Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 20445-20455
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MA Al-Ittifaqiah Indralaya

Reni Febriani, Nyimas Atika, Maryance
Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Fatah Palembang
renifebrianiii24@gmail.com, nyimasatika_uin@radenfatah.ac.id, maryance_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada upaya mengungkap secara sistematis bagaimana mekanisme seleksi dan pengadaan tenaga pendidik dilaksanakan di Madrasah Aliyah yang berada di lingkungan Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya, dengan menekankan bagaimana proses perekrutan dilaksanakan secara terencana untuk memperoleh tenaga pendidik yang kompeten, profesional, dan sesuai dengan visi serta budaya pesantren, serta peran manajemen madrasah guna menunjang ketersediaan sumber daya manusia yang bermutu. Penelitian diarahkan pada penelusuran bagaimana rekrutmen tenaga pendidik dijalankan, beserta kondisi yang mendukung dan yang menghambat jalannya proses tersebut, agar dapat dipahami secara jelas tingkat keberdayagunaannya. Pendekatan deskriptif kualitatif diterapkan dengan penggalian data melalui teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi sehingga diperoleh informasi yang mencerminkan keadaan nyata di lapangan. Data yang terkumpul kemudian diproses secara berurutan melalui penyederhanaan data, penyusunan penyajian data, serta penetapan simpulan. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa mekanisme perekrutan tenaga pendidik telah berlangsung secara memadai melalui perencanaan kebutuhan guru, penetapan persyaratan akademik dan keagamaan, serta tahapan seleksi berupa administrasi, tes akademik, microteaching, dan wawancara. Namun, pelaksanaan tersebut masih menghadapi kendala berupa keterbatasan jangkauan rekrutmen, pemanfaatan teknologi yang belum optimal, dan terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, sehingga madrasah perlu melakukan perbaikan berkelanjutan melalui perluasan media informasi, penguatan sistem seleksi berbasis kompetensi, serta peningkatan manajemen rekrutmen agar proses perekrutan tenaga pendidik semakin optimal dan mampu menghasilkan pendidik yang profesional, berkompeten, dan berkomitmen terhadap nilai-nilai pesantren.

Kata Kunci: Pelaksanaan rekrutmen, Tenaga pendidik, Madrasah Aliyah, Pondok Pesantren

1. Latar Belakang

Pendidikan menjadi unsur pokok dalam pembangunan nasional yang berfungsi penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu, profesional, serta memiliki daya saing. Melalui penyelenggaraan pendidikan yang dirancang dan dikelola secara terstruktur, penguatan kemampuan akademik dan keterampilan pedagogis, serta pembentukan karakter pendidik dan peserta didik dapat diwujudkan secara optimal sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional secara berkelanjutan (Trisnawati, 2019). Dengan demikian, pendidikan tidak semata-mata berperan sebagai wahana penyampaian pengetahuan, melainkan juga sebagai media pembinaan profesionalisme, pembentukan moral, etika kerja, serta tanggung jawab sosial pendidik dalam menjalankan tugasnya (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005). Oleh sebab itu, pelaksanaan pendidikan di Indonesia perlu diarahkan secara berkelanjutan, tidak hanya menitikberatkan pada prestasi akademik peserta didik, tetapi juga pada mutu tenaga pendidik melalui mekanisme rekrutmen yang ketat, objektif, dan profesional, agar lembaga pendidikan mampu melahirkan lulusan yang berkualitas dan berkarakter (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003).

Dalam perspektif pengelolaan pendidikan, madrasah sebagai institusi pendidikan formal memikul tanggung jawab penting dalam merealisasikan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan. Madrasah tidak hanya berfungsi sebagai ruang terlaksananya kegiatan pembelajaran, melainkan juga sebagai institusi organisasi yang mengelola sumber daya manusia pendidikan secara terencana untuk menjamin mutu pembelajaran dan keberlangsungan sistem pendidikan (Trisnawati, 2019). Pengelolaan tenaga pendidik turut memberikan kontribusi signifikan dalam menentukan kualitas pendidikan melalui penetapan kriteria rekrutmen, seleksi yang objektif, keteladanan guru, serta budaya kerja profesional yang dibangun di lingkungan madrasah. Dengan demikian, madrasah berperan tidak

hanya sebagai penyelenggara proses belajar mengajar, serta berperan sebagai wahana pembentukan sumber daya manusia kependidikan yang unggul, profesional, dan berkarakter luhur sesuai dengan tujuan pendidikan nasional (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003).

Agar rekrutmen berjalan baik, perlu indikator yang jelas sebagai alat ukur keberhasilan. Tahap pertama yang dilakukan adalah perencanaan kebutuhan pendidik untuk memenuhi kebutuhan jumlah dan kualitas pendidik serta tenaga kependidikan yang sesuai dengan beban kerja dan tujuan organisasi pendidikan. Pengumuman dan publikasi lowongan, kemudian dilanjutkan dengan penerimaan lamaran, dan kemudian dilakukan tahap seleksi kompetensi yang meliputi tes akademik, microteaching, dan wawancara untuk menilai kemampuan profesional dan kepribadian calon pendidik.

Namun dalam implementasinya, proses perekrutan tenaga pendidik kerap tidak terlaksana sepenuhnya sebagaimana rencana yang telah dirumuskan, karena muncul beragam hambatan dalam upaya memperoleh pendidik yang selaras dengan kebutuhan serta kriteria lembaga pendidikan. Perbedaan pemahaman pengelola madrasah mengenai konsep rekrutmen dapat menjadi hambatan ketika perencanaan dan tahapan seleksi tidak dilaksanakan secara konsisten sehingga memengaruhi kualitas tenaga pendidik yang dihasilkan. Selain itu, masih terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan seleksi, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi, yang menyebabkan proses rekrutmen belum berjalan secara optimal. Tantangan lain berasal dari terbatasnya calon pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan madrasah serta kesiapan lembaga dalam mengelola proses rekrutmen secara profesional. Kondisi ini menjadi tantangan yang harus dihadapi madrasah untuk memperkuat sistem rekrutmen tenaga pendidik secara terencana dan berkelanjutan (Dekawati, 2017).

Guna memperluas pemahaman tentang bagaimana perekrutan tenaga pendidik dilaksanakan, perlu dilakukan penelusuran terhadap hasil kajian terdahulu sebagai landasan konseptual dan empiris, termasuk penelitian yang mengulas mekanisme serta kendala rekrutmen pendidik di institusi pendidikan Islam. (Sahara Tuti 2022) dalam penelitiannya di SDIT Bunayya menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga penempatan, serta menghadapi berbagai kendala yang berkaitan dengan kesesuaian kompetensi dan kebutuhan lembaga. Penelitian tersebut menekankan bahwa rekrutmen tenaga pendidik tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga membutuhkan perencanaan yang matang agar menghasilkan pendidik yang profesional dan berkualitas. Sementara itu, penelitian tersebut juga menyoroti pentingnya seleksi yang sistematis untuk memastikan tenaga pendidik yang direkrut mampu mendukung mutu pembelajaran dan tujuan pendidikan lembaga. Dari penelitian tersebut, terlihat bahwa rekrutmen tenaga pendidik mencakup dimensi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia pendidikan.

Dalam konteks perkembangan lembaga pendidikan Islam yang terus mengalami dinamika, tantangan dalam penyediaan tenaga pendidik yang berkualitas semakin meningkat sehingga pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik menjadi sangat krusial (Yusdikasari, 2020) Perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan profesionalisme guru dapat memengaruhi kualitas pembelajaran apabila tidak diimbangi dengan proses rekrutmen yang tepat. Oleh sebab itu, madrasah harus mampu berperan sebagai pengendali dan pengarah dalam menentukan kriteria serta tahapan seleksi sehingga pendidik yang diterima benar-benar selaras dengan kebutuhan institusi. Proses perekrutan yang dilaksanakan secara terarah dan terukur dapat menjadi landasan dalam menjaga mutu pendidikan serta membentuk lingkungan akademik yang profesional dan berdaya saing tinggi (Priansa, 2019).

Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya sebagai salah satu lembaga pendidikanyang berbasis kegamaan juga berupaya melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik secara optimal. Berdasarkan hasil observasi awal, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik telah dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman, dan seleksi calon guru, namun masih ditemukan beberapa kendala seperti keterbatasan jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, proses seleksi yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, serta pemanfaatan teknologi yang belum maksimal sehingga memengaruhi efektivitas pelaksanaan rekrutmen. Situasi tersebut mengindikasikan adanya perbedaan antara rancangan yang telah disusun dan realisasi di lapangan, sehingga diperlukan penelusuran terhadap faktor-faktor penghambat serta perumusan langkah-langkah perbaikan guna menyempurnakan sistem perekrutan tenaga pendidik pada waktu yang akan datang.

Dengan demikian, kajian tentang rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya perlu dilaksanakan secara mendalam untuk memperoleh pemahaman utuh mengenai mekanisme yang diterapkan, hambatan yang muncul, serta langkah yang ditempuh madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia kependidikan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai acuan dalam penyusunan sistem rekrutmen pendidik yang lebih efektif, terencana, dan berkesinambungan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.6372
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan fenomenologis, yaitu salah satu bentuk pendekatan kualitatif yang menitikberatkan pada penggambaran dan pemaparan suatu fenomena secara apa adanya tanpa melakukan perubahan terhadap data yang diperoleh. Pendekatan ini berupaya melihat dunia melalui perspektif individu yang mengalaminya secara langsung, bukan dari pandangan peneliti atau teori yang sudah ada yang menarik perhatian tanpa mengkhususkan perlakuan terhadapnya. Penelitian ini mengunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan harapan dapat memperoleh wawasan dan pemahaman mengenai pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di MA Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya.

Data dalam penelitian ini bersumber dari dua jenis, yaitu data utama dan data pendukung. Data utama diperoleh melalui kegiatan pengamatan, wawancara, dan penelaahan dokumen. Pengamatan dilakukan dengan meninjau secara langsung aktivitas keseharian warga sekolah dalam pelaksanaan kegiatan, sedangkan wawancara dilaksanakan secara terarah dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, guru, serta peserta didik. Dokumentasi dilakukan melalui pengumpulan bukti berupa foto kegiatan, catatan lapangan, dan arsip sekolah yang relevan sebagai bagian dari data utama. Sementara itu, data pendukung diperoleh dari berbagai dokumen institusi, seperti program kerja tahunan, peraturan sekolah, catatan aktivitas siswa, serta laporan evaluasi. Selain itu, jurnal ilmiah, skripsi, dan sumber referensi lain yang berkaitan juga dimanfaatkan untuk memperkuat proses analisis dan penafsiran hasil penelitian.

Pemilihan narasumber dilakukan secara sengaja melalui teknik purposive sampling. Pimpinan sekolah ditetapkan sebagai sumber informasi utama karena kedudukannya sebagai pengambil keputusan tertinggi yang memahami secara menyeluruh kebijakan, arah, dan praktik rekrutmen tenaga pendidik serta bertanggung jawab terhadap pengendalian dan penilaian kinerjanya. Adapun kepala tata usaha bersama staf berfungsi sebagai sumber informasi tambahan yang menyoroti aspek pembentukan karakter dan disiplin pendidik, sehingga memperlihatkan bagaimana nilai-nilai religius diwujudkan dalam sikap dan perilaku profesional guru.

