muhammad Aji Nugroho, 2016).

Secara keseluruhan, proses rekrutmen di MTs Al-Mujahidin merupakan contoh penerapan manajemen rekrutmen yang sistematis dan efektif. Dengan mengikuti tahapan-tahapan yang telah dijelaskan, sekolah dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan dan standar yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8; Devira Pusparani, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai proses rekrutmen tenaga pendidik di MTs Al-Mujahidin, beberapa kesimpulan penting dapat ditarik. Pertama, proses rekrutmen dimulai dengan persiapan yang matang, termasuk analisis kebutuhan yang mendalam. MTs Al-Mujahidin melakukan penentuan jumlah dan jenis mata pelajaran yang memerlukan tenaga pendidik tambahan untuk memastikan bahwa calon guru memiliki keahlian yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan. Hal ini bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara keahlian calon guru dan kebutuhan sekolah, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung efektif. Selanjutnya, prosedur pendaftaran calon tenaga pendidik di MTs Al-Mujahidin mengikuti standar umum tanpa persyaratan tambahan khusus. Calon pelamar diwajibkan memiliki gelar sarjana, dan semua pelamar, termasuk yang berasal dari keluarga guru, harus memenuhi syarat yang berlaku. Proses ini bertujuan untuk menjamin kesetaraan dalam seleksi, tanpa adanya perlakuan istimewa terhadap pelamar tertentu, sehingga semua calon dihadapkan pada standar yang sama. Informasi mengenai lowongan tenaga pendidik disebarkan melalui berbagai saluran, termasuk media sosial dan jaringan sekolah lain, untuk mencapai calon pelamar secara luas. Ini membantu menjangkau pelamar potensial yang mungkin tidak terakses melalui saluran informasi tunggal, memanfaatkan media sosial serta hubungan personal untuk menyebarluaskan informasi lowongan dengan lebih efektif. Dalam hal pengorganisasian, Kepala Madrasah memimpin proses rekrutmen dengan dukungan dari Pembantu Kepala Madrasah (PKM). Kepala Madrasah bertanggung jawab atas keseluruhan proses, termasuk alokasi tugas tertentu kepada PKM yang berperan dalam penerimaan berkas dan penilaian kelayakan calon guru. Pengorganisasian yang baik memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan lancar dan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pelaksanaan rekrutmen melibatkan implementasi kebijakan dan strategi yang telah disusun. Kepala Madrasah memastikan bahwa semua kegiatan rekrutmen dilakukan sesuai rencana, dengan tujuan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang memenuhi harapan dan standar yang ditetapkan. Proses ini penting untuk memastikan bahwa semua tindakan rekrutmen sejalan dengan visi dan tujuan pendidikan sekolah. Terakhir, pengawasan dilakukan secara sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dan membandingkan kegiatan nyata dengan standar tersebut. Pengawasan melibatkan pengukuran deviasi dan tindakan koreksi yang diperlukan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen. Pengawasan yang baik berkontribusi pada pemilihan tenaga pendidik yang berkualitas dan siap menjalankan tugas profesional mereka, sehingga mendukung peningkatan mutu pendidikan di MTs Al-Mujahidin.

DAFTAR REFERENSI

- Asbin Pasaribu, *Implementasi MBS dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan di Madrasah*, Junal EduTech, Vol. 3, No. 1, ISSN 2442-6024, Maret 2017.
- Bafadal, Ibahim (2008), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: BumiAksara)
- Banurea, Oda Kinata dan Rusydi Ananda, (2017), *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, (Medan: CV. Widya Puspita).
- Gomes, Cardoso Faustino, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset).

- Hadijaya, Yusuf. (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*, (Medan: Perdana Publishing).
- Handoko, Hani, (1987), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta).
- Harsono, (2010), *Perencanaan Kepegawaian*, Bandung: Fokusmedia, 2010.
- Hasibuan, Malayu (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hidayat, Ara dkk. (2010), *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung: Educa).
- Irianto, Yusuf, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya, Insan Cendikia).
- Kasmir, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (jakarta: Rajawali Pers).
- Minarti, Sri (2011), *Manajemen Pendidikan: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Arruzz: Yogyakarta).
- Mesiono, (2010), *Manajemen dan Organisasi*, (Citapustaka Media Perintis: Bandung).
- Moelong, Lexy J, (2006), *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya).
- Muhammad Aji Nugroho, Strategi Pengembangan profesionalisme Tenaga Pendidik, Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol. 8 no 2, Desember 2016.
- Murniati. (2008). *Manajemen Stratejik*, (Medan: Citapustaka).
- Mustiningsih, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol.23, Nomor 5, ISSN 0852-1921, Maret 2012.
- Priansa, Juni Donni, (2014), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta)
- Rifa'i, Muhammad dan Candra Wijaya, (2016), *Dasar- Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing).
- Saefullah, (2014), *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jawa Barat: CV Pustaka Setia).
- Salim dkk, (2016), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cita Pustaka).
- Sarosa, Samiaji. (2012), *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*, (Jakarta: PT. Indeks).
- Silalahi, Ulber, (2011), *Asas-asas Manajemen*, (Bandung).
- Siswanto. (2011), *Pengantar Manajaemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Suarga, *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jurnal Idaarah, Vol III, No. 1, Juni 2019.
- Sugiyono, (2006), *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta).
- Suwatno, Donni Juni, (2013), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta).
- Syafaruddin. (2005), *Manajemen Pendidikan Lembaga Islam*, (Jakarta: Ciputat Press).
- Tilaar, (2008), *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta)