



## Manajemen Rekrutmen Guru sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan

Mohamad Ali Zubaidi<sup>1</sup>, Rahmat<sup>2</sup>, Ashari<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto, Jawa Timur

<sup>2</sup>Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto, Jawa Timur

<sup>3</sup>Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto, Jawa Timur

\*Corresponding author: email: [ashari@uac.ac.id](mailto:ashari@uac.ac.id)

### Abstract

**Keywords:**

Educator Recruitment,  
Quality of Education

*The purpose this research is 1) To describe and analyze the management of teaching staff recruitment to improve the quality of education at MAI Amanatul Ummah; and 2) To describe and analyze the management implications of teaching staff recruitment to improve the quality of education at MAI Amanatul Ummah. This research used a descriptive qualitative approach and was conducted at MAI Amanatul Ummah. The data used was collected using observation, interviews and documentation. The data analysis technique used is an interactive model. The results of this research are that the stages of recruiting teaching staff consist of preparation for recruitment, file selection, written tests, microteaching and interviews, as well as further stages at the center. Overall, the recruitment process for teaching staff at MAI Amanatul Ummah has a long and complex stage. From this, we get teaching staff who master the learning material so they are able to produce good quality students. Every year, many MAI Amanatul Ummah graduates are accepted into various universities with high grades and are getting better from year to year. Apart from that, MAI Amanatul Ummah students also won many championships in various competitions at regional, national and international levels. Thus, a good teaching staff recruitment process has positive implications for improving the quality of education at MAI Amanatul Ummah.*

### Abstrak:

**Kata Kunci:**

Rekrutmen Tenaga Pendidik,  
Kualitas Pendidikan

Tujuan penelitian ini yaitu: 1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah; dan 2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implikasi manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan dilakukan di MAI Amanatul Ummah. Data yang digunakan dikumpulkan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif. Hasil dari penelitian ini adalah tahapan rekrutmen tenaga pendidik terdiri dari persiapan pelaksanaan rekrutmen, seleksi berkas, tes tulis, microteaching dan wawancara, serta tahapan lanjutan di pusat. Secara keseluruhan, proses rekrutmen tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah memiliki tahap yang panjang dan kompleks. Dari hal tersebut, didapatkan tenaga pendidik yang menguasai materi pembelajaran sehingga mampu menghasilkan kualitas peserta didik yang baik pula. Setiap tahun, lulusan MAI Amanatul Ummah banyak diterima di berbagai perguruan tinggi dengan grade yang tinggi dan semakin membaik dari tahun ke tahun. Selain itu, peserta

---

didik MAI Amanatul Ummah juga banyak memenangkan kejuaraan di berbagai kompetisi baik tingkat regional, nasional, maupun internasional. Dengan demikian, proses rekrutmen tenaga pendidik yang baik memberikan implikasi yang positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah.

---

**How to Cite:** Mohamad Ali Zubaidi<sup>1</sup>, Rahmat<sup>2</sup>, Ashari<sup>3</sup> 2025. Manajemen Rekrutmen Guru sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan

, Vol 02 No. 02, DOI ...../ec

---

Received : 04/05/2025 ; Revised: 01/07/2025 ; Accepted: 02/07/2025

---



© Journal of Education and Contemporary Linguistik, Indonesia. Edu Consilium is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

---

## Introduction

Peningkatan kualitas pendidikan harus terus dilakukan seiring perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat. Adanya peningkatan kualitas pendidikan tersebut akan berakibat pada kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Upaya peningkatan kualitas pendidikan harus memerhatikan beberapa hal, diantaranya adalah kebijakan, kepemimpinan kepala sekolah, infrastruktur, dan proses pembelajaran (Kemendikbud, 2018). Kebijakan dan kepemimpinan berkaitan dengan program yang dicanangkan guna memperbaiki mutu pendidikan di suatu jenjang sekolah (Sari, 2019). Kebijakan yang tepat akan menghasilkan strategi yang baik untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sekolah sehingga dapat berhasil mencapai standar nasional. Selain itu, Infrastruktur yang memadai dan tenaga pendidik yang unggul juga akan mendukung keberhasilan proses pembelajaran (Mia Noprika, Ngadri Yusro, & Sagiman Sagiman, 2024). Oleh karena itu, diperlukan mengetahui faktor yang memengaruhi peningkatan kualitas pendidikan agar dapat memenuhi standar yang diharapkan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kualitas pendidikan di suatu sekolah. Salah satunya yakni pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (Ashari & Zakariyah, 2024). Kepala sekolah merupakan bagian penting dan pusat dari berjalannya sistem di sebuah sekolah sehingga menentukan keberhasilan sistem yang berlaku. Peningkatan kualitas pendidikan tidak akan lepas dari peran profesional kepala sekolah. Kepala sekolah berperan dalam menentukan strategi dan kebijakan termasuk merencanakan, mengelola, mengembangkan dan melakukan supervisi kepada seluruh guru dan tenaga pendidik (Kurniawati, Arafat, & Puspita, 2020). Dengan demikian, peranan kepala sekolah menjadi tonggak keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai melalui strategi dan kebijakan.

Peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh sarana infrastruktur yang memadai. Sarana infrastruktur tersebut merupakan seluruh peralatan/material yang dibutuhkan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Sarana infrastruktur yang dimaksud dapat berupa bahan pembelajaran, alat peraga, meja, kursi, lampu, dan segala sesuatu baik yang berkaitan langsung ataupun tidak langsung dengan proses pembelajaran. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan perencanaan, pengadaan, penyaluran, penggunaan, pelaksanaan inventarisasi, pengawasan dan pemeliharaan. Apabila pelaksanaan manajemen sarana infrastruktur telah dilakukan dengan baik, maka proses pembelajaran juga bisa terlaksana sebaik mungkin sehingga menghasilkan kualitas pendidikan yang maksimal (Kholiq & Syamsudin, 2021). Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul Ummah, sarana infrastruktur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan (Muslimin & Kartiko, 2020).

Tenaga pendidik atau guru menjadi peran utama dalam peningkatan kualitas pendidikan. Tenaga pendidik atau guru adalah tokoh utama dalam pelaksanaan proses pembelajaran dimana peran tenaga pendidik atau guru adalah membimbing, mendidik, mengarahkan, mengajarkan,

dan menyampaikan kurikulum pembelajaran kepada peserta didik. Dengan demikian, peranan tenaga pendidik mempengaruhi kualitas pendidikan dari peserta didik (Pandipa, 2019). Untuk mencapai hal tersebut, suatu sekolah perlu merekrut tenaga pendidik yang berkompeten.

Rekrutmen tenaga pendidik atau guru menjadi salah satu ujung tombak peningkatan kualitas pendidikan. Jadi, bukan hanya tentang kuantitas, tetapi juga kualitas dari guru itu sendiri sehingga bisa melahirkan peserta didik yang berkualitas pula (Dina Hotnida Siregar, 2019). Salah satu contoh program yang dicanangkan oleh Kemdikbud dalam upaya merekrut tenaga pendidik berkualitas ialah Guru Penggerak. Guru penggerak harus lulus seleksi terlebih dahulu dan mengikuti pelatihan program guru penggerak sehingga dapat berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Kemendikbud, 2024).

