

STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP ISLAM ROUSHON FIKR

Nanda Fitrotus Solikhah¹, M. Aliyul Wafa²

^{1,2}Universitas KH.Abdul Wahab Hasbullah Jombang

nfitrotus@gmail.com¹, wafa@unwaha.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan mutu pendidikan di sekolah merupakan hal pertama yang harus diperhatikan oleh sekolah. Salah satu hal yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah tenaga pengajar. Maka dalam hal ini perekrutan tenaga pendidik sangat penting untuk diperhatikan oleh sekolah. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui strategi rekrutmen tenaga pengajar dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Islam Roushon Fikr. Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan strategi rekrutmen pendidik yang sangat baik, maka mutu pendidikan di SMP Islam Roushon Fikr juga mengalami peningkatan yang sangat baik. Ditandai dengan memenangkan perlombaan dan olimpiade di bidang akademik dan non akademik baik skala kabupaten, provinsi, maupun nasional. Sekolah ini tidak hanya mendidik siswanya dari segi kemampuan akademis saja, namun juga mendidik dari segi kepribadian dan nilai-nilai agama siswa tersebut. Hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab pendidik yang profesional dan inovatif dalam proses pembelajaran.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen, Guru, Kualitas Pendidikan.

ABSTRACT

This research explains the quality of education in schools is the first thing that must be considered by schools. One of the things that affects the quality of education is the teaching staff. So in this case the recruitment of educators is very important for schools to pay attention to. The purpose of this paper is to find out the recruitment strategy of teaching staff in improving the quality of education at Roushon Fikr Islamic Junior High School. This research method is a type of qualitative research with a descriptive approach. The results of this study indicate that with a very good educator recruitment strategy, the quality of education at Roushon Fikr Islamic Junior High School has also improved very well. It is marked by winning competitions and olympiads in academic and non-academic fields on a district, provincial and national scale. This school not only educates students in academic abilities but also educates in terms of personality and

religious values of these students. This is inseparable from the responsibility of professional and innovative educators in the learning process.

Keywords: Recruitment Strategy, Teachers, Education Quality.

A. PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan sarana terselenggaranya proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, antara lain kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan serta pegawai lain yang mampu menunjang kegiatan sekolah (Hayati& Munastiwi, 2021)

Posisi tenaga pendidik pada lembaga pendidikan memang sangat penting. Peserta didik mendapatkan ilmu secara langsung dari tenaga pendidik tersebut. Maka dapat dipastikan bahwa tenaga pendidik yang berkompeten akan memberikan pengaruh besar kepada peserta didik itu sendiri. Secara langsung ini akan memberikan efek kepada mutu pendidikan disekolah ikut meningkat dan sebaliknya jika tenaga pendidik tersebut tidak berkualitas maka mutu pendidikan disekolah juga ikut terkena efek negatif dari tenaga pendidik tadi.

Sementara itu salah satu kasus yang berada di provinsi Jawa Barat terdapat bagaimana realita pendidikan di Indonesia (Hesti Sulastri, 2019) hal tersebut menyebabkan salah satu penyebab sakitnya pendidikan di Indonesia ini adalah rendahnya kompetensi para tenaga pendidik, di salah satu Madrasah Ibtidaiyah (MI), lima dari Sembilan tenaga pendidik yang ada bukanlah sarjana pendidikan. Lima orang tenaga pendidik tersebut hanya tamatan SMA, tiga orang diantaranya tengah kuliah semester 4 jurusan PGSD. “Hal ini tentu berdampak pada tidak memadainya kompetensi yang dimiliki para tenaga pendidik tersebut dalam mengajar, terutama kompetensi pedagogik dan kompetensi professional”. Berbeda kasus disekolah dasar, empat belas orang tenaga pendidiknya telah bergelar Sarjana Pendidikan dan salah satunya kini tengah menempuh pendidikan S2. Namun ironisnya, tenaga pendidik tersebut tidak mau mengembangkan dirinya untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar. “Mereka merasa telah cukup dengan ilmu dan pengetahuan yang kini mereka miliki”. Tenaga pendidik tersebut juga tidak pernah menggunakan media pembelajaran dan selalu mengajar dengan metode ceramah atau penugasan itu saja (Hesti Sulastri, 2019).

Maka dari itu proses rekrutmen merupakan hal yang sangat penting agar diperoleh hasil rekrutmen yang efektif. Rekrutmen yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah (Lisnandari, 2019). Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui beberapa langkah, diantaranya adalah analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru (Yusuf, 2015).

Mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menunjuk pada kualitas produk yang dihasilkan lembaga pendidikan atau sekolah. Yaitu dapat diidentifikasi dari banyak siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun yang lain serta lulusan yang relevan dengan tujuan (Aziz, 2015).

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor (2017) dalam buku Meleong mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.

Peneliti melakukan penelitian pada tanggal 11 Juli dan 13 September, di SMP Islam Roushon Fikr Jombang. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini adalah Kepala sekolah, Waka Akademik, Satu guru yang lolos pada proses rekrutmen, Bidang SDM Yayasan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh (Miles dan Huberman, 2014) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Adapun aktifitas dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Smp Islam Roushon Fikr

1. Analisis kebutuhan tenaga pendidik

Proses perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada sekolah yang berprestasi diawali dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik. Sekolah melakukan analisis sesuai dengan kebutuhan dari kelas yang ditambah atau tenaga pendidik yang berkurang. Analisis kebutuhan tenaga pendidik ini berperan penting dalam merencanakan target-target yang akan dicapai oleh sekolah dalam pembukaan rekrutmen ini. Analisis yang dilakukan di SMP Islam roushon Fikr diawasi oleh yayasan sehingga jika terjadi kekeliruan yayasan akan ikut andil mengingatkan dan membantu.

Sesuai dengan pernyataan bapak Kepala Sekolah yaitu:

“Biasanya dalam setiap tahun ada perekrutan guru baru di sekolah ini, sesuai dengan peningkatan jumlah siswa, apabila data kebutuhannya sudah terdata dengan baik kami akan melakukan pemetaan guru yang dibutuhkan dan mengidentifikasinya. Setelah kepala sekolah beserta waka akademik bekerjasama untuk melakukan analisis kebutuhan, maka sekolah akan menginfokan ke pihak SDM yayasan untuk mencari tenaga baru, baik secara lisan atau surat. Kemudian mengadakan rapat pra pembukaan rekrutmen yang dilakukan satu bulan sebelum dibukanya rekrutmen. Proses kegiatan rekrutmen berada diyayasan, karena sekolah berada dibawah tanggung jawab yayasan”.

“Jika ada pembukaan rekrutmen biasanya, kami koordinasikan terlebih dahulu dengan pihak yayasan dan membentuk panitia kerja termasuk guru disini yang memiliki kompetensi yang berkaitan dengan bidang perekrutan guru baru tersebut, dan juga panitia pelaksanaan diambil dari sekolah-sekolah yang dinaungi yayasan kami yaitu yayasan Roushon Fikr”

Selaras dengan yang diungkapkan (Hasnadi, 2019) perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

2. Pembentukan panitia rekrutmen

Tim yang dilibatkan dalam panitia rekrutmen merupakan kepala sekolah selaku penanggung jawab dalam menganalisis kebutuhan guru dan mengambil keputusan akhir mengenai penerimaan calon guru, kemudian waka akademik berperan sebagai perumus

kriteria calon guru dan menganalisis kebutuhan guru bersama kepala sekolah, selanjutnya ada biro psikologi selaku penguji dalam tes psikologi yang berguna untuk mengukur kepribadian, minat, intelegensi dan membantu mengidentifikasi kekuatan, kelemahan dan potensi yang dimiliki oleh masing-masing calon guru, kemudian ada bidang SDM yayasan selaku pembuat iklan lowongan, penyusun kualifikasi calon guru, penyeleksi calon guru, penyeleksi data administrasi, wawancara, dan segala tes yang ada semua dibantu oleh bidang SDM yayasan, serta guru mata pelajaran selaku penguji yang membutuhkan tambahan guru.

