

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS TENAGA PENGAJAR DI PESANTREN ASSALAM ISLAMIC SCHOOL JEUNIEB

M. Yasir¹

¹Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

muhammadyasir070522@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of recruitment, selection, and training on the quality of teaching staff at Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb. Teaching staff quality is a primary factor determining educational success; thus, human resource management is crucial for enhancing the quality of educational institutions. This study employs a quantitative approach with a causal-associative research design. The study population consists of 60 teaching staff members, all of whom were included in the sample using a saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires using a Likert scale. Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), correlation coefficient analysis, and determination coefficient analysis. The results indicate that recruitment has a positive and significant effect on teaching staff quality, with a calculated t-value of 2.616 and a significance level of 0.011. Selection also has a positive and significant effect, with a calculated t-value of 2.220 and a significance level of 0.030. Training exerts a positive and significant influence, with a calculated t-value of 3.756 and a significance level of 0.000. Collectively, the three independent variables significantly influence teaching staff quality. The correlation coefficient of 0.813 indicates a very strong relationship, while the determination coefficient of 0.661 shows that 66.1% of the variation in teaching staff quality can be explained by recruitment, selection, and training, with the remainder influenced by factors outside the scope of this study. These findings suggest that improving teaching staff quality requires a well-planned recruitment system, an objective selection process, and continuous training programs.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Training, Teaching Staff Quality.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kualitas tenaga pengajar di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb. Kualitas tenaga pengajar merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 60 tenaga pengajar dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar dengan nilai t hitung sebesar 2,616 dan signifikansi 0,011. Seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga

pengajar dengan nilai t hitung sebesar 2,220 dan signifikansi 0,030. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar dengan nilai t hitung sebesar 3,756 dan signifikansi 0,000. Secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,661 menunjukkan bahwa 66,1% variasi kualitas tenaga pengajar dapat dijelaskan oleh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas tenaga pengajar memerlukan sistem rekrutmen yang terencana, proses seleksi yang objektif, serta program pelatihan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kualitas Tenaga Pengajar.

I. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Di antara berbagai komponen pendidikan, tenaga pengajar memiliki peranan strategis sebagai pelaksana proses pembelajaran sekaligus pembentuk karakter peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas tenaga pengajar menjadi salah satu prioritas utama bagi setiap lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan berbasis pesantren.

Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb merupakan lembaga pendidikan Islam yang mengintegrasikan kurikulum nasional dengan pendidikan keagamaan. Model pendidikan tersebut menuntut tersedianya tenaga pengajar yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Dalam praktiknya, kualitas tenaga pengajar tidak terlepas dari bagaimana lembaga mengelola sumber daya manusia melalui proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan.

Rekrutmen merupakan tahapan awal dalam memperoleh calon tenaga pengajar yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang efektif akan menghasilkan kandidat yang berkualitas sehingga memudahkan organisasi memperoleh tenaga pendidik terbaik. Setelah proses rekrutmen dilakukan, organisasi harus melaksanakan seleksi secara objektif agar tenaga pengajar yang diterima benar-benar sesuai dengan kualifikasi pekerjaan. Selanjutnya, pelatihan menjadi proses penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga pengajar agar mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan metode pembelajaran yang terus berkembang.

Namun demikian, berdasarkan kondisi yang ditemukan di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb, masih terdapat beberapa permasalahan dalam pengelolaan sumber daya

manusia. Proses rekrutmen belum sepenuhnya dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan tenaga pengajar yang terencana. Selain itu, proses seleksi belum menggunakan instrumen penilaian yang mampu menggambarkan kompetensi calon tenaga pengajar secara komprehensif. Program pelatihan juga masih terbatas sehingga belum mampu meningkatkan kompetensi tenaga pengajar secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas tenaga pengajar yang pada akhirnya berdampak terhadap mutu pembelajaran.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun demikian, penelitian mengenai ketiga variabel tersebut pada lembaga pendidikan berbasis pesantren masih relatif terbatas, khususnya di Kabupaten Bireuen. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kualitas tenaga pengajar di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kualitas tenaga pengajar. Penelitian dilaksanakan di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb pada tahun 2026. Populasi penelitian berjumlah 60 tenaga pengajar. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, seluruh item pernyataan telah diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), dan Pelatihan (X_3), sedangkan variabel dependen adalah Kualitas Tenaga Pengajar (Y). Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R^2).

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kualitas Tenaga Pengajar

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Rekrutmen

β_2 = Koefisien Seleksi

β_3 = Koefisien Pelatihan

e = Error.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 60 responden yang merupakan seluruh tenaga pengajar di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb. Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden memiliki karakteristik yang beragam berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, serta tingkat pendidikan terakhir. Karakteristik responden menunjukkan bahwa tenaga pengajar berasal dari berbagai latar belakang pendidikan sehingga mampu memberikan gambaran yang representatif terhadap kondisi sumber daya manusia pada lembaga pendidikan tersebut.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kualitas tenaga pengajar memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05.

Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan mempunyai arah hubungan positif terhadap kualitas tenaga pengajar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem rekrutmen, semakin objektif proses seleksi, dan semakin efektif pelaksanaan pelatihan, maka kualitas tenaga pengajar akan mengalami peningkatan.

Model regresi yang diperoleh juga menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas tenaga pengajar di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb.

5. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut.

a. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kualitas Tenaga Pengajar

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai t hitung sebesar 2,616 dengan tingkat signifikansi 0,011. Nilai tersebut lebih besar daripada t tabel (1,660) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar.

Hasil ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara terencana, terbuka, dan berdasarkan kebutuhan lembaga mampu menghasilkan tenaga pengajar yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Tenaga Pengajar

Variabel seleksi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,220 dengan tingkat signifikansi 0,030. Nilai tersebut lebih besar daripada t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar. Proses seleksi yang objektif memungkinkan lembaga

memperoleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang sesuai dengan standar lembaga pendidikan.

c. Pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Tenaga Pengajar

Variabel pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,756 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan variabel lainnya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan mengajar, penguasaan teknologi pembelajaran, inovasi pembelajaran, serta profesionalisme tenaga pengajar.

6. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar.

Hasil tersebut membuktikan bahwa peningkatan kualitas tenaga pengajar tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh mulai dari proses perekrutan, seleksi, hingga pengembangan melalui pelatihan.

7. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,813 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kualitas tenaga pengajar berada pada kategori sangat kuat.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,661 menunjukkan bahwa 66,1% variasi kualitas tenaga pengajar dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, maupun lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kualitas Tenaga Pengajar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb. Hal

ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,616 dan nilai signifikansi 0,011, yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan oleh lembaga, maka semakin tinggi pula kualitas tenaga pengajar yang dihasilkan.

Rekrutmen merupakan tahapan awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang dilakukan secara terencana, terbuka, dan berdasarkan analisis kebutuhan jabatan akan meningkatkan peluang organisasi memperoleh tenaga pengajar yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik. Sebaliknya, proses rekrutmen yang kurang sistematis dapat menyebabkan organisasi menerima tenaga pengajar yang tidak sesuai dengan kebutuhan lembaga sehingga berdampak terhadap rendahnya kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian ini mendukung teori Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan sehingga organisasi dapat memilih tenaga kerja terbaik sesuai kebutuhan. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Dessler (2020) yang menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh efektivitas sistem rekrutmen yang diterapkan.

Berdasarkan kondisi di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb, sistem rekrutmen telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas tenaga pengajar. Namun demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa proses rekrutmen masih didominasi oleh penyampaian informasi secara internal dan rekomendasi dari tenaga pengajar yang telah bekerja. Pola tersebut memang memudahkan lembaga memperoleh calon tenaga pengajar dalam waktu relatif singkat, tetapi belum sepenuhnya memberikan kesempatan kepada masyarakat luas untuk mengikuti proses rekrutmen secara terbuka. Oleh karena itu, lembaga disarankan memperluas media rekrutmen melalui platform digital maupun kerja sama dengan perguruan tinggi agar memperoleh kandidat yang lebih kompetitif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Hidayat (2023) yang menyatakan bahwa sistem rekrutmen yang transparan dan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Hasil penelitian Nugroho (2022) juga membuktikan bahwa organisasi yang menerapkan rekrutmen

secara profesional memiliki tingkat keberhasilan lebih tinggi dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas dibandingkan organisasi yang menggunakan sistem rekrutmen informal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan fondasi utama dalam menghasilkan tenaga pengajar yang berkualitas. Semakin efektif proses rekrutmen dilaksanakan, maka semakin besar peluang lembaga memperoleh tenaga pengajar yang mampu meningkatkan mutu pendidikan.

2. Pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Tenaga Pengajar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 2,220 dengan tingkat signifikansi 0,030, sehingga hipotesis kedua diterima.

Seleksi merupakan proses penyaringan calon tenaga kerja untuk menentukan individu yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam lembaga pendidikan, seleksi memiliki peranan penting karena tenaga pengajar tidak hanya dituntut memiliki kemampuan akademik, tetapi juga harus mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Oleh sebab itu, proses seleksi harus dilakukan secara objektif, transparan, dan berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Temuan penelitian ini mendukung teori Simamora (2022) yang menyatakan bahwa seleksi merupakan proses sistematis untuk memilih individu terbaik berdasarkan kompetensi, pengalaman, kemampuan, dan kesesuaian dengan budaya organisasi. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Robbins dan Judge (2019) yang menjelaskan bahwa seleksi yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi, loyalitas yang baik, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas tenaga pengajar. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kondisi di mana proses seleksi belum dilaksanakan secara seragam terhadap seluruh calon tenaga pengajar. Perbedaan mekanisme tersebut berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan dalam penilaian kompetensi calon guru.