Madrasah Aliyah Istimewa (MAI) Amanatul Ummah merupakan salah satu lembaga tingkat pendidikan menengah di bawah asuhan Yayasan Pondok Pesantren Amanatul Ummah. MAI merupakan lembaga yang memiliki layanan SKS 2 tahun dan layanan SKS 3 tahun. Layanan SKS 2 tahun yang dimaksud ialah proses pembelajaran diselesaikan dalam kurun waktu 2 tahun atau yang pernah dikenal dengan istilah akselerasi. Sedangkan, layanan SKS 3 tahun artinya proses pembelajaran dituntaskan dalam 4 semester dan pemberian remidi, try out, pembahasan tuntas, penguatan ilmu teknologi, serta penguatan kitab kuning pada satu tahun berikutnya. Kedua layanan tersebut ditentukan dengan mempertimbangkan aspek kepribadian, hasil akademik, dan tes IQ. Sejak berdirinya MAI Amanatul Ummah, 94% alumni telah diterima di berbagai perguruan tinggi tingkat nasional maupun internasional dan meraih prestasi di tingkat nasional maupun internasional (MAI Amanatul Ummah, 2024). Pencapaian tersebut tentunya tidak lepas dari peran tenaga pendidik di dalamnya.

Tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah pasti melewati proses rekrutmen terlebih dahulu. Calon tenaga pendidik mengirimkan berkas lamaran kepada tim keguruan MAI dan dilakukan penyeleksian berkas. Jika lolos penyeleksian berkas, maka calon tenaga pendidik akan melakukan wawancara tahap pertama di tingkat lembaga. Adapun kriteria tenaga pendidik yang dibutuhkan yaitu: tingkat pendidikan minimal S1 sesuai bidang, memiliki penguasaan sesuai bidang, memiliki loyalitas terhadap lembaga, dan tidak terikat dengan lembaga lain. Pada wawancara tahap pertama, setiap calon tenaga pendidik akan diuji sesuai dengan bidang masing-masing contohnya guru muadalah (pelajaran agama) akan diuji membaca kitab kuning. Setelah itu, calon tenaga pendidikan akan melakukan uji coba pembelajaran di kelas. Jika lolos wawancara tahap pertama, maka calon tenaga pendidik akan melakukan wawancara tahap kedua di tingkat yayasan untuk bertemu dengan bagian kepegawaian. Jika lolos wawancara tahap kedua, maka tenaga pendidik akan menandatangani kontrak pembelajaran (Kustiyah, 2024).

Proses rekrutmen tenaga pendidik memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Proses seleksi tenaga pendidik pada saat rekrutmen menentukan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah. Berbagai tahap dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik berkualitas sesuai standar yang diharapkan. Belum ditemukan penelitian yang dilakukan di MAI Amanatul Ummah terkait manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui manajemen rekrutmen tenaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pentingnya manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Ashari & Zakariyah (2024) menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian Kurniawati, Arafat, & Puspita (2020) menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam merancang dan mengelola program supervisi guru dapat memperkuat kinerja guru yang berdampak pada mutu lulusan. Sementara

itu, Muslimin & Kartiko (2020) menemukan bahwa keberadaan sarana prasarana dan fasilitas pembelajaran secara signifikan meningkatkan mutu lembaga pendidikan berbasis pesantren.

Di sisi lain, aspek rekrutmen guru juga banyak dikaji. Pandipa (2019) dan Siregar (2019) menyatakan bahwa proses seleksi tenaga pendidik tidak hanya ditentukan oleh kualifikasi akademik, tetapi juga oleh integritas, keterampilan mengajar, dan kemampuan adaptasi. Akan tetapi, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji manajemen rekrutmen tenaga pendidik pada lembaga berbasis pesantren unggulan dengan sistem percepatan (SKS) seperti MAI Amanatul Ummah, terutama yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman, kecakapan akademik, dan sistem pengawasan ketat dalam proses seleksinya. Dengan demikian, penelitian ini memiliki posisi penting dalam mengisi kekosongan kajian mengenai tata kelola rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam modern yang berbasis pesantren dan bertaraf nasional-internasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Istimewa (MAI) Amanatul Ummah. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji implikasi dari proses rekrutmen tersebut terhadap mutu pembelajaran dan capaian peserta didik, baik dari segi akademik, integritas moral, maupun keberhasilan mereka melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait proses rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan berbasis pesantren unggulan. Penelitian ini juga dapat menjadi rujukan ilmiah bagi pengembangan teori dan model rekrutmen guru berbasis nilai-nilai integratif antara profesionalisme dan spiritualitas. Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi langsung bagi MAI Amanatul Ummah dalam mengevaluasi dan memperkuat sistem rekrutmen tenaga pendidiknya. Temuan penelitian ini juga dapat dijadikan acuan oleh lembaga pendidikan serupa dalam menyusun strategi rekrutmen yang efektif untuk menjamin kualitas tenaga pendidik dan pada akhirnya mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

## **Method**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk menginterpretasikan fenomena yang terjadi secara mendalam dan menyeluruh, serta mendeskripsikannya dalam bentuk narasi berdasarkan fakta dan data yang ditemukan di lapangan. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha memahami secara holistik proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian tindakan (action research), yaitu suatu bentuk penelitian yang dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga validasi dan reliabilitas data, yang semuanya dilakukan dalam konteks nyata dengan tujuan memperbaiki praktik yang sedang berlangsung (Fiantika dkk, 2022, hlm. 4). Penelitian tindakan ini relevan karena memungkinkan peneliti untuk berpartisipasi langsung dalam memahami dan mengevaluasi proses rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan di lembaga tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung terhadap proses rekrutmen, mulai dari seleksi berkas, wawancara tahap pertama dan kedua, hingga uji coba mengajar dan penandatanganan kontrak. Wawancara dilakukan terhadap pihak-pihak yang terlibat, seperti tim

seleksi keguruan, kepala lembaga, calon guru, dan perwakilan yayasan, guna menggali informasi lebih dalam terkait prosedur, kriteria, serta pertimbangan dalam menentukan kelayakan tenaga pendidik. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan berbagai arsip dan dokumen pendukung, seperti formulir pendaftaran, instrumen wawancara, dan catatan hasil evaluasi uji coba mengajar.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilah dan menyederhanakan data yang relevan sesuai fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi dalam bentuk narasi deskriptif yang terstruktur agar memudahkan penarikan makna. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan melalui proses interpretatif terhadap temuan yang telah disusun, disertai dengan verifikasi terhadap konsistensi dan kekuatan data yang dikumpulkan.