Sesuai dengan pernyataan dari bidang SDM yayasan :

“Untuk tim rekrutmen terdiri dari bidang SDM yayasan sendiri, biro psikologi, guru dari masing-masing unit sesuai dengan mata pelajaran yang dibutuhkan dan memiliki kompetensi yang berkaitan dengan bidang perekrutan guru”

3. Rumusan kualifikasi rekrutmen tenaga pendidik

Perumusan kualifikasi guru yang dibutuhkan, secara umum kualifikasi guru yang ada sesuai dengan (undang- undang No. 200 tahun 2003) bab XI pasal 39 ayat 2 yaitu pendidik merupakan tenaga pendidik professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sekolah menerapkan kualifikasi guru dengan mengikuti peraturan pemerintah seperti yang disebutkan diatas sehingga calon guru harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk menjadi guru minimal lulusan sarjana, serta latar belakang pendidik minimal perguruan tinggi sesuai dengan pelajaran yang akan diampu. Perumusan kualifikasi guru di SMP Islam Roushon Fikr ini dilakukan bersama kepala sekolah, waka akademik dengan bidang SDM yayasan beserta guru yang mengajar mata pelajaran yang ditambahkan guru tersebut, sehingga harapan sekolah agar mendapatkan guru yang berkompeten meningkat. Penyesuaian ini dilakukan sekolah agar guru yang diterima nanti benar-benar sesuai dengan keadaan peserta didik disekolah.

Sesuai dengan pernyataan dari Bapak Kepala Sekolah berikut:

“ Seumpama ada calon tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi yang sudah memenuhi persyaratan seperti Sehat jasmani rohani, berakhlas mulia, ulet, menyukai

dunia pendidikan dan berjiwa pendidik, diutamakan mempunyai kemampuan baca Al-Qur'an yang baik, berfikrah dan ubudiyah Ahlussunnah wal Jama'ah diutamakan yang pernah aktif di organisasi intra dan extra kampus, lulusan SI jika PTN dengan nilai 2,75 jika PTS dengan nilai 3,0, memiliki bakat memanajemen kelas dengan baik, siap mengikuti aturan lembaga, usia maksimal 27 tahun, khusus guru Al-Qur'an, minimal lulusan SMA/sederajat dan memiliki sertifikat yanbu'a/ syahadah Al-Qur'an”.

“Namun bukan aliran NU maka bisa tergeserkan dengan pelamar yang memiliki kualifikasi yang sama namun dengan aliran NU, namun bukan berarti disini tidak ada aliran selain NU tetapi ada tapi jumlahnya hanya sedikit dan mereka harus tetap dituntut untuk bisa menyesuaikan diri di SMP Islam Roushon Fikr, tapi kami lebih mengutamakan yang memiliki aliran NU”

Proses Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Islam Roushon Fikr

Proses rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan teori menurut (Faldano,2021) pelaksanaan rekrutmen yaitu berupa pengumuman adanya kebutuhan diberbagai sumber media, seleksi administrasi, seleksi tes meliputi: tes tertulis pengetahuan, tes profesi sesuai jabatan, praktik mengajar bagi tenaga pendidik.

1. Penyebaran pengumuman dibukanya rekrutmen

Jangka waktu untuk menginformasikan adanya lowongan sekitar 3 minggu-1 bulan. Berdasarkan pernyataan pimpinan dan salah satu tenaga pendidik, bahwa yayasan dan sekolah mendapatkan kandidat melalui informasi yang menyebar dari mulut ke mulut, guru-guru dan sosial media. Mengenai metode yang digunakan di SMP Islam Roushon Fikr yaitu menggunakan metode eksternal, Dimana setiap lulusan dari manapun bisa bergabung menjadi tenaga pendidik di SMP Islam Roushon Fikr,

Sesuai dengan pernyataan dari Wakil Kepala Akademik

“Biasanya melewati sosial media, dan juga dari guru/mulut kemulut kemudian jika ada yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan sekolah maka akan dipanggil untuk seleksi kemudian dilanjut ketahap tes jika lulus dari awal hingga akhir maka akan lulus seleksi”.