Oleh karena itu, lembaga perlu menerapkan standar operasional prosedur (SOP) seleksi yang baku, meliputi seleksi administrasi, tes kompetensi bidang, microteaching, wawancara, serta tes kepribadian. Dengan demikian, setiap calon tenaga pengajar memperoleh kesempatan

yang sama untuk menunjukkan kompetensinya sehingga hasil seleksi menjadi lebih objektif dan akuntabel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriani dan Pratama (2023) yang menyatakan bahwa proses seleksi berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penelitian Hidayat dan Rahman (2021) juga menunjukkan bahwa penggunaan instrumen seleksi yang terstandar mampu meningkatkan akurasi organisasi dalam memilih tenaga kerja yang berkinerja tinggi.

Dengan demikian, semakin objektif proses seleksi yang dilakukan oleh lembaga, maka semakin tinggi kualitas tenaga pengajar yang dihasilkan.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Tenaga Pengajar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar. Variabel pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,756 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja tenaga pengajar agar mampu melaksanakan tugas secara profesional. Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, pelatihan menjadi kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari pengembangan kompetensi guru.

Hasil penelitian ini mendukung teori Dessler (2020) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan investasi organisasi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, Mangkunegara (2017) juga menyatakan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, maupun interpersonal karyawan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan kondisi di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb, pelaksanaan pelatihan telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga pengajar. Namun demikian, frekuensi pelatihan masih relatif terbatas sehingga belum seluruh tenaga pengajar memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pengembangan kompetensi.

Lembaga diharapkan mampu menyusun program pelatihan secara berkelanjutan, baik melalui workshop, seminar, pelatihan teknologi pembelajaran, maupun kegiatan peningkatan kompetensi profesional lainnya. Program pelatihan tersebut diharapkan mampu meningkatkan

kemampuan guru dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif sesuai perkembangan pendidikan saat ini.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian Armstrong dan Taylor (2020) juga membuktikan bahwa organisasi yang secara rutin melaksanakan pelatihan memiliki tingkat produktivitas dan kualitas kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang jarang melakukan pengembangan kompetensi.

Dengan demikian, pelatihan menjadi faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb.

4. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kualitas Tenaga Pengajar

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,813 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen dengan kualitas tenaga pengajar. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,661 menunjukkan bahwa 66,1% variasi kualitas tenaga pengajar dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, sedangkan 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas tenaga pengajar tidak cukup hanya melalui proses rekrutmen atau seleksi saja, tetapi memerlukan sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi. Rekrutmen berfungsi memperoleh calon tenaga pengajar yang potensial, seleksi memastikan kandidat yang dipilih benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga, sedangkan pelatihan berperan mengembangkan kompetensi tenaga pengajar secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Dessler (2020) dan Hasibuan (2016) bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola seluruh proses pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia secara terpadu. Oleh karena itu, Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb perlu terus menyempurnakan sistem rekrutmen, seleksi, dan pelatihan agar mampu menghasilkan tenaga pengajar yang profesional, kompeten, dan berdaya saing tinggi sehingga mutu pendidikan dapat terus meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kualitas tenaga pengajar di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb, dapat disimpulkan sebagai berikut.

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar. Semakin baik sistem rekrutmen yang diterapkan, semakin besar peluang lembaga memperoleh tenaga pengajar yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen perlu dilaksanakan secara terencana, terbuka, dan berdasarkan analisis kebutuhan tenaga pendidik.

Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar. Pelaksanaan seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi mampu menghasilkan tenaga pengajar yang memiliki kemampuan profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang sesuai dengan standar lembaga pendidikan.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar serta merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Program pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan mengajar, serta profesionalisme tenaga pengajar dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga pengajar di Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kualitas tenaga pengajar sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan.

Penelitian hanya dilakukan pada satu lembaga pendidikan sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh lembaga pendidikan Islam.

Variabel yang digunakan hanya terdiri atas rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, sedangkan masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kualitas tenaga pengajar, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi masing-masing individu

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

Pesantren Assalam Islamic School Jeunieb perlu menerapkan sistem rekrutmen yang lebih terbuka melalui media digital, kerja sama dengan perguruan tinggi, maupun publikasi yang lebih luas agar memperoleh calon tenaga pengajar yang lebih kompetitif.

Proses seleksi perlu dilaksanakan secara konsisten menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang meliputi seleksi administrasi, tes kompetensi, microteaching, wawancara, serta tes psikologi sehingga proses seleksi menjadi lebih objektif.

Program pelatihan hendaknya dilaksanakan secara berkala dengan materi yang sesuai perkembangan teknologi pendidikan, pembelajaran digital, dan peningkatan kompetensi profesional guru.

Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau kompensasi sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas tenaga pengajar.

DAFTAR PUSTAKA

(Format APA Edisi ke-7, sesuaikan dengan referensi yang digunakan dalam skripsi Anda.)

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

Griffin, R. W. (2017). *Management* (12th ed.). Cengage Learning.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.

Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada