



Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah di Madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo

Muhammad Ubaidillah¹, Muhammad Odik Afifin²

¹Universitas Islam Internasional Darullughah Wadda'wah Bangil Pasuruan

²Universitas Al Qolam Malang

Email: ubaidillahmuhammad01@gmail.com¹, odik@alqolam.ac.id²

DOI: <https://doi.org/10.37348/aksi.v2i3.498>

Received: 11-03-2024

Accepted: 17-07-2024

Published: 28-07-2024

Abstract:

This study aims to explain and analyze the recruitment strategies for educators at Madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo. The research employs a qualitative approach, with data collected through observation, interviews, and documentation methods. The obtained data is analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The field research results indicate that the recruitment system for educators involves several stages determined by the madrasah, including program planning and analysis based on the needs of the educators, starting from administrative selection, interviews, teaching practice tests, and training. The selected candidates must meet the needs of the madrasah and possess adequate skills, thereby enhancing the quality of education at Madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo.

Keywords: Educator Recruitment Strategy, Madrasah Aliyah Quality

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan menjelaskan serta menganalisa tentang strategi rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun ruang penelitian diperoleh melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun hasil penelitian yang dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa sistem rekrutmen tenaga pendidik yaitu terdapat tahapan-tahapan yang ditentukan oleh madrasah, yaitu adanya program atau perencanaan serta adanya analisis sesuai yang dibutuhkan tenaga pendidik mulai dari seleksi administratif, wawancara, tes praktik mengajar, pembinaan. Adapun yang telah diterima harus sesuai dengan kebutuhan madrasah dan memiliki kemampuan yang mumpuni sehingga rekrutmen tenaga pendidik meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik, Kualitas Madrasah Aliyah.

PENDAHULAUN

Madrasah Aliyah merupakan lembaga pendidikan Islam di bawah naungan kementerian Agama, hal ini untuk melaksanakan proses pendidikan. Madrasah

termasuk wadah untuk meningkatkan kualitas SDM, serta menciptakan manusia yang berpendidikan dengan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah direncanakan. Dengan SDM yang berkualitas maka cita-cita bangsa dan negara dapat terpenuhi. Pendidikan memiliki tujuan yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk karakteristik manusia ke arah yang akan dicapai. Sedangkan hakikat pendidikan merupakan proses untuk mendidik dengan mendekripsikan dalam suatu pengertian, pernyataan, serta penalaran ke siswa dengan nilai dan aturan masyarakat yang berlaku serta mendidik siswa (Sandela. 2019).

Kantheni (2018) menyatakan bahwa strategi dan proses pendidikan harus mampu untuk berinteraksi dengan baik serta saling percaya antara pendidik dan siswa. Pendidik harus memiliki cara membimbing dan mengajar siswa sesuai dengan situasi dan kondisi dalam kenyataan kehidupan siswa atau situasi dan kondisi sosial siswa. Pendidikan adalah mengajar siswa dengan berpikir secara rasional dari mendidik, perilaku siswa sesuai dengan nilai, etika dan norma sosial yang berlaku. Pendidik sebagai salah satu unsur penting yang dapat menentukan keberhasilan siswa pada suatu pendidikan yang menuntut profesional. Guru profesional sebagai salah satu unsur penting untuk pencapaian dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tenaga pendidik tidak kecil peranannya untuk mewujudkan dalam segala bentuk keputusan atau kebijakan, serta program pendidikan yang pada akhirnya dapat menentukan kinerjanya (Ika. 2019).

Penempatan serta rekrutmen tenaga pendidik sebagai sebuah rangkaian untuk pengelolaan pada organisasi madrasah. Tata kelola madrasah sangat membutuhkan tanggungjawab dalam melakukan proses kegiatan dengan berdasarkan program yang telah direncanakan sesuai kebutuhan madrasah. Implementasi proses kegiatan ditujukan dalam keberlangsungan kegiatan madrasah untuk meningkatkan kualitas serta adanya pelayanan yang sesuai yang diharapkan. Hal ini diantara tujuan umum rekrutmen merupakan untuk menyiapkan calon tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas

Dalam menyiapkan tenaga pendidik yang profesional, setiap lembaga pendidikan khususnya di Madrasah Aliyah dituntut untuk memiliki kemampuan serta menghasilkan tenaga pendidikan yang memiliki kemampuan dalam kompetensi sesuai dengan bidang profesinya. Tenaga Pendidik profesional sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas Madrasah Aliyah serta menyiapkan siswa untuk menjadi manusia yang unggul dan berinovasi. Hal tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4, menjelaskan bahwa profesional merupakan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan kemampuan, kemahiran, atau kecakapan yang dapat memenuhi

standar kualitas tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Tenaga pendidik sebagai salah satu terpenting untuk meningkatkan kualitas madrasah. Tenaga pendidik sebagai salah satu terpenting untuk meningkatkan kualitas madrasah, sebagai fungsi yang positif dalam mencari, menentukan calon pekerja untuk mengisi formasi tenaga pendidik. Sangat dimungkinkan terdapat kesempatan untuk lebih menguntungkan dalam mendapat tenaga pendidik yang telah memenuhi harapan madrasah, dengan pertimbangan yang telah matang untuk menentukan serta melakukan kegiatan seleksi. Adapun untuk pelaksanaannya, proses kegiatan rekrutmen dapat dibuat dengan selektif.

Adapun ketercapaian suatu visi, misi, tujuan, serta sasaran madrasah dituntut bagaimana seorang tenaga pendidik yang ada di madrasah. Kualitas tenaga pendidik memiliki permasalahan yang dapat ditimbulkan oleh peran kepala madrasah merupakan sebagai manajer/pengelola pendidikan (Rahmi. 2017). Guru/ tenaga pendidik yang berkualitas merupakan sebagai salah satu hasil pembinaannya. Kemampuan mengelola kepala madrasah yang efektif mutlak dapat dibutuhkan untuk mengelola madrasah khususnya Madrasah Aliyah menjadi lembaga yang berkualitas. dengan usaha peningkatan profesional tenaga dapat dilakukan dengan cara s melalui berbagai pelatihan dan pembinaan professional tenaga pendidik.

Dengan demikian, untuk dapat memperoleh predikat tenaga pendidik yang profesional diperlukan dan dilakukan dengan pembidangan sesuai kompetensi dibidangnya masing-masing. dikatakan profesional memerlukan keahlian khusus untuk menjalankan profesinya, perlu memperhitungkan terhadap formasi tenaga pendidik. Sedangkan formasi tenaga pendidik yang diperlukan pada penyelenggaraan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, diperlukan untuk semua jenis dan jenjang persekolahan pada bidang studi (mata pelajaran), konselor, tenaga perencanaan pendidikan di Madrasah Aliyah, ahli kurikulum, psikologi pendidikan, dan teknis.

Tenaga pendidik merupakan sebagai salah satu unsur penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah. Peran tenaga pendidik begitu penting perlu adanya strategi rekrutmen yang dapat menghasilkan calon tenaga pendidik yang kompetetnsi serta berkualitas. Rekrutmen pendidik sebagai kegiatan, proses yang digunakan untuk menghasilkan sejumlah pendidik yang berkualitas pada tempat dan waktu serta tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga pendidik dan madrasah saling menyeleksi dengan didasarkan kepentingan bersama dan terbaik pada masing-masing dalam jangka pendek dan maupun jangka panjang. Strategi rekrutmen tenaga pendidik dilakukan berdasarkan atas kebutuhannya di lembaga pendidikan khususnya kebutuhan pengadaan tenaga pendidik /analisis jabatan. Analisis

jabatan dapat diperlukan agar madrasah mendapatkan tenaga pendidik sesuai dengan apa yang akan dibutuhkan, beban kerja, syarat yang telah ditentukan madrasah. Apabila madrasah tidak melakukan analisis jabatan tentunya madrasah tidak dapat mencapai tujuan dari rekrutmen tenaga pendidik itu sendiri serta akan terjadi kekeliruan dalam rekrutmennya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Walisongo Sebaung Gending Kabupaten Probolinggo, pada tanggal 05 maret 2024. Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif serta menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana strategi dan proses rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Walisongo. Sedangkan Sumber data penelitian yaitu kepala madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara secara terstruktur dan observasi secara tidak langsung. Wawancara terstruktur dan alat pedoman wawancara yang telah diajukan kepada kepala madrasah, wakil kepala madrasah serta guru. Adapun dalam melakukan observasi secara tidak langsung dilakukan untuk mendapatkan data yang sebenarnya serta menelaah bukti dokumentasi sebagai pelengkap data penelitian Teknik analisis data interaktif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

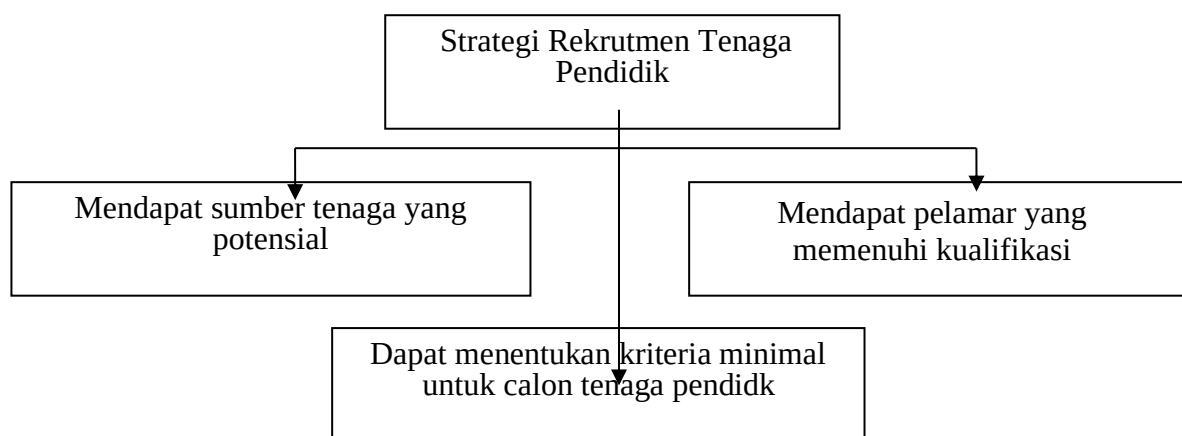
1. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik

Menurut Hanifah (2021) menyatakan bahwa strategi merupakan cara dalam untuk mencapai tujuan jangka panjang, strategi bisnis bisa berupa perluasan geografis, diferensifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, rasionalisasi karyawan, divestasi, likuidasi, dan joint venture. Menurut Suparlan (2006) menyatakan bahwa strategi merupakan sekumpulan cara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, sebuah rencana dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Strategi adalah sebagai formulasi misi dan tujuan organisasi, termasuk didalamnya adalah rencana aksi untuk mencapai tujuan dengan secara eksplisit mempertimbangkan kondisi persaingan dan pengaruh kekuatan dari luar organisasi yang secara langsung atau tidak berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.

Menurut Nasri (2020) menjelaskan strategi dapat didefinisikan berdasarkan dua perspektif yang berbeda, yaitu dari perspektif apa yang satu organisasi ingin lakukan dan dari perspektif apa yang organisasi akhirnya lakukan. Dari pengertian yang telah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan proses perencanaan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau seseorang maupun pemimpin dengan beberapa pertimbangan berupa faktor.