2. Penerimaan lamaran

Setelah membuka lowongan dari berbagai sumber, maka selanjutnya yaitu penerimaan lamaran, biasanya bidang SDM yayasan menerima lamaran yang masuk melalui email karena disekolah ini semua sudah menggunakan soft file. Untuk persyaratan yang diberikan oleh bidang SDM dari yayasan sendiri sama seperti sekolah pada umumnya yaitu data diri, ijazah S1, transkip nilai, sertifikat prestasi yang dimiliki, kartu identitas dan pas foto. Kemudian tahap seleksi, setelah diseleksi, maka pihak SDM yayasan akan melakukan pemanggilan kepada calon tenaga pendidik yang dinyatakan lulus pemberkasan.

Sesuai dengan pernyataan bapak Kepala Sekolah, persyaratan yang diberikan yaitu:

Data diri, Curriculum vitae, ktp, transkip nilai, portofolio, ijazah S1 boleh PTN maupun PTS dengan indeks prestasi yang berbeda PTN: 2,75 jika PTS: 3,25, sertifikat prestasi yang dimiliki, dengan aliran Ahlussunnah Wal Jama'ah, dan dapat memanajemen kelas dengan baik.

3. Seleksi

Kegiatan selanjutnya adalah seleksi. Seleksi merupakan proses pemilihan pelamar melalui tes. Ada beberapa seleksi yang dilakukan dalam bidang pendidikan, terutama sekolah, yaitu: a) Administrasi, b) TPA: tes pengetahuan akademik,c) Psikotes, d)Tes baca Al-Qur'an, e) Microteaching, f) Wawancara

Sesuai dengan penjelasan bidang SDM yayasan menjelaskan bahwa seleksi tenaga pendidik meliputi:

“Seleksi administrasi, tes tertulis TPA, psikotes, microteaching, tes baca Al-Qur'an dan wawancara. Wawancara meliputi ideologis dari calon tenaga pendidik tersebut, kompetensi, keorganisasian”.

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan data yang didapat di SMP Islam Roushon Fikr sudah sesuai dengan teori mengenai proses seleksi. Karena tahapan dari kegiatan seleksi yaitu meliputi proses tes pemberkasan, tes lisan/akademik, wawancara dan yang terakhir adalah penilaian (Yulandari, 2020).

Di SMP Islam Roushon Fikr proses seleksi dilakukan langsung oleh pihak SDM yayasan serta pihak sekolah yang membutuhkan tenaga pendidik itu sendiri sehingga panitia dapat menilai lebih jelas calon tenaga pendidik saat seleksi sehingga data yang

didapatkan lebih detail dan menyeluruh, hal itu memang sedikit rumit dari seleksi pada umumnya namun pihak sekolah bisa mendapatkan tenaga pendidik yang benar-benar pas dan kompeten dibidangnya, dan hal itu akan sangat berpengaruh pada kekompakan antara tenaga pendidik disekolah tersebut, hal tersebut juga berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah tersebut.

4. Pengumuman kelulusan

Setelah melakukan seleksi, kegiatan selanjutnya adalah pengumuman kelulusan. Untuk pengumuman kelulusan ini ditentukan oleh tim bidang SDM yayasan, psikolog beserta kepala sekolah per unit melalui hasil musyawarah dari hasil seleksi, maka nilai akan dilihat dan selanjutnya dimusyawarahkan oleh tim bidang SDM yayasan, psikolog beserta kepala sekolah per unit, pengumuman hasil rekrutmen akan diinformasikan melalui WhatsApp grup.

Sesuai dengan pernyataan bapak Kepala Sekolah :

“Ada musyawarah dilakukan dengan melibatkan bidang SDM yayasan, psikolog beserta kepala sekolah per unit namun untuk penerimaan tenaga pendidik tetap dikembalikan kepada keputusan per unit”

Proses seleksi terdiri dari berbagai spesifik yang diambil oleh pemimpin untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi berawal dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut (M. L. Hakim, 2017)

Pengaruh Setelah Penerapan Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Pendidikan Di SMP Islam Roushon Fikr

