

## **STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MTs NAHDLATUL ATHFAL**

Suherman<sup>1</sup>, Samiyah<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum (STITDAR), Kubu Raya, Indonesia<sup>1,2</sup>

[suryanibahagia77@gmail.com](mailto:suryanibahagia77@gmail.com)<sup>1</sup>, [miaskw150@gmail.com](mailto:miaskw150@gmail.com)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang efektif dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Nahdlatul Athfal. Proses rekrutmen sebelumnya dilakukan secara informal dan kurang sistematis, sehingga berdampak pada rendahnya kesesuaian antara kompetensi guru dan kebutuhan pembelajaran. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi berbasis kompetensi—melalui seleksi administrasi, wawancara, dan microteaching—berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas guru yang direkrut. Guru-guru baru menunjukkan kemampuan pedagogik yang lebih baik, penerapan metode pembelajaran yang bervariasi, serta peningkatan keterlibatan siswa. Meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan anggaran dan minimnya pelamar berkualitas, peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah terbukti krusial dalam mendorong perubahan sistem. Penelitian ini merekomendasikan agar sistem rekrutmen dan seleksi dilaksanakan secara terbuka, objektif, serta diikuti dengan monitoring dan evaluasi berkelanjutan guna menjamin peningkatan mutu pembelajaran secara konsisten.

**Kata kunci:** Rekrutmen Guru; Seleksi Tenaga Pendidik; Kompetensi; Mutu Pembelajaran; MTs Nahdlatul Athfal

### **PENDAHULUAN**

Dalam dunia pendidikan, mutu pembelajaran merupakan indikator utama keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai tujuan utamanya, yaitu menciptakan lulusan yang berkualitas. Salah satu faktor penting yang memengaruhi mutu pembelajaran adalah kualitas tenaga pendidik. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik perlu dirancang dan dilaksanakan secara strategis

agar mampu menjaring individu yang memiliki kompetensi dan dedikasi tinggi terhadap profesi keguruan[1].

Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran krusial dalam menjamin tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Di lingkungan pendidikan, proses ini harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, termasuk tuntutan pembelajaran berbasis teknologi, kurikulum merdeka, dan kebutuhan akan soft skills tenaga pendidik[2]. Tanpa strategi yang tepat, proses rekrutmen dan seleksi dapat menghasilkan guru yang kurang mampu mengelola pembelajaran secara efektif.

Menurut Mangkunegara (2020), strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif melibatkan berbagai tahapan, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, penetapan kualifikasi, pengumuman lowongan, hingga metode seleksi yang mencakup tes kompetensi, wawancara, dan observasi. Proses ini harus dijalankan secara objektif dan transparan guna memastikan bahwa tenaga pendidik yang terpilih memiliki integritas, profesionalisme, dan kemampuan pedagogik yang mumpuni[3].

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Astuti (2020) menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur cenderung memiliki tingkat kepuasan siswa yang lebih tinggi terhadap proses pembelajaran. Hal ini membuktikan bahwa kualitas pendidik sangat dipengaruhi oleh kualitas proses seleksinya. Dengan demikian, perencanaan strategi rekrutmen dan seleksi menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

Dalam praktiknya, masih banyak sekolah dan madrasah yang melaksanakan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik secara informal dan tidak sistematis. Hal ini dapat mengakibatkan perekrutan tenaga pendidik yang kurang sesuai dengan kebutuhan akademik dan karakteristik peserta didik[4]. Ketiadaan standar yang baku dalam proses seleksi juga berdampak pada ketidakkonsistenan kualitas tenaga pengajar di berbagai wilayah.

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, pendidikan dituntut untuk mampu mencetak sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif. Oleh sebab itu, proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik harus mempertimbangkan aspek kompetensi digital, kemampuan komunikasi, serta fleksibilitas dalam menerapkan berbagai metode pembelajaran[5]. Strategi yang adaptif dan selektif diperlukan agar pendidik yang direkrut mampu menjawab tantangan zaman.

Pentingnya strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif juga didukung oleh regulasi pemerintah. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, dinyatakan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas guru harus menjadi perhatian sejak awal proses rekrutmen.

Selain itu, pendekatan berbasis kompetensi mulai banyak diterapkan dalam proses seleksi tenaga pendidik. Pendekatan ini menitikberatkan pada kemampuan nyata calon pendidik dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya, dibanding sekadar melihat kualifikasi administratif [6]. Dengan demikian, institusi pendidikan perlu mengembangkan instrumen seleksi yang mampu mengukur kompetensi secara menyeluruh.

Strategi rekrutmen dan seleksi yang baik juga perlu didukung oleh sistem monitoring dan evaluasi. Setelah proses seleksi selesai, evaluasi terhadap kinerja pendidik baru sangat penting untuk memastikan bahwa proses yang dilalui menghasilkan output yang sesuai. Evaluasi ini sekaligus menjadi dasar perbaikan strategi rekrutmen di masa mendatang[7].

MTs Nahdlatul Athfal merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tingkat menengah pertama yang mengalami peningkatan jumlah peserta didik dalam beberapa tahun terakhir. Namun, peningkatan kuantitas siswa ini belum sepenuhnya diiringi dengan peningkatan kualitas pembelajaran. Salah satu penyebabnya adalah sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang belum berjalan secara efektif dan profesional. Proses rekrutmen cenderung bersifat informal dan tidak berbasis standar yang jelas, di mana pemilihan guru seringkali dilakukan berdasarkan kedekatan personal atau rekomendasi internal yayasan, tanpa tahapan seleksi objektif seperti tes kompetensi atau wawancara mendalam.