Faktor internal dan eksternal pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga mampu unggul dari pesaing-pesaingnya. Setiap proses strategi mewujudkan pendekatan untuk mengambil keputusan, hal yang dimaksud adalah pendekatan yang logis, sistematis dan objektif untuk menentukan arah dan tujuan perusahaan dimasa yang akan datang, hal tersebut membuat para penyusun strategi tidak dapat hanya menggunakan instuisi atau perasaan saja dalam memilih beberapa alternatif tindakan. Para penyusun strategi yang sukses memikirkan bisnis, posisi bisnis, dan apa yang mereka inginkan sebagai sebuah bisnis dan kemudian mengimplementasikan

Dalam kehidupan sehari-hari penuh dengan strategi, apa yang dilihat sebenarnya merupakan kumpulan dari suatu strategi. Strategi merupakan komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Strategi sebagai unsur yang tergabung menjadi satu untuk tujuan tertentu. Suatu Kegiatan melakukan rekrutmen guru selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja pada lembaga. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen guru harus disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:



Gambar 1. Rekrutmen Tenaga Pendidik

Sedangkan tujuan umum dari rekrutmen yaitu untuk menyediakan sekumpulan calon tenaga pendidik yang dapat memenuhi syarat-syarat bagi madrasah sebagai berikut: a) menentukan kebutuhan rekrutmen tenaga pendidik pada masa sekarang dan masa depan, b) agar konsisten dengan strategi di

madrasah, c) mengevaluasi keefektifan teknik dan sumber rekrutmen pada jenis pelamarnya. d) meningkatkan kumpulan calon tenaga pendidik yang dapat memenuhi syarat. e) dapat membantu mengurangi kemungkinan keluarnya pendidik yang belum lama bekerja. serta f) mendukung inisiatif lembaga dalam mengelola tenaga pendidik yang beraneka ragam (Arief. 2021)

a. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

Proses rekrutmen dimulai ketika saat lembaga pendidikan merasa ada kebutuhan tambahan tenaga pendidik/guru baru, dapat didapat serta disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir dari hasil kumpulan pelamar (Nuraeni.2019). Adapun proses penempatan tenaga pendidik dianggap sebagai langkah pertama untuk dapat menemukan pengganti bagi tenaga pendidik keluar dari pekerjaan. Sedangkan Proses rekrutmen dimulai di waktu diambil langkah mencari pelamar. Menurut Hayat (2022) Proses rekrutmen tersebut memiliki tujuan untuk menyaring orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi.

No	Tahap-tahap dalam Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik	Keterangan
1	Tahap pertama pengisian formulir lamaran	Formulir lamaran merupakan catatan formal lamaran pekerjaan berlangsung. Pengisian formulir lamaran merupakan sebagai bagian proses seleksi perekrutan. Fungsi pengisian formulir merupakan sebagai catatan aplikasi tenaga pendidik untuk menelusuri karakteristik pelamar
2	Tahap kedua tes tulis	Adapun langkah selanjutnya tes tulis, pelamar setelah mendapat panggilan dari tempat kerja, maka akan melakukan tes tulis. Bisa jadi ada tes lisan juga dan pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada maka oleh tim seleksi langsung

		disisihkan dari kelompok pelamar.
3	Tahap ketiga wawancara	Wawancara sebagai percakapan secara formal serta mendalam yang dapat dilakukan dalam mengevaluasi adanya kemungkinan penerimaan pelamar tenaga pendidik. Wawancara tenaga pendidik dapat menilai pelamar atas sifat-sifat misalnya penampilan pribadi, perangai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.

Gambar 2. Tahap-tahap dalam Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

b. Kendala dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik

Untuk menjalankan rekrutmen pasti tidak semuanya berjalan dengan lancar dan baik, ada berbagai kendala yang terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik. Kendala-kendala yang dapat dihadapi ada beberapa hal, pertama kendala yang bersumber dan berhubungan dari lembaga sendiri, kebiasaan para pelamar sendiri, ketiga dari faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana lembaga.