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi ini mencakup perbandingan antara data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi informasi serta meningkatkan validitas dan kredibilitas temuan. Selain itu, keterlibatan langsung peneliti dalam proses penelitian juga memperkuat keakuratan data yang diperoleh, karena memungkinkan adanya pengamatan langsung terhadap dinamika yang terjadi selama proses rekrutmen tenaga pendidik berlangsung.

## Result

### Manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah.

Observasi telah dilakukan oleh peneliti secara langsung karena pada saat penelitian terdapat pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik untuk mata pelajaran bahasa inggris dan pendidikan jasmani. Pemberitahuan rekrutmen dilakukan melalui media sosial yang dimiliki oleh MAI dengan menggunakan poster. Para calon tenaga pendidik akan mengirimkan berkas lamaran seperti surat lamaran, curriculum vitae (CV), dan ijazah melalui email. Kemudian bagian keguruan akan melakukan seleksi. Para calon tenaga pendidik akan mendapatkan panggilan untuk melakukan wawancara dan microteaching.



Gambar 1 Poster Rekrutmen Tenaga Pendidik.  
(Sumber: Dokumentasi MAI Amanatul Ummah)

Para calon tenaga pendidik yang terpilih akan melakukan tes tulis, wawancara dan microteaching di MAI Amanatul Ummah. Tes tulis dilakukan dengan mengerjakan berbagai tipe soal yang telah disediakan. Wawancara tersebut dilakukan bersama bagian keguruan. Sedangkan, microteaching dilakukan bersama para siswa yang tentunya akan dinilai kelayakannya oleh bagian keguruan.

Dari penilaian yang telah dilakukan oleh bagian keguruan, para calon tenaga pendidik terpilih akan melakukan wawancara lanjutan di bagian yayasan pusat dan melakukan tandatangan kontrak selama 6 bulan. Kemudian, tenaga pendidik tersebut dapat melakukan kegiatan pembelajaran di MAI Amanatul Ummah. Kontrak dapat diperpanjang setelah 6 bulan berdasarkan evaluasi yang dilakukan bagian keguruan selama proses pembelajaran (Observasi, 2024).

Wawancara telah dilakukan peneliti kepada beberapa sumber, yakni Wakil Koordinator MAI, perwakilan bagian keguruan, dan calon tenaga pendidik. Wawancara tersebut dilakukan berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun. Melalui wawancara dengan Ustadz Arif selaku Wakil Koordinator MAI Amanatul Ummah, dijelaskan terkait manajemen rekrutmen tenaga pendidik secara rinci sebagai berikut (Arif Syahri Nurkholili, 2024):

“Rekrutmen ini tentu berkaitan dengan kebutuhan di lembaga terkait masalah tenaga pendidik. Jika dibutuhkan, maka kita akan merekrut. Jika tidak, maka kita tidak akan merekrut. Langkah awal yang kami analisa adalah berapa sih rombongan belajar (rombel) yang ada. Lalu, berikutnya dari jumlah rombel maka akan menentukan jumlah guru di masing-masing Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Nanti jika jumlah guru dari jumlah rombel kok ada yang kurang, maka kita akan sebar informasi dengan 2 arah. Satu, di media sosial. Yang kedua, informasi secara offline. Nanti setelah mendapatkan pelamar, maka kita hadirkan dengan persyaratan seperti CV, ijazah, dan pengalaman kerja yang nantinya akan didokumentasikan dan diarsipkan oleh tim keguruan”.

“Setelah surat lamaran masuk, nanti kita jadwalkan untuk wawancara terkait pemahaman sunnah dan tentu hal yang paling penting adalah mengetahui cakap dan cara beretorika karena guru harus pandai mengolah kata untuk menyampaikan ilmu kepada muridnya. Lalu tahapan selanjutnya yaitu microteaching yang akan dinilai oleh tim keguruan, layak atau tidak pelamar tersebut untuk dijadikan guru sesuai dengan yang kita butuhkan. Setelah dari internal MAI ini dianggap baik, maka nanti akan kita bawa orang tersebut kepada pihak yayasan dan akan dijadwalkan oleh yayasan”.

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada Ustadzah Minin selaku perwakilan bagian keguruan MAI. Adapun manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah ialah sebagai berikut (Siti Kholil Fatkhul Mu'minin, 2024):

“Sejauh ini, pada saat saya mengajukan diri sebagai tenaga pendidik di MAI bahkan saat ini pun saat saya menjabat sebagai keguruan itu untuk proses rekrutmen ada 2 dalam hal ini dipegang oleh cabang dan dipegang oleh pusat. Nah, di cabang, kami menyediakan beberapa soal terkait bidang masing-masing, jadi sesuai dengan flyer lamaran pekerjaan yang kami bagikan. Jika ada beberapa guru yang menyampaikan keinginannya untuk menjadi bagian dari MAI itu, seperti biasanya, beliau akan mengirimkan surat lamaran kerja, CV, KK, FC KTP, dan lain sebagainya. Kemudian kami akan melakukan seleksi. Seleksi yang pertama adalah, kami akan memilih beliau berdasarkan nilai ijazah, dalam hal

ini transkrip nilai dari universitas masing-masing. Kemudian, kami mengambil dari universitas yang bagus tingkatnya juga. Setelah itu, baru kami akan menghubungi beliau untuk melakukan tes. Nah, untuk tes, dalam hal ini ada 2 yaitu tes tulis dan tes microteaching. Untuk tes tulis itu, akan saya sediakan soal per bidang studi biasanya 30 soal dengan tingkatan berbagai macam, ada mudah, sedang, dan sulit dikarenakan kualitas mutu pendidikan di Amanatul Ummah itu harus grade nya tinggi. Jadi, diharapkan mendapat tenaga pendidik yang kualitasnya juga tinggi”.

“Setelah selesai tes tulis, beliau akan melaksanakan tes microteaching. Untuk tes microteaching, saya memilih siswa secara acak. Jadi saya memilih siswa dengan kemampuan rendah, sedang, dan tinggi. Jadi, bagaimana guru itu bisa memahami suatu materi kepada seluruh santri tanpa memerhatikan kualitas kemampuan mereka masing-masing. Karena guru itu dituntut untuk memahami materi, untuk bisa mengamalkan konsep dengan baik kepada semua santri tanpa ada level-level tertentu. Nah kemudian, setelah itu, biasanya saya akan menanyakan kepada santri yang ikut microteaching terkait kesan-kesan mereka terhadap guru tersebut. Selain itu, guru tersebut akan kita tes wawancara hanya seputar untuk pengenalan beliau, dan metode-metode beliau dalam mengajar sistem pondok pesantren karena otomatis berbeda dengan lainnya. Jika beliau memiliki kualifikasi bagus dan dinyatakan lolos, maka beliau akan kita kirim ke surabaya (pusat) untuk melakukan tes akhir. Biasanya di surabaya, langsung dilakukan oleh pihak yayasan. Ada tes wawancara dan beberapa pertanyaan terkait keagamaan. Tes keagamaan meliputi keagamaan secara umum termasuk keNUan untuk guru formal. Untuk guru muadalah, biasanya ditambahkan baca kitab dan kajian mendalam. Jika dinyatakan lolos, maka beliau akan tandatangan kontrak untuk 6 bulan. Di 6 bulan itu, kita akan lakukan evaluasi. Jika misalkan beliau masih bisa mempertahankan kualitasnya, maka akan diperpanjang”.