Sejak berdiri pada tahun 2015 sekolah ini memang sudah memiliki mutu pendidikan yang sangat baik, yang ditandai dengan sekolah ini memiliki kualitas murid yang sangat baik dan telah menjuarai perlombaan maupun olimpiade dalam bidang akademik dan non akademik dalam skala kabupaten, provinsi dan nasional. Dan juga dibuktikan dengan alumni dari sekolah ini yang rata-rata dapat melanjutkan jenjang kesekolah unggulan lainnya. Sekolah ini tidak hanya mendidik siswa dalam kemampuan akademik saja namun juga mendidik dalam hal kepribadian dan nilai agama dari siswa tersebut. Hal itu tidak terlepas dari tanggung jawab tenaga pendidik yang professional

dan inovatif dalam proses pembelajannya, tidak hanya siswa, tenaga pendidik disekolah ini juga dididik untuk mendidik dengan baik dan benar. Tenaga pendidik disekolah ini juga dituntut untuk selalu berinovasi dalam proses pembelajaran dikelas agar siswa tidak merasa bosan namun poin pembelajaran tetap tersampaikan kepada siswa dan hal itu akan dinilai langsung oleh kepala sekolah dan akan dievaluasi pada setiap akhir semester.

Seperti teori yang dikemukakan oleh (Tan, 2018) pengawasan yang berkaitan erat dengan upaya sekolah memperoleh tenaga pendidik berkualitas yang tidak sekedar mengisi kekosongan pegawai, tetapi berdedikasi dan professional dibidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu lembaga.

Sesuai pernyataan dari salah satu tenaga pendidik

“Sekolah ini memiliki tagline menjadikan murid menjadi 100% juara, maka dari itu otomatis anak-anak tidak hanya dibekali dengan pengetahuan akademik saja namun dibekali dengan kemampuan akhlak juga, jadi dari segi agama, rohani dan dari segi pengetahuan juga menguasai, dengan itu lembaga membutuhkan tenaga pendidik yang benar-benar professional agar dapat mencapai tagline yang diharapkan, dengan tenaga pendidik yang professional maka mutu pendidikan di SMP Islam Roushon Fikr juga akan meningkat”.

Untuk mutu pendidikan yang telah dicapai oleh SMP Islam Roushon Fikr setelah diterapkannya strategi rekrutmen meliputi pencapaian kompetensi yang telah ditetapkan dikelas seperti nilai yang selalu mencapai kriteria ketuntasan minimal(KKM), kemudian kemampuan berbahasa asing karena di SMP Islam Roushon Fikr memang menerapkan dan membiasakan agar seluruh siswa nya berbahasa asing maka dari itu para siswa dengan mudah memahami dan membiasakan dirinya berkomunikasi dengan bahasa asing, kemudian pembiasaan dalam berpikir kritis, memecahkan masalah dan bekerja sama antar teman membuat para siswa dapat menghadapi segala rintangan dimanapun, di sini juga membiasakan siswa untuk bersikap jujur, disiplin, toleransi dan berakhlak mulia dan semua telah berjalan sesuai harapan yang diinginkan oleh sekolah.

Kemudian prestasi akademik yang dicapai seperti baru-baru ini meliputi meraih Medali Emas Tingkat Nasional Mata Pelajaran Bahasa Inggris pada Olimpiade Sains Pelajar Nasional tingkat SMP/MTS sederajat, Gold Medalist dalam kegiatan Youth Sciense Olympiad bidang studi Bahasa Inggris SMP, Medali Perunggu Pada Bidang

Studi Bahasa Inggris dalam Olimpiade Tingkat Nasional Premas Season 2 2024 Tingkat Nasional, Medali Perunggu Pada Olimpiade Nasional Bidang Studi Agama Islam SMP yang diselenggarakan oleh Lembaga Kompetensi Indonesia, Masuk Kategori 10 Besar Tahfidz Kategori SMP&SMA pada Festival Anak Berbakat Dan Berprestasi Sessions 3 yang diselenggarakan oleh MJ Education Center, Juara 3 Tahfidz Kategori SMP&SMA pada Festival Anak Berbakat Dan Berprestasi Sessions 3 yang diselenggarakan oleh MJ Education Center dan prestasi-prestasi lainnya. Kualifikasi lulusan dari SMP Islam Roushon Fikr memiliki kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang baik, dapat dibuktikan alumni dari sekolah ini yang rata-rata dapat melanjutkan kejenjang sekolah unggulan lainnya, SMP Islam Roushon Fikr juga memiliki program unggulan seperti Tahfidz Qur'an, English Cambridge, Active-Joyfull Learning, Pembiasaan Ibadah Harian, Outdoor Activity dengan program unggulan tersebut menjadikan para siswa menjadi kreatif dan inovatif, maka dari itu SMP Islam Roushon Fikr sering memenangkan olimpiade/kejuaraan baik akademik maupun non akademik

D. KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan artikel tentang strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Smp Islam Roushon Fikr dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan melalui beberapa langkah yang telah ditetapkan oleh bidang SDM yayasan seperti administrasi, tes pengetahuan akademik, psikotes, microteaching, tes baca al-Qur'an dan wawancara, diutamakan pelamar yang mengikuti aliran ahlussunnah wal jamaah. Tim panitia rekrutmen itu sendiri terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, biro psikologi, bidang SDM yayasan serta salah satu tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik sat itu. Sekolah melakukan penyebaran dibukanya rekrutmen melalui sosial media seperti account instagram dan dari mulut ke mulut.

Untuk proses seleksi dilakukan langsung oleh pihak SDM yayasan serta pihak sekolah yang membutuhkan tenaga pendidik itu sendiri sehingga panitia dapat menilai lebih jelas calon tenaga pendidik saat seleksi sehingga data yang didapatkan lebih detail dan menyeluruh, hal itu memang sedikit rumit dari seleksi pada umumnya namun pihak

sekolah bisa mendapatkan tenaga pendidik yang benar-benar pas dan kompeten dibidangnya.

Proses rekrutmen di Smp Islam Roushon Fikr bisa dikatakan sangat baik dan berhasil berpengaruh pada mutu pendidikan dilembaga ditandai dengan kualitas guru yang sangat baik dan professional dan berbagai prestasi yang telah diraih oleh siswa SMP Islam Roushon Fikr baik dalam kabupaten, provinsi maupun nasional. Sekolah bisa dikatakan memiliki kualitas pendidikan yang baik apabila dapat menghasilkan murid dan lulusan yang memiliki prestasi akademik maupun non akademik yang mampu menjadi pelopor pembaharuan dan perubahan sehingga mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapinya baik dimasa sekarang maupun yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A. (2015). *Peningkatan Mutu Pendidikan*. PANCAWAHANA (Jurnal Studi Islam), 10(2), 1–14.
- Faldano, E. M. (2021). *Strategi Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan SMK Negeri Samarinda*. Universitas Mulawarman.
- Hasnadi. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*.
<file:///C:/Users/LATITUDE/AppData/Local/Temp/270-13-490-1-10-20191227.pdf>
- Hakim, M. L. (2017). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kspps BMT Yamamus Jepara*. STAIN KUDUS.
- Hayati, F., & Munastiwi, E. (2021). *Program Human resource Development untuk Mengembangkan Kompetensi Pendidik pada PAUD Mutiara Bantul*, Yogyakarta. Jurnal Golden Age, Universitas Hanzanwadi, 5(2), 64.
<https://doi.org/10.29408/jga.v5i01.3089>
- Lisnandari, L. (2019). *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidikan Di Madrasah Aliyah*. Jurnal Isema : Islamic Educational Management, 3(2), 76–83.
<https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5011>

- Miles,M.B, Huberman,A.M, dan Saldana,J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3.* USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Sulastri H, (2019) *Rendahnya Kompetensi Guru Menjadi Masalah Pendidikan Di Indonesian Cianjur Jawa Barat.*
- Tan, C. Y. (2018). *Examining School Leadership Effects on Student Achievement: the Role of Contextual Challenges and Constraints.* Cambridge Journal of Education, 48(1), 21–45. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2016.1221885>
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional h.38-39
- Yulandari, E. (2020). *Manajemen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya.* IAIN Palangka Raya.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.* Raja Grafindo Persada.