Keabsahan data dijaga melalui penerapan triangulasi sumber, metode, dan waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan mencocokkan keterangan yang diperoleh dari informan utama dan informan pendukung. Triangulasi metode diterapkan dengan menelaah keselarasan data hasil wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Sementara itu, triangulasi waktu dilaksanakan dengan pengumpulan data pada beragam kondisi, seperti kegiatan kebersihan pagi, aktivitas pembelajaran, serta pembiasaan karakter pada waktu tertentu, sehingga data yang dihasilkan bersifat andal, konsisten, dan mencerminkan kondisi nyata.

3. Hasil dan Diskusi

Pelaksanaan dipahami sebagai tahapan krusial dalam pengelolaan pendidikan karena berfungsi sebagai wujud penerapan dari seluruh perencanaan yang telah dirancang sebelumnya. Dalam konteks manajerial, pelaksanaan atau *actuating* merupakan upaya mengarahkan dan mendorong anggota organisasi agar secara sadar dan sukarela berpartisipasi dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Ini menekankan aspek motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan untuk memastikan bahwa individu-individu dalam organisasi benar-benar melakukan tugas mereka (Georgri R Terry, 2021). Berdasarkan perspektif ahli dan berbagai definisi yang telah disampaikan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah suatu tindakan yang berasal dari strategi yang matang atau siap pakai dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan, rekrutmen adalah proses pencarian pekerja, supervisor, atau karyawan baru.

Perekrutan tenaga pendidik menempati posisi strategis dalam manajemen lembaga pendidikan karena berperan sebagai fondasi pemenuhan sumber daya manusia kependidikan. Rekrutmen tenaga pendidik dapat dimaknai sebagai rangkaian kegiatan penjaringan dan penyaringan calon pendidik yang diselenggarakan oleh institusi pendidikan guna memperoleh pendidik yang memenuhi kualifikasi, memiliki kompetensi, serta sesuai dengan kebutuhan lembaga (Sofyandi, 2019). Proses tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan pendidik yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif dan bertanggung jawab. Rekrutmen tenaga pendidik tercermin melalui kegiatan perencanaan kebutuhan guru, penetapan persyaratan, pelaksanaan seleksi administratif dan akademik, serta penempatan pendidik sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki sehingga mampu mendukung keberlangsungan proses pendidikan secara optimal dan berkelanjutan (Bangun, 2012). Apabila rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan secara sistematis, maka akan diperoleh tenaga pendidik yang profesional, berkompeten, serta memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan lembaga.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.6372
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik diartikan sebagai penerapan tahapan penarikan, seleksi, dan penetapan calon pendidik secara terencana melalui prosedur dan mekanisme yang disusun sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan (Hanoum dkk, 2024). Pelaksanaan tersebut tidak hanya menekankan pada pemenuhan jumlah tenaga pendidik, tetapi juga bagaimana setiap tahapan rekrutmen dilaksanakan secara objektif dan profesional untuk memperoleh pendidik yang berkualitas. Tujuan utama dari pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yaitu memperoleh sumber daya manusia yang kompeten, meningkatkan kualitas proses pembelajaran, serta menjamin keberlangsungan pendidikan melalui sistem seleksi yang transparan, terarah, dan berkelanjutan (Gintings, 2018). Dalam konteks manajemen pendidikan, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik harus memperoleh dukungan dari pimpinan lembaga serta komitmen seluruh pihak terkait agar pendidik yang direkrut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Penelitian ini memuat deskripsi terperinci mengenai fakta empiris yang ditemukan berkaitan dengan penyelenggaraan perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya. Data dihimpun melalui peninjauan langsung terhadap situasi madrasah untuk memahami secara nyata bagaimana proses rekrutmen pendidik dijalankan oleh lembaga. Selain itu, informasi diperoleh melalui dialog terstruktur dengan pimpinan madrasah selaku sumber utama yang memiliki pengetahuan menyeluruh mengenai arah kebijakan, alur pelaksanaan, serta permasalahan yang muncul dalam kegiatan perekrutan pendidik. Seluruh informasi tersebut selanjutnya ditafsirkan secara mendalam menggunakan pendekatan deskriptif dengan penekanan pada pemahaman konteks lapangan. Tahap analisis dilakukan dengan menyusun dan memilah data, menelusuri kecenderungan pola rekrutmen, serta menghubungkan hasil temuan dengan konsep dan teori yang relevan untuk memberikan uraian ilmiah yang menyeluruh. Melalui proses ini, penelitian diharapkan mampu menampilkan gambaran objektif terkait keterlaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, tingkat efektivitas yang dicapai, serta bagian-bagian yang masih memerlukan pembenahan guna meningkatkan mutu sumber daya manusia kependidikan di madrasah.

4. Hasil

Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Ma Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik telah dilaksanakan melalui tahapan yang sistematis sesuai dengan kebutuhan lembaga. Rekrutmen diawali dengan identifikasi kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan evaluasi jumlah guru, beban mengajar, serta mata pelajaran yang mengalami kekurangan tenaga pengajar. Perencanaan kebutuhan tersebut dilakukan oleh kepala madrasah bersama tim manajemen sehingga formasi yang dibuka benar-benar disesuaikan dengan kondisi riil lembaga. Temuan ini sejalan dengan penelitian Utomo, Purnomo, dan Nazarudin (2021) yang menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia tenaga pendidik perlu dilakukan melalui analisis kebutuhan, perencanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.(Utomo, Purnomo, and Nazarudin 2021)

Setelah kebutuhan tenaga pendidik ditetapkan, madrasah melakukan penyebaran informasi penerimaan calon tenaga pendidik baik secara internal maupun eksternal. Penyampaian informasi dilakukan melalui jaringan yayasan, media komunikasi, serta penyampaian langsung kepada calon pelamar. Tahapan ini bertujuan untuk memperoleh pelamar yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan kebutuhan madrasah sekaligus memiliki kesiapan untuk bekerja di lingkungan pendidikan berbasis pesantren. Kondisi tersebut relevan dengan penelitian Maryani (2021) yang menegaskan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu dirancang secara terarah agar lembaga memperoleh calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi pendidikan. (Anjelina and Subiyantoro 2024)

Tahapan berikutnya adalah seleksi administrasi. Pada tahap ini seluruh dokumen pelamar diperiksa untuk memastikan kesesuaian persyaratan administratif seperti ijazah, transkrip nilai, identitas diri, dan dokumen pendukung lainnya. Pelamar yang memenuhi persyaratan administrasi selanjutnya mengikuti tahapan wawancara dan penilaian kemampuan mengajar (microteaching). Melalui tahapan tersebut pihak madrasah menilai kompetensi pedagogik, profesional, kemampuan komunikasi, serta kesiapan calon guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Proses ini sejalan dengan temuan Hasanah, Berlian, dan Baharuddin (2026) yang menunjukkan bahwa seleksi guru dapat dilakukan melalui penyaringan administrasi, wawancara, dan penilaian kompetensi untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas.(Hasanah, Berlian, and Baharuddin 2026)

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.6372
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil observasi menunjukkan bahwa proses seleksi berlangsung secara objektif dengan mempertimbangkan kemampuan akademik maupun kepribadian calon pendidik. Madrasah tidak hanya mengutamakan kompetensi akademik, tetapi juga memperhatikan sikap, etika, tanggung jawab, dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman yang menjadi karakteristik Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya. Temuan tersebut didukung oleh Klassen dan Kim (2021) yang menjelaskan bahwa seleksi guru yang efektif perlu mempertimbangkan atribut kognitif, seperti pengetahuan bidang studi, sekaligus atribut nonkognitif, seperti motivasi, ketahanan, dan komitmen terhadap profesi

Secara keseluruhan, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik telah berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan oleh lembaga. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi akademik, belum optimalnya penggunaan media digital sebagai sarana publikasi lowongan, serta keterbatasan waktu pelaksanaan seleksi ketika kebutuhan guru harus segera dipenuhi. Temuan ini memiliki kesamaan dengan penelitian Pohan dan Nurzen S. (2021) yang menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi guru di madrasah dapat menghadapi hambatan berupa keterbatasan jangkauan informasi penerimaan dan banyaknya pelamar yang belum memenuhi kualifikasi lembaga.

Peran Kepala Madrasah dan Tim Rekrutmen dalam Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pembagian tugas yang jelas antara kepala madrasah, kepala tata usaha, dan tim rekrutmen memberikan dampak positif terhadap efektivitas proses rekrutmen tenaga pendidik. Kepala madrasah lebih berfokus pada aspek kebijakan dan pengambilan keputusan, sedangkan kepala tata usaha menangani administrasi serta pengelolaan dokumen. Sementara itu, tim rekrutmen bertugas melaksanakan proses seleksi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pembagian tugas tersebut menciptakan sistem kerja yang lebih efektif, mengurangi tumpang tindih tanggung jawab, serta meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan rekrutmen. Dengan adanya kolaborasi yang baik antarbagian, proses rekrutmen dapat berlangsung secara lebih profesional dan mampu menghasilkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah.(Hasibuan 2020)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah, diperoleh informasi bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam keseluruhan proses rekrutmen tenaga pendidik. Kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan akhir, tetapi juga sebagai perencana yang menentukan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan kondisi riil madrasah. Penentuan kebutuhan tersebut dilakukan melalui evaluasi terhadap jumlah guru yang tersedia, beban mengajar setiap mata pelajaran, serta kebutuhan pengembangan program pendidikan. Selain itu, kepala madrasah menetapkan kriteria calon pendidik yang sesuai dengan standar kompetensi lembaga sehingga guru yang direkrut diharapkan mampu menjalankan tugas secara profesional serta mendukung tercapainya visi, misi, dan tujuan madrasah. Dengan demikian, keterlibatan kepala madrasah menjadi faktor utama dalam menjamin bahwa proses rekrutmen berlangsung secara terarah, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Kepala madrasah juga berperan sebagai koordinator sekaligus pengawas dalam setiap tahapan pelaksanaan rekrutmen. Selama proses seleksi berlangsung, kepala madrasah melakukan pemantauan terhadap seluruh tahapan mulai dari seleksi administrasi, wawancara, hingga penilaian kemampuan mengajar (microteaching). Pengawasan tersebut bertujuan agar setiap proses berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan serta menjunjung tinggi prinsip objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Berdasarkan hasil observasi, kepala madrasah juga memberikan arahan kepada tim rekrutmen mengenai standar penilaian calon pendidik sehingga keputusan yang diambil benar-benar didasarkan pada kompetensi dan kelayakan calon guru. Peran tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga fungsi kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan madrasah.(Dessler 2020)

Di sisi lain, kepala tata usaha bersama tim administrasi memiliki peran yang tidak kalah penting dalam mendukung kelancaran proses rekrutmen tenaga pendidik. Kepala tata usaha bertanggung jawab menyiapkan seluruh administrasi rekrutmen, mulai dari penyusunan pengumuman penerimaan, penerimaan berkas lamaran, pemeriksaan kelengkapan dokumen, hingga penyusunan arsip hasil seleksi. Seluruh dokumen calon pendidik diverifikasi secara teliti agar memenuhi persyaratan administratif yang telah ditentukan oleh madrasah. Selain itu, kepala tata usaha juga mengatur jadwal pelaksanaan seleksi serta memastikan seluruh kebutuhan administrasi tersedia sebelum kegiatan rekrutmen dilaksanakan. Pelaksanaan tugas tersebut menunjukkan bahwa sistem administrasi yang tertata dengan baik menjadi salah satu faktor yang mendukung efektivitas pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.(Sofyandi 2019)