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada calon tenaga pendidik. Wawancara dilakukan untuk menanyakan sekilas seputar rekrutmen yang dilakukan MAI. Ringkasan wawancara tersebut ialah sebagai berikut (Asfi, 2024):

“Saya Asfi. Proses seleksinya agak berjalan dengan lancar dan nyaman. Untuk soal-soalnya ada yang sulit dan ada yang mudah. Untuk microteaching tadi agak nervous dikit tapi saya selingi interaksi dengan anak-anak, sudah hilang nervousnya. Sebelum disini, saya dulu di MTS/MA/SMK Al Azhar Menganti”.

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwasanya MAI Amanatul Ummah memiliki tahapan rekrutmen yang cukup panjang sehingga bisa mendapatkan tenaga pendidik yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hal tersebut merupakan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah. Selama pembelajaran berlangsungpun, tenaga pendidik juga mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan dalam peningkatan kualitas pengajaran. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ustadzah Minin dalam wawancaranya, yaitu (Siti Kholil Fatkhul Mu'minin, 2024):

“Pelatihan untuk guru-guru baru itu rencana dari tahun ini sebenarnya ada training. Tapi, training itu agak lama karena kita menyesuaikan kebutuhan guru kita. Jadinya bukan training, melainkan saya model sebagai team teaching. Nanti guru baru akan masuk ke

kelas guru-guru pamong agar bisa mengetahui bagaimana cara beliau mengajar dengan baik sehingga nanti bisa diterapkan juga oleh guru baru di medannya Amanatul Ummah. Untuk pelatihan guru-guru yang sudah berjalan itu setiap tahun diadakan. Tema pelatihannya bergantung pada kebutuhan dalam tahun tersebut. Misalnya, tahun lalu, kita benar-benar membutuhkan pelatihan terkait pengetahuan tentang Implementasi Kurikulum Merdeka. Kita akan adakan pelatihan dengan pihak yang terlibat sebagai narasumber IKM. Kemudian, tahun ini, guru-guru saat mengisi angket ternyata butuh cara mengajar matematika dengan baik ke anak-anak, maka kita adakan pelatihan terkait Jarimatika yang dilatih oleh komunitas Ayo Cerdas Indonesia dari pusat sidoarjo. Guru-guru Bahasa Inggris juga membutuhkan peningkatan kompetensi. Jadi, nanti kita akan ikut IELTS. Sedangkan, guru-guru muadalah pun nanti akan ada pelatihan upgrading ilmu dalam mengajar muadalah”.



Gambar 2. Kegiatan Pelatihan Guru Muadalah di MAI Amanatul Ummah  
(Sumber: Dokumentasi MAI Amanatul Ummah)

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas bukan hanya diupayakan pada awal perekrutan saja tetapi juga selama proses kegiatan belajar mengajar berlangsung. Namun, tentunya, terdapat evaluasi dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah. Ustadz Arif menyampaikan evaluasi manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam wawancaranya sebagai berikut (Arif Syahri Nurkholili, 2024):

“Sistem rekrutmen dianggap sudah baik. Namun, tentu juga ada evaluasi yang perlu diperbaiki. Sistem rekrutmen kedepan akan kita terapkan dan programkan untuk dibuka selama setahun penuh. Sistemnya adalah indent dan siapapun yang sudah melamar belum tentu dapat panggilan. Namun, kita tidak selalu mendadak. Kalau yang sudah berjalan kan, menghitung rombel, ketahuan MGMP anggotanya ada yang kurang sehingga baru kita informasikan. Kedepannya, kita akan mengupayakan dan sudah didiskusikan yaitu membuka tautan tersendiri ke website sendiri untuk website keguruan dan mendaftar di website tersebut. Namun, tetap akhirnya, siapapun yang dipanggil adalah mereka yang berkebutuhan artinya orang diluar sana yang merasa butuh mencari informasi akan mendaftar sebanyak-banyaknya. Tentu, ini akan menjadikan kita lebih leluasa dibanding rekrutmen dengan sistem mendadak. Jika mendadak hanya bisa mendapat 2-3 calon guru dan kebutuhan kita mendesak, maka kita mendapatkan guru yang dianggap paling baik dari 3 guru tersebut. Tetapi, jika 1 tahun bisa jadi terdapat 25 guru, maka kita bisa mendapatkan ranking pertama dari 25 guru tersebut”.

Evaluasi untuk manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah juga disampaikan oleh Ustadzah Minin dalam wawancaranya, yakni (Siti Kholil Fatkhul Mu'minin, 2024):

“Untuk di MAI, terkait rekrutmen tenaga pendidik, itu kalau menurut saya terbilang bagus dan terkonsep karena tipe-tipe soal yang diberikan tidak hanya ranah bagaimana anak bisa memahami konsep tetapi juga soal-soal yang berbasis High Order Thinking Skill (HOTS). Jadi, guru harus bisa menalar karena rata-rata soal HOTS bersifat aplikatif. Dengan demikian, guru juga bisa menjelaskan kepada anak-anak terkait kegunaan mereka bisa memahami materi itu karena di dalam kehidupan juga akan membutuhkan materi tersebut. Tapi, sejauh ini, secara yayasan, saya butuh batasan soal atau istilahnya soalnya disamakan antar lembaga yang satu dengan lainnya supaya sama-sama terukur. Karena sejauh ini, saya hanya mengurus di MAI saja, jadi saya mengukur kemampuan guru berdasarkan soal-soal yang saya berikan”.

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti dapat mengetahui bahwa manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah sudah baik dan terstruktur. Tahapan-tahapan yang dilakukan juga cukup mengukur kelayakan calon tenaga pendidik sehingga didapatkan tenaga pendidik paling terbaik di antara calon tenaga pendidik yang terpilih. Namun, perbaikan juga tetap diperlukan baik di tingkat MAI maupun di tingkat pusat.