1. Faktor-faktor kelembagaan

Biasanya ada kebijakan yang telah ditetapkan dan diberlakukan oleh lembaga dimaksudkan agar lembaga yang bersangkutan semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarannya.

2. Kebiasaan mencari tenaga kerja khususnya di tenaga pendidik

Disatuan kerja yang mengelola sumber daya manusia terdapat sekelompok pegawai yang tugas utamanya tim melakukan rekrutmen.

3. Kondisi lingkungan eksternal

Tidak ada satupun lembaga yang boleh mengabaikan yang terjadi disekitar lingkungan eksternal. Yang berarti dalam mengelola lembaga, faktor-faktor lingkungan eksternal harus mendapat perhatian khususnya dalam merekrut tenaga pendidik baru (Nur. 2023).

c. Kualitas Madrasah Aliyah

Pendidikan madrasah merupakan pendidikan yang memiliki kompetensi dengan melakukan strategi untuk pematangan kualitas siswa dengan dikembangkan melalui cara membebaskan siswa dari ketidaktahuan, ketidakjujuran, ketidakmampuan dari sifat buruknya akhlak dan keimanan (Pongoh. 2022). Kualitas merupakan sebagai gambaran dari karakteristik yang menyeluruh dari barang dan jasa yang telah menunjukkan kompetensinya untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan bersama. Hal ini dalam konteks pendidikan yang mengacu pada masukan, proses, luaran, serta dampak yang akan terjadi. Kualitas dapat dilihat dari antar sisi yaitu : 1) situasi dan kondisi buruk maupun baik masukan dari SDM yang ada misalnya kepala madrasah, tenaga pendidik/ guru, laboran, staf tata usaha, dan siswa. 2), memenuhi criteria dengan masukan berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, , dan lain-lain. 3) memenuhi kriteria masukan yang berupa perangkat lunak : peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja (Rahmi.2017). Masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan : visi, motivasi, ketekunan, serta harapan/cita-cita, sehingga berhasil atau tidaknya madrasah bergantung kepada pengelola dalam menciptakan kualitas pendidikan, tenaga pendidik, mampu dan profesional, secara menyeluruh dapat dilakukan langkah strategi yang diterapkan pada budaya lingkungan madrasah :

1. Visi, Misi, Tujuan

Kepala madrasah serta *stakeholders* dilingkungan madrasah dapat dirumuskan kira-kira akan dibawa kemana madrasah ke masa akan datang, dengan memperhatikan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Visi madrasah harus dirumuskan secara singkat untuk jangka panjangnya. Misi merupakan sebagai komponen pokok yang harus diimplementasikan untuk mencapai visi. Adapun tujuan dapat dijabarkan melalui program jangka pendek menengah maupun panjang.

2. Evaluasi

Sedangkan tujuan evaluasi untuk mengetahui situasi dan kondisi madrasah dari segala aspek yang dimilikinya. Kemajuan yang telah dapat dicapai, permasalahan dapat melihat kelemahan yang akan dihadapi.

3. Perencanaan

Perencanaan pendidikan pada madrasah yang maksimal tidak hanya dimaksudkan untuk mempersiapkan masa akan datang siswa, agar dapat hidup dengan optimal pada zamannya. Dengan mempersiapkan dan membekali keilmuan yang profesional sesuai perencanaan tingkat madrasah dengan menetapkan semua kegiatan yang akan dilakukan, serta bagaimana proses pelaksanaannya untuk mencapai tujuan yang dicapai kepada lembaga pendidikan madrasah.