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.6372
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil observasi, koordinasi antara kepala madrasah, kepala tata usaha, dan tim rekrutmen berlangsung secara intensif melalui komunikasi yang terbuka dan berkesinambungan. Setiap tahapan seleksi selalu didiskusikan bersama sehingga keputusan yang diambil merupakan hasil musyawarah dan pertimbangan seluruh tim. Komunikasi yang baik tersebut mampu mengurangi terjadinya kesalahan administrasi, mempercepat penyelesaian permasalahan yang muncul selama proses seleksi, serta meningkatkan kepercayaan seluruh pihak terhadap hasil rekrutmen. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan rekrutmen tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas calon tenaga pendidik, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun koordinasi dan komunikasi yang efektif antarpelaksana rekrutmen.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, dukungan kepala tata usaha, serta kerja sama yang baik antaranggota tim rekrutmen. Ketiga unsur tersebut saling melengkapi dalam menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga evaluasi. Temuan ini memperlihatkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik bukan hanya merupakan kegiatan administratif, tetapi juga menjadi bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan melalui penyediaan tenaga pendidik yang kompeten, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MA Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya, diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mendukung keberhasilan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Faktor utama adalah komitmen kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pemenuhan kebutuhan guru yang profesional dan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan madrasah. Kepala madrasah berperan aktif dalam merencanakan kebutuhan tenaga pendidik, menetapkan standar kualifikasi calon guru, serta mengawasi seluruh tahapan rekrutmen agar berjalan sesuai tujuan lembaga. Kepemimpinan yang memiliki komitmen terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keberhasilan manajemen tenaga pendidik di lembaga pendidikan.(Bafadal 2020)

Selain komitmen pimpinan, kerja sama yang baik antara kepala madrasah, tim rekrutmen, dan pihak yayasan menjadi faktor pendukung yang sangat penting. Seluruh pihak memiliki peran yang saling melengkapi dalam menentukan kebutuhan guru, melakukan seleksi administrasi, wawancara, hingga pengambilan keputusan akhir. Koordinasi yang baik menciptakan proses rekrutmen yang lebih efektif, transparan, dan objektif sehingga mampu menghasilkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Menurut Hasibuan (2021), koordinasi dan kerja sama antarbagian dalam organisasi merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia.(Hasibuan 2021)

Faktor pendukung lainnya adalah tersedianya prosedur administrasi rekrutmen yang jelas. Setiap calon tenaga pendidik diwajibkan memenuhi persyaratan administrasi sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, seperti ijazah, transkrip nilai, identitas diri, surat lamaran, serta dokumen pendukung lainnya. Kejelasan prosedur tersebut memudahkan tim rekrutmen dalam melakukan seleksi awal sehingga proses penilaian menjadi lebih sistematis, tertib, dan akuntabel. Rekrutmen yang memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang jelas akan meningkatkan efektivitas proses seleksi serta meminimalkan terjadinya kesalahan administrasi.(Sutrisno 2020)

Dukungan yayasan juga menjadi faktor yang memperkuat pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya. Yayasan memberikan kewenangan kepada pihak madrasah dalam melaksanakan proses seleksi sekaligus menyediakan dukungan administratif dan kebijakan yang diperlukan selama proses rekrutmen berlangsung. Sinergi antara yayasan dan madrasah memberikan kepastian terhadap mekanisme penerimaan guru sehingga proses rekrutmen dapat berjalan sesuai dengan visi, misi, dan kebutuhan lembaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan kebijakan lembaga merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di sekolah.(Wahjosumidjo 2021)

Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan adanya beberapa faktor yang menghambat pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Hambatan yang paling dominan adalah terbatasnya jumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan madrasah, baik dari segi latar belakang pendidikan, kompetensi pedagogik, maupun kemampuan keagamaan yang menjadi karakteristik utama Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah. Kondisi tersebut menyebabkan proses seleksi menjadi lebih sulit karena jumlah kandidat yang memenuhi standar relatif sedikit.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.6372
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Menurut Rivai (2019), keterbatasan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan spesifikasi jabatan merupakan salah satu kendala utama dalam proses rekrutmen sumber daya manusia.(Rivai 2019)

Hambatan berikutnya adalah media publikasi lowongan pekerjaan yang masih terbatas. Informasi mengenai kebutuhan tenaga pendidik sebagian besar disampaikan melalui media sosial sederhana, jaringan alumni, dan rekomendasi internal sehingga jangkauan penyebaran informasi belum mampu menjangkau calon pelamar yang lebih luas. Akibatnya, jumlah pelamar potensial menjadi terbatas dan pilihan calon guru yang dapat diseleksi tidak terlalu banyak. Menurut Dessler (2020), keberhasilan rekrutmen sangat dipengaruhi oleh strategi penyebaran informasi lowongan kerja karena semakin luas media yang digunakan maka semakin besar peluang memperoleh pelamar yang berkualitas.(Dessler 2020)

Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi dalam proses rekrutmen juga belum sepenuhnya optimal. Sebagian besar tahapan administrasi, seperti pengumpulan berkas, verifikasi dokumen, dan pencatatan hasil seleksi masih dilakukan secara manual. Kondisi tersebut menyebabkan proses administrasi membutuhkan waktu yang lebih lama, meningkatkan risiko kesalahan pencatatan, serta mengurangi efisiensi kerja tim rekrutmen. Digitalisasi proses rekrutmen melalui sistem informasi kepegawaian dapat meningkatkan efisiensi, akurasi data, dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.(Armstrong 2021)

Secara keseluruhan, faktor pendukung dan faktor penghambat tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya telah berjalan dengan cukup baik, namun masih memerlukan berbagai upaya penyempurnaan. Penguatan strategi promosi lowongan kerja, perluasan jaringan rekrutmen, serta optimalisasi penggunaan teknologi informasi diharapkan mampu meningkatkan efektivitas proses rekrutmen sehingga madrasah memperoleh tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

DISKUSI

Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Ma Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya telah mencerminkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang diawali dengan perencanaan kebutuhan, pelaksanaan seleksi, hingga penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensinya. Proses tersebut menunjukkan bahwa madrasah telah melaksanakan rekrutmen secara sistematis dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, kualifikasi akademik, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik menjadi langkah awal yang sangat penting karena menentukan jumlah guru yang direkrut, bidang studi yang dibutuhkan, dan standar kompetensi yang harus dipenuhi oleh calon pendidik. Dengan adanya analisis kebutuhan tersebut, proses rekrutmen dapat berlangsung lebih efektif dan mampu menghasilkan tenaga pendidik yang sesuai dengan tujuan lembaga. Temuan ini sejalan dengan penelitian Utomo, Purnomo, dan Nazarudin (2021) yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan dasar dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik sehingga lembaga mampu memperoleh guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. (Utomo, Purnomo, and Nazarudin 2021)

Pelaksanaan seleksi di MA Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu seleksi administrasi, wawancara, dan *microteaching*. Tahapan tersebut memberikan kesempatan kepada tim rekrutmen untuk menilai kemampuan akademik, kompetensi pedagogik, penguasaan materi pembelajaran, serta kemampuan komunikasi calon tenaga pendidik. Pelaksanaan seleksi secara bertahap menunjukkan bahwa madrasah telah menerapkan sistem seleksi yang cukup komprehensif dalam memperoleh tenaga pendidik yang profesional. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik yang efektif harus dilaksanakan melalui seleksi administrasi, wawancara, serta uji kompetensi sehingga kualitas guru yang diterima dapat dipertanggungjawabkan.

Selain menilai kemampuan akademik, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa madrasah mempertimbangkan aspek kepribadian, komitmen, integritas, dan kemampuan calon guru dalam menyesuaikan diri dengan budaya pesantren. Penilaian karakter dilakukan melalui wawancara sehingga tim rekrutmen dapat mengetahui motivasi, tanggung jawab, serta kesiapan calon tenaga pendidik dalam menjalankan tugas sebagai guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis, tetapi juga memperhatikan kesesuaian karakter dengan budaya organisasi. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.6372
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

menjelaskan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik yang mempertimbangkan kompetensi dan karakter mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah. (Putri 2019)

Penelitian ini juga menemukan bahwa pelaksanaan rekrutmen masih menghadapi beberapa kendala, di antaranya terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, belum optimalnya pemanfaatan media digital sebagai sarana publikasi lowongan, serta keterbatasan waktu dalam proses seleksi ketika kebutuhan guru harus segera dipenuhi. Hambatan tersebut menyebabkan madrasah memiliki ruang yang terbatas dalam menentukan calon tenaga pendidik terbaik. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Diba dan Zohriah (2024) yang menyatakan bahwa tantangan utama dalam rekrutmen tenaga pendidik adalah keterbatasan calon pelamar yang memenuhi standar kompetensi serta perlunya optimalisasi sistem rekrutmen berbasis teknologi informasi untuk memperluas jangkauan pencarian calon guru.(Diba and Zohriah 2024)

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya telah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Perencanaan kebutuhan, proses seleksi, serta penempatan guru telah dilakukan secara sistematis sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Namun demikian, diperlukan pengembangan strategi rekrutmen melalui pemanfaatan teknologi informasi, perluasan kerja sama dengan perguruan tinggi, serta evaluasi berkala terhadap sistem seleksi agar kualitas tenaga pendidik yang diperoleh semakin baik. Temuan ini didukung oleh penelitian Rizka et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik yang dirancang secara terencana, transparan, dan berbasis kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di lembaga sekolah.(Rizka et al. 2025)

Peran Kepala Madrasah dan Tim Rekrutmen dalam Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian, kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Kepala madrasah bertanggung jawab menyusun perencanaan kebutuhan guru berdasarkan kondisi dan kebutuhan madrasah, mulai dari analisis jumlah guru, bidang studi yang dibutuhkan, hingga kualifikasi calon tenaga pendidik. Perencanaan tersebut menjadi dasar agar proses rekrutmen dapat berjalan secara efektif dan menghasilkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Perencanaan yang matang juga mampu meminimalkan terjadinya ketidaksesuaian antara kebutuhan madrasah dengan kompetensi guru yang direkrut. Temuan ini sejalan dengan Nashrullah dan Rindaningsih (2023) yang menyatakan bahwa tahap *plan* dalam manajemen rekrutmen guru diawali dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik sebagai dasar penyusunan proses rekrutmen yang efektif.(Nashrullah and Rindaningsih 2023)

Selanjutnya, kepala madrasah berperan dalam mengorganisasikan dan mengoordinasikan seluruh proses rekrutmen dengan membentuk panitia seleksi, menetapkan persyaratan calon guru, menyusun jadwal pelaksanaan, serta mengawasi pelaksanaan seleksi. Koordinasi yang baik antaranggota tim akan menciptakan proses seleksi yang lebih objektif, transparan, dan terarah sehingga keputusan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, setiap anggota tim memahami tanggung jawabnya masing-masing sehingga proses rekrutmen dapat berlangsung secara efektif. Hal ini sesuai dengan hasil kajian Falaach dan Rindaningsih (2024) yang menjelaskan bahwa keberhasilan rekrutmen dipengaruhi oleh manajemen pelaksanaan yang sistematis, pembagian tugas yang jelas, dan koordinasi yang efektif dalam setiap tahapan seleksi.(Nashrullah and Rindaningsih 2023)

Selain itu, kepala madrasah juga melaksanakan fungsi pengawasan terhadap seluruh tahapan rekrutmen. Pengawasan dilakukan mulai dari pemeriksaan administrasi, pelaksanaan tes, wawancara, hingga penetapan calon guru yang diterima. Tujuan pengawasan adalah memastikan bahwa seluruh proses berjalan sesuai prosedur, objektif, dan bebas dari penyimpangan. Melalui evaluasi terhadap hasil rekrutmen, madrasah dapat mengetahui kekurangan pada pelaksanaan seleksi sehingga menjadi dasar perbaikan pada rekrutmen berikutnya. Hal tersebut sesuai dengan kerangka manajemen rekrutmen berbasis siklus PDCA yang menempatkan tahap *check* sebagai proses evaluasi untuk memastikan kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen serta mencegah terjadinya penyimpangan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan rekrutmen tenaga pendidik. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan memastikan seluruh proses

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.6372
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

rekrutmen berjalan sesuai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan proses seleksi yang profesional sehingga madrasah memperoleh tenaga pendidik yang kompeten dan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Pernyataan tersebut didukung oleh kajian literatur mengenai manajemen rekrutmen guru yang menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen yang terencana, objektif, dan berbasis kompetensi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam.(Umam et al. 2025)

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah merupakan proses yang memerlukan perencanaan yang matang agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan rekrutmen tidak hanya diukur dari terpenuhinya jumlah tenaga pendidik, tetapi juga dari kesesuaian kompetensi, kualifikasi akademik, pengalaman, serta karakter calon guru dengan kebutuhan madrasah. Oleh karena itu, setiap tahapan rekrutmen harus dilakukan secara sistematis, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga pendidik, penyusunan persyaratan jabatan, penyebarluasan informasi lowongan, hingga pelaksanaan seleksi. Apabila setiap tahapan dilaksanakan secara terencana, madrasah akan lebih mudah memperoleh tenaga pendidik yang profesional dan mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan. Pendapat ini sejalan dengan Mondy dan Martocchio (2016) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi agar organisasi memiliki kesempatan memilih kandidat terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi.(Mondy and Martocchio 2016)

Selain perencanaan, strategi rekrutmen juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan media rekrutmen yang masih terbatas menyebabkan jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa madrasah perlu memperluas metode rekrutmen melalui berbagai media, seperti media sosial, situs web resmi madrasah, platform penyedia lowongan kerja, kerja sama dengan perguruan tinggi, serta jaringan alumni. Semakin luas sumber rekrutmen yang digunakan, semakin besar peluang lembaga memperoleh calon guru yang kompeten. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins, Coulter, dan Randel (2021) yang menjelaskan bahwa proses rekrutmen bertujuan menemukan, mengidentifikasi, dan menarik pelamar yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan organisasi. Strategi rekrutmen yang tepat akan meningkatkan efektivitas proses seleksi sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.(Robbins, Coulter, and Randel 2021)

Selanjutnya, sistem seleksi yang diterapkan dalam proses rekrutmen juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas tenaga pendidik yang diterima. Seleksi tidak hanya dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi, tetapi juga perlu menilai kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kemampuan berkomunikasi, kepribadian, serta komitmen calon guru terhadap dunia pendidikan. Dengan adanya seleksi berbasis kompetensi, madrasah dapat memastikan bahwa guru yang diterima benar-benar mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif. Dessler (2020) menjelaskan bahwa tujuan seleksi adalah memilih individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.(Dessler 2020)

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa salah satu kendala dalam pelaksanaan rekrutmen adalah terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Kondisi tersebut menyebabkan madrasah harus lebih selektif dalam menentukan calon tenaga pendidik yang akan diterima. Oleh karena itu, madrasah perlu membangun kerja sama dengan perguruan tinggi, lembaga pendidikan tenaga kependidikan, maupun organisasi profesi guru sebagai salah satu strategi memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, evaluasi terhadap proses rekrutmen perlu dilakukan secara berkala agar kelemahan pada pelaksanaan rekrutmen sebelumnya dapat diperbaiki pada periode berikutnya. Menurut **Noe,** Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2023), organisasi yang menggunakan berbagai sumber rekrutmen dan melakukan evaluasi secara berkelanjutan akan memiliki peluang lebih besar memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan mempertahankan keunggulan organisasinya.(Noe et al. 2023)

Lebih lanjut, hasil penelitian memperlihatkan bahwa perkembangan teknologi informasi memberikan peluang besar bagi madrasah untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen. Penggunaan media digital dalam penyebaran informasi lowongan pekerjaan dapat memperluas jangkauan pelamar, mempercepat proses administrasi, serta meningkatkan efisiensi biaya rekrutmen. Selain itu, pemanfaatan teknologi juga memudahkan proses penyaringan berkas, komunikasi dengan pelamar, hingga penyimpanan data calon tenaga pendidik secara lebih sistematis. Dengan demikian, digitalisasi rekrutmen menjadi salah satu alternatif yang dapat diterapkan oleh

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.6372
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

madrasah dalam memperoleh tenaga pendidik yang profesional dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Pendapat ini didukung oleh Ulrich (1997) yang menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia harus mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui penerapan strategi yang inovatif dan pemanfaatan teknologi dalam setiap proses pengelolaan sumber daya manusia.(Ulrich 1997)