### Implikasi manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah.

Peneliti melakukan observasi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah dengan melihat capaian lulusan peserta didik yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya jumlah peserta didik yang diterima di perguruan tinggi dalam negeri dan luar negeri melalui berbagai jalur Seleksi Nasional Berbasis Prestasi (SNBP), Seleksi Nasional Berbasis Tes (SNBT), beasiswa, dan mandiri. Berikut sejumlah nama peserta didik yang diterima di perguruan tinggi melalui jalur SNBP:



Gambar 3. Sejumlah Nama Peserta Didik MAI Amanatul Ummah yang Diterima di Perguruan Tinggi melalui jalur SNBP Tahun 2024 (Sumber: Dokumentasi MAI Amanatul Ummah)

Berikut sejumlah nama peserta didik MAI Amanatul Ummah yang Diterima di Perguruan Tinggi melalui jalur SNBT pada tahun 2024:



Gambar 4. Sejumlah Nama Peserta Didik MAI Amanatul Ummah yang Diterima di Perguruan Tinggi melalui Jalur SNBT Tahun 2024 (Sumber: Dokumentasi MAI Amanatul Ummah)

Berikut sejumlah nama peserta didik MAI Amanatul Ummah yang diterima di perguruan tinggi melalui jalur beasiswa pada tahun 2024:



Gambar 5. Sejumlah Nama Peserta Didik MAI Amanatul Ummah yang Diterima di Perguruan Tinggi melalui Jalur Beasiswa Tahun 2024

Implikasi dari manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan juga dapat dilihat dari kurikulum. Kurikulum yang dibentuk haruslah berkualitas dan tenaga pendidik harus bisa menyampaikan dengan baik sehingga hasilnya dapat dilihat. Hal tersebut juga bergantung terhadap kompetensi tenaga pendidik yang bersangkutan. Amanatul Ummah sendiri pernah meraih beberapa penghargaan seperti Kategori Kualitas Pendidikan terbaik se-Indonesia (Excelence for Quality Education) pada malam penghargaan Indonesia Best of Award: Winner Award in Excelence 2020 yang diselenggarakan oleh Indonesia Development Achievement Foundation (IDAF) dan penghargaan Indonesia Top Innovative Education Choice Award 2023 pada kategori Best Inspiring Islamic School of The Year 2023/(Observasi, 2024).

Kurikulum yang baik dapat menghasilkan berbagai prestasi bagi peserta didik. Diketahui bahwa peserta didik MAI Amanatul Ummah telah memenangkan berbagai perlombaan baik di kancah nasional maupun internasional. Prestasi yang telah dicapai oleh peserta didik MAI Amanatul Ummah dapat dilihat pada gambar berikut:

NAMA	NAMA LOMBA/TINGKATAN	PREDIKAT
ALYA NURUL AQILA	KSM 2022/KOTA	JUARA 1
DESTYANAVAIRA SAJJDAH Z	KSM 2022/KOTA	JUARA 1
ITSNA NAYLA S	OBELIA 2022/NASIONAL	JUARA 1
LELI SANIA F	OBELIA 2022/NASIONAL	JUARA 1
YUNIDZA HUSNAINI	OBELIA 2022/NASIONAL	JUARA 1
RAFIF PRAMUDITA	WICE 2022/INTERNATIONAL	GOLD MEDAL
PRADITA ARIF SETIAWAN	I2ASPO 2022/INTERNASIONAL	GOLD MEDAL
ABIYU RAZIN	WICE 2022/INTERNATIONAL	GOLD MEDAL
AHMAD SYAIBANI MUNIR	WICE 2022/INTERNATIONAL	GOLD MEDAL
ARIF RAHMAN ALI	WICE 2022/INTERNATIONAL	GOLD MEDAL
BINTANG ULA NUR MAGHFIROH	I2ASPO 2022/INTERNASIONAL	GOLD MEDAL
FARIHA RAMADHANI	I2ASPO 2022/INTERNASIONAL	GOLD MEDAL
FITRI AMALIA	I2ASPO 2022/INTERNASIONAL	GOLD MEDAL
HABIBI ATIQULLAH	WICE 2022/INTERNATIONAL	GOLD MEDAL
HUDAN MAULANA ABDURRAKHM	I2ASPO 2022/INTERNASIONAL	GOLD MEDAL
M. DHARMAWAN WIRAYUDHA	WICE 2022/INTERNATIONAL	GOLD MEDAL
M. ZAINI HULMI D	WICE 2022/INTERNATIONAL	GOLD MEDAL
M.ALVIN JAILANI AMIEN	I2ASPO 2022/INTERNASIONAL	GOLD MEDAL
M.RAFI ALVIANSYAH	I2ASPO 2022/INTERNASIONAL	GOLD MEDAL
M.ZIDAN RAFY ALHIDAYAH	I2ASPO 2022/INTERNASIONAL	GOLD MEDAL
NASAUAMECCA NOUR H. S.	WICE 2022/INTERNATIONAL	GOLD MEDAL
NATASYA FADILA RISKA	I2ASPO 2022/INTERNASIONAL	GOLD MEDAL
RAMDHAN ALIFARO	WICE 2022/INTERNATIONAL	GOLD MEDAL
ZAFFA SHOFIA AL-WIDAD	OSH 2022/NASIONAL	GOLD MEDAL
ZAKKY UBALILLAH FAQIH	WICE 2022/INTERNATIONAL	GOLD MEDAL
ADDIN FIKRULLAH H	I2ASPO 2022/INTERNASIONAL	SILVER MEDAL

Gambar 4. 2 Daftar Prestasi yang Telah Dicapai oleh Peserta Didik MAI Amanatul Ummah (Sumber: Dokumentasi MAI Amanatul Ummah)

Peneliti telah melakukan wawancara kepada Wakil Koordinator MAI Amanatul Ummah dan Bagian Keguruan untuk mencari informasi lebih dalam terkait implikasi manajemen rekrutmen tenaga pendidik sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah. Narasumber pada wawancara pertama adalah Ustadz Arif selaku Wakil Koordinator MAI Amanatul Ummah. Hasil dari wawancara tersebut sebagai berikut (Arif Syahri Nurkholili, 2024):

“Selama kurang lebih 8 tahun saya disini, MAI dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dengan regulasi-regulasi dan program yang ada. Tentu, memang tidak bisa disamakan karena ada perbedaan masa. Jadi, anak-anak dulu dan sekarang juga mengalami perbedaan kebutuhan. Lalu, dari sisi regulasi tentu berbeda. Dulu, ada namanya regulasi akselerasi. Sekarang, kita memakai regulasi dari Kepala Menteri Agama (KMA) yaitu pakai istilah Sistem Kredit Semester (SKS). Layanan SKS ini menjadi pembeda daripada lembaga yang ada di Amanatul Ummah baik tingkat aliyah maupun SMA. Ini yang indah dan menarik dari kita karena kompetensi guru sangat diuji untuk guru tersebut menghadapi 2 anak, yaitu tipe 1 adalah anak yang harus lulus 2 tahun dan tipe 2 adalah anak yang harus lulus 3 tahun. Guru masuk ke dalam kelas harus membawa 2 materi yaitu materi untuk melayani anak yang cepat dan materi untuk melayani anak yang reguler. Ini tentunya beda dengan sekolah lain yang mengatasi anak reguler atau 3 tahun sehingga pada tahun ini dan sebelumnya kita menggunakan sistem Unit Kegiatan Belajar Mandiri (UKBM). Tentu, potensi UKBM hanya dimiliki oleh madrasah istimewa kami. Belum tentu madrasah lain mempunyai potensi ini karena guru dituntut mampu membuat UKBM dan mengaplikasikan kepada sistem heterogen yang ada di kelas”.

“Implikasi manajemen rekrutmen tenaga pendidik terhadap guru yang dinyatakan diterima oleh lembaga dan pusat, akan diberikan arahan lalu dipantau selama masa mengajar, apakah bagus atau tidak, dalam jangka pendek dan panjang, bisa juga per bulan atau per semester. Nanti akhirnya, dalam setahun penuh kita dapat simpulkan, kira-kira bagaimana capaian pembelajaran dalam setahun penuh ini pada anak-anak. Tentu tercapai tetapi

tingkat kepuasannya berbeda. Contoh, pelajaran matematika, capaiannya tercapai. Namun, masih ada anak yang tidak bisa menghitung dengan cepat sesuai harapan lembaga. Ini yang menjadikan evaluasi besar bagi tim keguruan. Maka dari itu, diadakan pelatihan tentang jarimatika yang sudah dihadirkan. Harapannya anak-anak bisa cepat menghitung sehingga bisa mengefisiensi waktu dalam belajar matematika dan seluruh materi Tes Kompetensi Akademik (TKA). Pun terjadi di beberapa mata pelajaran. Hal-hal tersebut berangkat dari evaluasi bahwa anak-anak sudah dianggap berhasil tetapi namanya sekolah harus terus meningkatkan kualitas sehingga tim keguruan memperhatikan terhadap tersebut. Terkait kepuasan hasil belajar anak-anak, pada tahun sebelumnya, kita mengadakan upgrade pembuatan soal dengan menghadirkan narasumber terpercaya. Pembuatan soal ini merupakan hal penting. Apabila soalnya bagus dan diujicobakan setara soal Ujian Tes Berbasis Komputer (UTBK), maka ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan anak-anak dalam UTBK. Baik pelatihan pembuatan soal, pelatihan jarimatika, pelatihan guru muadalah, dan pelatihan psikologi yang pernah kami adakan untuk pembimbing di pesantren, harapan kami tentunya dapat bermanfaat terhadap berlangsungnya operasional lembaga”.

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti mendapatkan kesimpulan yaitu peran tenaga pendidik sangatlah berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di lembaga, khususnya di MAI Amanatul Ummah mengalami peningkatan kualitas dari tahun ke tahun. Adapun informasi tambahan bisa didapatkan melalui wawancara yang sudah dilakukan kepada Ustadzah Minin selaku Perwakilan Bagian Keguruan sebagaimana berikut (Siti Kholil Fatkhul Mu'minin, 2024):

“Karena melalui tahapan yang panjang dimana tahapan pertama adalah seleksi berkas. Tahapan kedua itu ada tes tulis dilanjut tes microteaching dan terakhir ada tahapan wawancara. Nah dari tahapan itu, terutama bagian tes tulis, itu kita menggunakan soal-soal berkualitas, diantaranya ada soal dengan tipe ujian nasional (taraf mudah), tipe SNBT, dan muncul juga soal olimpiade. Apalagi untuk guru bahasa inggris juga muncul soal berbasis TOEFL. Hal-hal itu dikarenakan siswa kita dituntut untuk bisa mengerjakannya. Otomatis gurunya juga harus lebih daripada itu. Maka dari itu, soal-soal yang kami berikan pun dipastikan berkualitas. Dengan soal-soal semacam itu, dampaknya dalam kegiatan pembelajaran, guru akan menguasai materi dengan baik. Jika beliau bisa menguasai materi dengan baik ditambah upgrade ilmu yang diadakan keguruan tiap tahunnya, maka diharapkan bisa menghasilkan peserta didik yang baik pula terbukti dalam beberapa tahun ini dan tahun sebelumnya banyak peserta didik MAI yang diterima di perguruan tinggi luar negeri. Bagian keguruan telah menyaring guru-guru yang berkualitas dari kegiatan rekrutmen sehingga otomatis dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula”.

Dilihat dari sisi peserta didik, alhamdulillah kualitasnya semakin baik terbukti dengan banyaknya yang diterima baik dalam negeri maupun luar negeri. Dilihat dari sisi tenaga pendidiknya, alhamdulillah baik pula terbukti dengan tenaga pendidik yang melakukan tes apapun itu seperti pre test Asesmen Kompetensi Guru (AKG), pre test Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) atau bahkan seleksi PNS selalu bisa lolos karena berbekal sangat baik dari MAI. Namun demikian, harapan selanjutnya, kita bisa mengantarkan anak-anak ke perguruan

tinggi baik dari sisi akademik (kegiatan pembelajaran) maupun dari sisi non akademik (kegiatan yang bisa menghasilkan prestasi sesuai minat dan bakat).

Dari hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa rekrutmen tenaga pendidik yang baik dapat memberikan implikasi yang baik pula terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Hal tersebut dibuktikan oleh MAI Amanatul Ummah bahwa tahapan pemilihan tenaga pendidik adalah tahapan terpenting dalam proses pembelajaran. Tenaga pendidik yang terpilih harus benar-benar yang terbaik. Dengan demikian, kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah bisa berkembang semakin baik pula.

## **Discussion**

### **Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MAI Amanatul Ummah**

Rekrutmen tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah telah dimanajemen dengan baik dan terstruktur. Tahapan-tahapan yang dilakukan juga sudah direncanakan dengan matang sehingga diharapkan bisa mendapatkan tenaga pendidik yang benar-benar berkualitas. Rekrutmen dilakukan di yayasan pusat dan di cabang dalam hal ini adalah MAI Amanatul Ummah. Sebagaimana yang diketahui bahwasanya MAI Amanatul Ummah dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Amanatul Ummah. Kemudian, peneliti meringkas tahapan rekrutmen menjadi beberapa poin, yang akan dideskripsikan sebagaimana berikut:

#### **1. Persiapan Pelaksanaan Rekrutmen**

Adanya rekrutmen diawali dengan kurangnya tenaga pendidik pada suatu MGMP berdasarkan rombel (kelas) yang tersedia. Rombel menjadi penentu butuh atau tidaknya penambahan tenaga pendidik mengingat beban kerja yang diemban pada tiap tenaga pendidik. Rekrutmen tenaga pendidik dibuka apabila MGMP membutuhkan tenaga pendidik. Penyebaran informasi dilakukan dengan 2 arah, yaitu 1) melalui media sosial; dan 2) secara offline dari orang ke orang. Calon tenaga pendidik akan mengirimkan berkas lamaran, seperti CV, surat lamaran kerja, ijazah, dan lainnya melalui tautan email.

#### **2. Seleksi Berkas**

Seleksi berkas dilakukan setelah calon tenaga pendidik mengirimkan berkas pada email yang dicantumkan. Bagian keguruan nantinya akan melakukan penilaian dan mendokumentasikan lamaran-lamaran tersebut. Adapun kriteria penilaian didasarkan dari ijazah dan transkrip akademik sesuai kualifikasi bidang yang dibutuhkan. Hal ini juga telah dijelaskan pada peraturan yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 7 Tahun 2024 bahwa perlu adanya kesesuaian antara bidang mata pelajaran dengan kualifikasi akademis yang dimiliki oleh tenaga pendidik supaya dapat memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas (Permendikbudristek, 2024). Bagi calon tenaga pendidik dengan nilai akademis dan alumni perguruan tinggi yang bagus, akan dinyatakan lanjut ke tahap selanjutnya dan dihubungi oleh tim keguruan.