4. Pelaksanaan

Pelaksanaan ini sebagai proses yang dapat dimaknai sebagai suatu proses yang dapat realisasikan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

5. Laporan

Pelaporan ini merupakan sebagai bentuk yang dapat komunikasikan dari hasil yang dikondisikan serta dievaluasi dari berbagai pihak sebagai alat pertanggungjawaban yang telah dilakukan oleh pihak lembaga pendidikan serta hasil yang akan dicapai (Utamy. 2020).

d. Strategi Perekrutan Tenaga Pendidik Pada Kualitas Madrasah Aliyah

Menurut Wijaya (2019) menyebutkan bahwa rekrutmen perekrutan tenaga pendidik merupakan sebagai satu komponen yang diperlukan untuk mencari sumber daya manusia yang berkulaitas di madrasah. dengan tidak adanya rekrutmen yang benar, maka lembaga pendidikan madrasah akan merasa menyesal pada kemudian hari. Begitu juga Ada yang lebih ekstrim menjelaskan bahwa pendidikan akan lebih cepat tidak baik, apabila dalam proses rekrutmenya tidak tepat. Dengan rekrutmen yang benar, lembaga pendidikan akan memiliki Sumber Daya Manusia yang benar pula (Yohanson.2019). Sangat menjadi penting untuk melakukan perekrutan dengan teknik yang ketat. Oleh karena itu, strategi yang benar akan menjadi efektif dan efisien yang dapat berkontribusi dalam kegiatan di lembaga pendidikan madrasah yang berkualitas di Madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo.

Menurut Nurdin (2018) menyatakan bahwa strategi dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik sebagai bentuk yang sangat penting, ini disebabkan dengan proses rekrutmen tenaga pendidikan yang dilakukan oleh lembaga madrasah akan dapat mempengaruhi kualitas ketika mentransfer ilmu kepada siswa yang dididik. Suatu proses rekrutmen tenaga biasanya ada formulir untuk melamar yang dapat diisi oleh calon tenaga pendidik. Dalam setiap madrasah khususnya madrasah Aliyah mempunyai formulir untuk melamar yang dapat dirancang dalam mendapatkan tenaga pendidik sesuai yang dengan yang dibutuhkan. Ini semua dapat menjadi satu bagian strategi madrasah Aliyah yang dapat mengenal lebih mendalam calon tenaga pendidik di madrasah yang berkualitas. Meskipun pada umumnya informasi yang telah tertuang di formulir yang dilamar pada dasarnya sama adalah mencari informasi tentang delapan diantaranya, status pelamar, keahlian serta keterampilannya serta adanya data pribadi. maka dapat diartikan bahwa yang dimaksud strategi merupakan taktik serta cara madrasah untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki sifat dan kepribadian yang jujur, amanah, bertanggung jawab, berakhlak mulia serta memiliki berprestasi yang baik, sehingga madrasah bisa

memiliki tenaga pendidik sesuai yang dibutuhkan yang sejalan dengan visi dan misi madrasah Aliyah.

Strategi yang dapat digunakan untuk merekrut tenaga pendidik yang tepat dan baik harus dapat mengidentifikasi bagaimana tenaga pendidik akan direkrut, berasal darimana serta kapan mereka dapat direkrut. Sedangkan adanya tahapan yang dapat diperhatikan untuk strategi rekrutmen calon tenaga pendidik diantaranya adanya program atau perencanaan serta adanya analisis sesuai yang dibutuhkan tenaga pendidik mulai dari seleksi administratif, wawancara, tes praktik mengajar, pembinaan. Adapun yang telah diterima harus sesuai dengan kebutuhan madrasah dan memiliki kemampuan yang mumpuni. Dengan adanya prinsip yang benar dan tepat dalam perekrutan tenaga pendidik yang berkualitas di madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo, maka masa depan madrasah Aliyah tidak pernah terlepas dari masalah bagaimana madrasah mengelola tenaga pendidik yang berkualitas yang memiliki kepribadian yang cakap dan baik. Sedangkan yang dapat menentukan dalam kesesuaian dengan corak dan orientasi pada kebutuhan madrasah. Oleh sebab itu adanya kebijakan serta keputusan yang tepat dalam strategi rekrutmen tidak dapat dilihat sebelah mata.

Sebagai lembaga pendidikan, strategi perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Walisongo telah menerapkan strategi umum serta memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di sebuah dunia organisasi. Tetapi kebijakan yang diambil disesuaikan dengan budaya pendidikan di madrasah Aliyah dengan adanya nilai-nilai keagamaan yang dapat diusung. Sedangkan adanya pengorganisasian dapat cukup memenuhi syarat yang baik yang tidak menyalahi proses ketika perekrutannya. Diantara Langkah untuk mengambil keputusan dalam perekrutan yang dikerjakan di madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo dapat lebih menitik beratkan bagi calon pelamar yang mempunyai profil dan kepribadian ketika proses pendidikan sebelumnya, atau serta memiliki rekomendasi dari internal. Terbukti memang tenaga pendidik yang melalui proses tersebut, kualitas kerjanya dapat lebih baik serta memiliki tanggung jawab yang tinggi.

KESIMPULAN

Madrasah khususnya madrasah Aliyah mempunyai formulir untuk melamar yang dapat dirancang dalam mendapatkan tenaga pendidik sesuai yang dibutuhkan. Strategi yang dapat digunakan untuk merekrut tenaga pendidik yang tepat dan baik harus dapat mengidentifikasi bagaimana tenaga pendidik akan direkrut, berasal darimana serta kapan mereka dapat direkrut. Sedangkan adanya tahapan yang dapat diperhatikan untuk strategi rekrutmen calon tenaga pendidik diantaranya adanya program atau perencanaan serta

adanya analisis sesuai yang dibutuhkan tenaga pendidik mulai dari seleksi administratif, wawancara, tes praktik mengajar, pembinaan. Adapun yang telah diterima harus sesuai dengan kebutuhan madrasah dan memiliki kemampuan yang mumpuni. Kesimpulan peneliti bahwa proses rekrutmen meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan Madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Mohammad. 2021 "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang)." *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 1: 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Hanifah, Umi. 2021. Strategi Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon. *Jurnal Educatio* No.4 :1623-27. <https://doi.org/10.31949/EDUCATIO.V7I4.1455>.
- Hayat. 2022. Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di MI Al Mukhlisin Kota Jambi. *Journal of Management in Education*. 7 (2). 67-74
- Ika, Nur Farida. 2019. Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo." *Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*
- Kanthi Pamungkas. 2018. Manajemen Rekrutmen Profesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang'." *The 8th University Research Colloquium 2018 Universitas Muhammadiyah Purwokerto* : 87-93.
- Nuraeni. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* No.1: 124-37. <https://doi.org/10.24252/IDAARAH.V3I1.9792>
- Mardiah, Nila.2016. Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 : 223-35.
- Nur Laily. A. 2023. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Islam Swasta Samarinda. *Journal dan Education*. 5 (2) 5440.5448
- Nurdin, Ali. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Cet. 1. CV. Qalbun Salim
- Nasri. 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan." *Pandawa : Jurnal Pendidikan Dan Dakwah* 2, no. 1 : 166- 79. <https://doi.org/10.36088/PANDAWA.V2I1.677>.
- Pongoh.D. 2022. Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 2.6
- Rahmi, Sri, and Khal Isnaya. 2017. Penempatan Tenaga Kependidikan: Studi Peran Strategis Kepala Madrasah. *Journal of Management in Education (JMIE)* 2, no. 1 : 31-37
- Sandela, Maivia. 2019 Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'Adiah

Kecamatan Kubung Kabupaten Solok." *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 : 155.

Suparlan. 2006. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publising

Utamy, Rahmah, 2020. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia *Journal of Education Research* 1, no. 3: 225–36. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>

Wijaya, Candra. 2019. *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*,

Yohanson, A K. 2019. Analisis Seleksi Tenaga Pendidik Di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya* 04, no. 02 : 127–38