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan rekrutmen tenaga pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, strategi rekrutmen, sistem seleksi berbasis kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi, serta evaluasi terhadap proses rekrutmen. Apabila seluruh komponen tersebut dilaksanakan secara optimal, madrasah akan lebih mudah memperoleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi akademik, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pada akhirnya, rekrutmen yang berkualitas akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di madrasah secara keseluruhan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan temuan penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya terkait mekanisme perekrutan tenaga pendidik, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen telah berlangsung secara cukup efektif. Hal tersebut tercermin dari penerapan tahapan yang disusun secara terencana dan terstruktur, mencakup analisis kebutuhan pendidik, penyampaian informasi penerimaan, hingga pelaksanaan seleksi calon guru yang mengacu pada persyaratan yang telah dirumuskan. Tahap seleksi dilaksanakan dengan mempertimbangkan relevansi kualifikasi pendidikan, kemampuan akademik, serta kesiapan individu calon pendidik dalam mengemban peran dan tanggung jawab profesional pada institusi pendidikan. Selain itu, pelaksanaan wawancara dan penilaian kemampuan calon pendidik juga menjadi bagian penting dalam menentukan kelayakan calon guru agar sesuai dengan kebutuhan dan visi lembaga pendidikan. Implementasi tahapan rekrutmen tersebut telah memberikan dampak yang nyata dalam membantu madrasah memperoleh tenaga pendidik yang memiliki komitmen, tanggung jawab, serta kemampuan dalam mendukung proses pembelajaran, sehingga kegiatan pendidikan dapat berjalan lebih efektif dan terarah. Namun demikian, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik masih memiliki hambatan, karena keterbatasan jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi serta proses seleksi yang belum sepenuhnya optimal. Oleh sebab itu, pihak madrasah terus berupaya melakukan perbaikan melalui peningkatan perencanaan rekrutmen, penyempurnaan sistem seleksi, serta penguatan koordinasi antar pihak terkait, sehingga proses rekrutmen tenaga pendidik dapat berjalan lebih efektif dan mampu menghasilkan sumber daya manusia pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Referensi

1. Anjelina, and Subiyantoro. 2024. “Strategi Perencanaan, Rekrutmen, Dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia.” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 9 (2). https://doi.org/10.24256/kelola.v9i2.5215.
2. Armstrong, Michael. 2021. *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th ed. London: Kogan Page.
3. Bafadal, Ibrahim. 2020. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
4. Candra Wijaya (2024). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru. Medan: Umsu Press
5. Dekawati (2017). Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktik). Bandung: Indonesia Emas Group.
6. Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. 16th ed. New York: Pearson.
7. Diba, Ishlah Farah, and Anis Zohriah. 2024. “Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Organisasi Pendidikan.” *Journal of Education Research* 5 (1): 576–82. https://doi.org/.....
8. G R Terry (2021). Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
9. Gintings (2018). Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan: Esensi Praktis. Bandung: Humaniora Utama Press
10. Donni, Junni Priansa. 2014. “Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.” *Bandung: Alfabeta*.
11. Hanoum, F C, M Rizan, D Susita, S Nurjanah, A K R P, I Makhrus, H Prabowo, Q Violinda, A Ramadian, and E Ernawati. 2024. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Widina.
12. Hasanah, Siti Uswatun, Zainal Berlian, and Baharuddin. 2026. “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTsN 2 Empat Lawang.” *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang* 12 (2): 211–19. https://doi.org/10.36989/didaktik.v12i02.14851.
13. Hasibuan. 2021. *Pembinaan Karakter Melalui Kegiatan Keagamaan Di Sekolah*. Jakarta: Prenada Media.
14. Hasibuan, Malayu S P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
15. Hanoum (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Widina
16. Mondy, R Wayne, and Joseph J Martocchio. 2016. *Human Resource Management*. 14th ed. Boston: Pearson.
17. Nashrullah, M, and I Rindaningsih. 2023. “Kerangka Kerja Manajemen Rekrutmen Guru: Sebuah Tinjauan Sistematis.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 12 (3). https://doi.org/10.30868/ei.v12i03.4656.
18. Noe, Raymond A, John R Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M Wright. 2023. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 13th ed. New York: McGraw-Hill Education.
19. Prof. Abdorrakhman Gintings, M.E.M.S. n.d. *MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN: Esensi Praktis*. Humaniora Utama Press.
20. Prof. Dr. Candra Wijaya, M P. 2024. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. umsu press.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.6372
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

21. Putri, Ummu Hanifah. 2019. *Efektivitas Dan Efisiensi Pembiayaan Pendidikan*. Universitas Negeri Padang.
22. Priansa (2022). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta,
23. Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. 3rd ed. Depok: Rajawali Pers.
24. Rizka, Annissa Fitriani, Benediktus Rahawarin, Yosi Kristiyana, Unifah Rosyidi, and Muh. Takdir. 2025. "Manajemen Rekrutmen Guru Di Sekolah: Studi Literatur." *Journal on Education* 7 (2): 9019–28. https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.7814.
25. Robbins, Stephen P, Mary Coulter, and Sarah A Randel. 2021. *Management*. 15th ed. Harlow: Pearson.
26. Sofyandi, Herman. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan." *Jakarta, PT. Prenhallindo*.
27. ———. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
28. Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
29. Sahara Tuti (2022). *Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022*.
30. Sofyandi (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo
31. Terry, G R. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
32. Trisnawati (2023). Profesi Kependidikan. Bandung: CV Alfabeta
33. Ulrich, Dave. 1997. *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
34. Umam, K, A F Naja, A W Maulidya, S Trihantoyo, and M Sholeh. 2025. "Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan: Studi Literatur Sistematis Dengan PRISMA." *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*.
35. Utomo, Prasetyo Budi, Mulyadi Eko Purnomo, and Mgs Nazarudin. 2021. "Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di SD Islam Palembang." *Studia Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3 (1): 83–97. https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v3i1.6814.
36. Wahjosumidjo. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya*. Depok: Rajawali Pers.
37. Yusdikasari (2020). Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di SMP PGRI 1 Bekasi. Jakarta: UNJ Press

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.6372
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)