#### **3. Tes Tulis**

Tes tulis dilakukan dengan mengerjakan soal yang telah disusun oleh bagian keguruan yang berjumlah 30 soal. Soal tes tersebut memiliki 3 tingkatan, yaitu mudah, sedang, dan sulit. Untuk soal yang mudah itu adalah soal dengan tipe Ujian Nasional dan soal yang sedang adalah soal dengan tipe SNBT. Sedangkan soal yang sulit adalah soal tipe olimpiade. Untuk guru bahasa Inggris juga diuji dengan soal berbasis TOEFL. Hal tersebut dilakukan untuk mengukur kemampuan calon tenaga pendidik karena adanya tuntutan siswa

yang harus bisa mengerjakan soal-soal tersebut sehingga tenaga pendidik harus bisa menyelesaikannya. Oleh karena itu, bagian keguruan memastikan untuk menyajikan tipe soal yang berkualitas.

#### 4. Microteaching dan Wawancara

Microteaching ialah kegiatan pembelajaran yang dilakukan dalam skala kecil untuk mengukur kemampuan guru dalam mengajar dan mengembangkan keterampilan mengajar (Ina Magdalena, 2022). Saat pelaksanaan microteaching, bagian keguruan akan menilai kelayakan dari tenaga pendidik tersebut. Sebelum itu, bagian keguruan akan menghadirkan beberapa peserta didik secara acak berdasarkan tingkat kemampuannya. Hal tersebut bertujuan untuk melihat bagaimana tenaga pendidik tersebut dapat memberikan pemahaman terhadap suatu materi kepada seluruh peserta didik tanpa mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki peserta didik. Artinya, tenaga pendidik berkewajiban untuk memahami materi dan mengamalkan konsep kepada seluruh peserta didik tanpa level-level tertentu. Jadi, setiap peserta didik mendapatkan ilmu yang setara.

Seorang tenaga pendidik profesional harus berbekal kompetensi. Kompetensi yang wajib dimiliki adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik artinya kemampuan guru dalam membuat pengelolaan dalam proses pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian lebih menunjukkan terhadap kematangan pribadi dan karakter dari seorang tenaga pendidik termasuk aspek mental. Kompetensi sosial menunjukkan kemampuan tenaga pendidik dalam berelasi, berinteraksi, dan membentuk hubungan terhadap siswa. Sedangkan, kompetensi profesional berarti tenaga mendidik harus mampu menjadi pengajar yang baik (Universitas Ngudi Waluyo, 2024).

Peserta didik yang mengikuti tes microteaching akan menyampaikan kesan-kesan yang didapatkan dari calon tenaga pendidik kepada bagian keguruan. Lalu, bagian keguruan juga akan melakukan penilaian. Setelah itu, dilanjutkan wawancara. Pada wawancara tersebut, calon tenaga pendidik akan diminta untuk melakukan pengenalan diri, pemahaman sunnah dan penyampaian metode-metode yang akan digunakan dalam pengajaran di lingkungan pondok pesantren. Melalui wawancara, kecakapan dan retorika dari seorang tenaga pendidik dapat terlihat. Jika tenaga pendidik dinyatakan lolos, maka akan melakukan tahapan lanjutan yang bertempat di yayasan (pusat) Surabaya.

#### 5. Tahapan Lanjutan di Pusat

Pada tahapan lanjutan, calon tenaga pendidik akan melakukan wawancara dengan perwakilan yayasan dan menandatangani surat kontrak pekerjaan. Seluruh kegiatan tersebut bertempat di Pondok Pesantren Amanatul Ummah Surabaya. Pertanyaan yang diajukan saat wawancara adalah seputar keagamaan. Pada guru formal, yang ditanyakan hanya seputar keagamaan secara umum. Sedangkan, pada guru muadalah, yang ditanyakan adalah tentang keagamaan yang lebih mendalam dan baca kitab kuning. Masa kontrak di awal adalah selama 6 bulan dan akan diperpanjang berdasarkan evaluasi selama kegiatan belajar mengajar.

Secara keseluruhan, proses rekrutmen tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah memiliki tahap yang panjang dan kompleks. Target yang dimiliki pun tinggi, artinya calon tenaga pendidik yang dipilih haruslah memiliki kualifikasi yang terbaik dari terbaik. Hal tersebut sudah sesuai dengan prinsip rekrutmen guru yaitu rekrutmen harus dirancang secara komprehensif, dilakukan secara objektif, dan harus mencakup keseluruhan aspek (Rugaiyah & Dkk, 2022, hlm. 88). Rekrutmen yang dilakukan di MAI Amanatul Ummah telah disusun

dengan sangat teliti, mencakup keseluruhan aspek, dan objektif karena semuanya didasarkan dari hasil penilaian. Namun, pelaksanaan yang mendadak, dalam hal ini dikarenakan kebutuhan mendesak, jumlah yang terekrut pun tidak banyak sehingga pilihan calon tenaga pendidik terbatas. Oleh karena itu, sebaiknya penerimaan calon tenaga pendidik dibuka dalam jangka waktu yang panjang. Dengan demikian, jumlah yang terekrut pun tidak terbatas.

### **Implikasi Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MAI Amanatul Ummah**

Mutu pendidikan atau kualitas pendidikan dapat dipandang melalui 2 perspektif, yaitu perspektif kualitatif dan perspektif kuantitatif. Melalui perspektif kualitatif, mutu pendidikan dapat dilihat dari keahlian dan perilaku peserta didik. Sedangkan, melalui perspektif kuantitatif, mutu dapat dilihat dari jumlah lulusan dan nilainya (Supadi, 2020). Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, tenaga pendidik harus direkrut dan dimanajemen dengan profesional karena memiliki pengaruh antara keduanya seperti halnya penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara manajemen rekrutmen tenaga pendidik dengan peningkatan kualitas pendidikan (Hadiono & Inayah, 2020).

Tahapan rekrutmen tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah melalui berbagai tahap yang panjang. Dari hal tersebut, didapatkan tenaga pendidik yang menguasai materi pembelajaran sehingga mampu menghasilkan kualitas peserta didik yang baik pula. Setiap tahun, lulusan MAI Amanatul Ummah banyak diterima di berbagai perguruan tinggi dengan grade yang tinggi dan semakin membaik dari tahun ke tahun. Selain itu, peserta didik MAI Amanatul Ummah juga banyak memenangkan kejuaraan di berbagai kompetisi baik tingkat regional, nasional, maupun internasional. Tentunya, perolehan tersebut tidak terlepas dari tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas.

Tenaga pendidik memiliki tanggungjawab untuk mendidik, membimbing, dan mengarahkan setiap peserta didik serta berkewajiban untuk memahami suatu ilmu pengetahuan. Sebagai penunjang dalam menjalankan kewajiban tersebut, tenaga pendidik juga memerlukan pembaharuan keilmuan sehingga dapat menyampaikan ilmu dengan tetap mengikuti perkembangan zaman sekaligus bisa meningkatkan metode dan cara pengajaran seorang tenaga pendidik. Upaya yang dapat dilakukan adalah mengadakan pelatihan pembaharuan keilmuan dan team teaching (Abdollah, 2020, hlm. 29–31).

Tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah yang baru bergabung akan mendapatkan pelatihan berupa team teaching sehingga dapat mengetahui bagaimana kegiatan belajar mengajar di medan Amanatul Ummah. Selain itu, dapat bertukar informasi dan pengalaman yang nantinya dibutuhkan dalam perkembangan kegiatan belajar mengajar. Pelatihan diberikan dengan mempertimbangkan kebutuhan setiap MGMP melalui angket. Seluruh upaya yang dilakukan tersebut sebagai bentuk usaha untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah dan terbukti berimplikasi terhadap kualitas peserta didik.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah fokus penelitian hanya di cabang, dalam hal ini adalah di MAI Amanatul Ummah sehingga tidak melakukan wawancara secara langsung dengan perwakilan kepegawaian yayasan.

### **Conclusion**

Manajemen rekrutmen tenaga pendidik telah dilaksanakan secara sistematis dan profesional melalui beberapa tahapan, yaitu persiapan, seleksi berkas, microteaching, wawancara, dan tahap lanjutan di tingkat pusat. Setiap tahapan tersebut telah dirancang dan dijalankan dengan perencanaan yang matang, proses yang objektif, serta seleksi yang teliti

berdasarkan kualifikasi akademik dan nilai-nilai integritas kelembagaan. Proses rekrutmen ini secara langsung berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di MAI Amanatul Ummah, yang ditandai dengan meningkatnya prestasi peserta didik, tingginya daya serap lulusan ke perguruan tinggi unggulan baik nasional maupun internasional, serta penguatan kurikulum yang adaptif terhadap perkembangan zaman.

Meskipun penelitian ini memberikan gambaran yang cukup komprehensif mengenai praktik rekrutmen tenaga pendidik di MAI Amanatul Ummah, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu lembaga pendidikan, sehingga hasil temuan belum bisa digeneralisasikan untuk lembaga sejenis lainnya. Kedua, pendekatan kualitatif yang digunakan membuat hasil penelitian sangat bergantung pada kedalaman wawancara dan subjektivitas informan. Ketiga, karena waktu penelitian terbatas, pengamatan hanya dilakukan pada satu siklus rekrutmen, sehingga belum mencerminkan dinamika tahunan atau perubahan kebijakan jangka panjang.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas lokasi penelitian ke beberapa lembaga pendidikan Islam unggulan lainnya guna memperoleh data komparatif yang lebih kuat. Selain itu, pendekatan campuran (*mixed methods*) dapat digunakan untuk memadukan data kualitatif dan kuantitatif, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan objektif. Penelitian juga dapat difokuskan pada aspek pascarekrutmen, seperti pengembangan profesional guru baru, evaluasi kinerja guru rekrutan, atau efektivitas pelatihan orientasi terhadap integrasi budaya lembaga. Dengan demikian, penelitian ke depan dapat memperkuat pemahaman terhadap hubungan antara manajemen rekrutmen dan kualitas pendidikan secara lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

## References

- Abdollah. (2020). *Menjadi Guru Profesional: Studi tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Guru di Zaman Milenial*. Jakarta Timur: UNJ Press.
- Arif Syahri Nurkholili. (2024). Wawancara (Mojokerto, 12 Juli 2024).
- Asfi. (2024). Wawancara (Mojokerto, 12 Juli 2024).
- Ashari, & Zakariyah. (2024). Peran Kepala Madrasah Sebagai Educator Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto. *Indonesian Journal of Islamic and Social Science*, 2(1), 1–15.
- Dina Hotnida Siregar. (2019, Februari 13). Mendikbud Tekankan Pentingnya Rekrutmen Guru Untuk Menyiapkan Generasi Masa Depan. Diambil 29 Desember 2024, dari Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah website: <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/02/mendikbud-tekanan-pentingnya-rekrutmen-guru-untuk-menyiapkan-generasi-masa-depan>
- Fiantika dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Hadiono, A. F., & Inayah, I. F. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 2(1), 185–203. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v2i1.665>
- Ina Magdalena. (2022). *Dasar-Dasar Micro Teaching*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Kemendikbud. (2018, Agustus 17). Tingkatkan Mutu Pendidikan Melalui Empat Hal Ini. Diambil 29 Desember 2024, dari Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah website: <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2018/08/tingkatkan-mutu-pendidikan-melalui-empat-hal-ini>
- Kemendikbud. (2024). <https://sekolah.penggerak.kemdikbud.go.id/gurupenggerak/>. Diambil 29 Desember 2024, dari <https://sekolah.penggerak.kemdikbud.go.id/gurupenggerak/>

- Kholiq, I. N., & Syamsudin, M. (2021). Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMK Mansyaul Huda Tegaldlimo Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 3(2), 253–269. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v3i2.1152>
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), 134–137. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12>
- MAI Amanatul Ummah. (2024). Profil MA Istimewa Amanatul Ummah. Diambil dari <https://mai-au.sch.id/tentang/profil>
- Mia Noprika, Ngadri Yusro, & Sagiman Sagiman. (2024). (PDF) Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. ResearchGate. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>
- Muslimin, T. A., & Kartiko, A. (2020). Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul Ummah Pacet Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 75–87. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.30>
- Observasi. (2024). Observasi di MAI Amanatul Ummah, 9 Juli 2024.
- Pandipa, A. K. H. (2019). Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1–9.
- Permendikbudristek. (2024). Permendikbudriset No. 7 Tahun 2024. Diambil 29 Desember 2024, dari Database Peraturan | JDIH BPK website: <http://peraturan.bpk.go.id/Details/280942/permendikbudriset-no-7-tahun-2024>
- Rugaiyah & Dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan: Peningkatan profesionalisme guru di era disrupsi pendidikan. Sukabumi: CV Jejak.
- Sari, R. M. (2019). Analisis Kebijakan Merdeka Belajar Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v1i1.3326>
- Siti Kholil Fatkhul Mu'minin. (2024). Wawancara (Mojokerto, 9 Juli 2024).
- Supadi. (2020). Manajemen Mutu Pendidikan. Jakarta Timur: UNJ Press.
- Universitas Ngudi Waluyo. (2024). Pedoman Microteaching Program Studi S1-PG PAUD. Diambil dari <https://pgpaud.unw.ac.id/storage/image/academic-curriculum/Panduan%20Microteaching%202023%20PGPAUD-1.pdf>