Akibat dari lemahnya sistem rekrutmen dan seleksi tersebut, banyak tenaga pendidik yang direkrut belum memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kurikulum madrasah. Beberapa guru bahkan mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas proses pembelajaran dan menurunnya capaian hasil belajar siswa dalam beberapa mata pelajaran inti. Selain itu, tidak adanya pembekalan atau pelatihan bagi guru baru membuat adaptasi mereka di lingkungan madrasah menjadi kurang optimal.

Melihat kondisi tersebut, pihak madrasah mulai menyadari pentingnya membenahi strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Dalam beberapa agenda rapat dan evaluasi internal, kepala madrasah bersama yayasan mulai merumuskan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi, termasuk dengan mulai menerapkan tahapan uji kompetensi, micro-teaching, serta evaluasi administratif yang ketat. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik dan pada akhirnya mendorong peningkatan mutu pembelajaran di MTs Nahdlatul Athfal secara menyeluruh.

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif[8] dan metode studi kasus[9], yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi rekrutmen dan seleksi

tenaga pendidik di MTs Nahdlatul Athfal sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pembelajaran. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, ketua yayasan, serta beberapa guru yang baru direkrut dalam kurun waktu dua tahun terakhir. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap proses rekrutmen dan seleksi, wawancara mendalam dengan informan kunci, serta dokumentasi terhadap berbagai arsip administratif seperti berkas lamaran, hasil seleksi, dan kebijakan internal yayasan. Seluruh data yang diperoleh dianalisis secara interaktif dengan mengikuti tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin validitas dan keandalan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber dan teknik, serta melakukan member check kepada para informan utama guna memastikan bahwa informasi yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MTs Nahdlatul Athfal, ditemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sebelumnya dilakukan secara sederhana dan informal. Pihak yayasan lebih banyak menggunakan pendekatan rekomendasi dan jaringan personal tanpa melalui prosedur yang sistematis. Hal ini sesuai dengan temuan dari Mathis & Jackson (2011)[2] yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang tidak terstruktur cenderung menghasilkan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi pendidikan.

Pada praktiknya, sebagian besar guru yang direkrut belum memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang diajarkan. Contohnya, guru yang mengajar IPA berlatar belakang pendidikan Bahasa, atau guru Matematika belum menyelesaikan S-1. Hal ini berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan rendahnya hasil belajar siswa, sebagaimana ditegaskan oleh Robbins & Coulter (2016)[10], bahwa kompetensi yang tidak sesuai akan memengaruhi kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi.

Seiring meningkatnya kesadaran akan pentingnya tenaga pendidik yang profesional, kepala madrasah dan yayasan mulai melakukan perbaikan melalui pengembangan strategi rekrutmen yang lebih objektif. Salah satu langkah awal yang dilakukan adalah penyusunan standar kualifikasi guru sesuai dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Strategi ini sejalan dengan pendapat Werther [11]& Davis (1996), yang menekankan perlunya analisis jabatan sebagai dasar dalam proses rekrutmen agar sesuai dengan kebutuhan institusi.

Dalam proses rekrutmen terbaru, madrasah mulai membuka lowongan secara terbuka melalui media sosial dan jejaring alumni perguruan tinggi. Proses ini mengadopsi prinsip meritokrasi, di mana calon guru dinilai berdasarkan kemampuan dan prestasi, bukan kedekatan personal. Teori ini

didukung oleh Mondy & Noe (2005)[12], yang menjelaskan bahwa rekrutmen berbasis merit akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diterima oleh lembaga.

Sementara itu, tahapan seleksi juga mengalami perbaikan. Calon guru wajib mengikuti tahapan administratif, wawancara mendalam, dan microteaching. Pada tahap wawancara, aspek yang dinilai meliputi motivasi, integritas, dan visi pendidikan Islam. Sedangkan microteaching digunakan untuk melihat kemampuan pedagogik dan komunikasi. Pendekatan ini relevan dengan model seleksi kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (1993)[13], yang menekankan pentingnya mengukur karakteristik individu yang mendukung performa kerja unggul.

Dari hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa guru-guru yang diterima melalui sistem seleksi baru menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru sebelumnya. Mereka lebih siap secara pedagogik, aktif dalam menyusun perangkat pembelajaran, dan mampu menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar. Hal ini berdampak positif pada peningkatan keterlibatan siswa dalam pembelajaran serta nilai rata-rata hasil ujian semester.

Selain itu, guru baru juga menunjukkan etos kerja yang tinggi dan kemauan untuk belajar, termasuk mengikuti pelatihan dan workshop yang diselenggarakan oleh madrasah maupun lembaga eksternal. Hal ini sejalan dengan konsep *continuous improvement* dalam manajemen SDM pendidikan, di mana peningkatan kompetensi dilakukan secara berkelanjutan[14].

Namun, masih terdapat tantangan dalam pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi ini. Beberapa kendala yang ditemukan antara lain adalah keterbatasan anggaran madrasah untuk memberikan honorarium yang kompetitif, serta keterbatasan jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi di daerah sekitar. Kendala ini menjadi catatan penting dalam upaya penguatan manajemen SDM pendidikan di lembaga berbasis pesantren.

Menariknya, terdapat peran strategis kepala madrasah dalam mendorong perubahan sistem ini. Kepala madrasah berperan aktif sebagai *agent of change* dengan membangun komunikasi yang baik dengan yayasan dan melakukan advokasi agar proses seleksi didasarkan pada kualitas, bukan relasi personal. Kepemimpinan transformatif ini terbukti mampu membawa perubahan positif, sebagaimana disampaikan oleh Bass & Avolio (1994)[15] dalam teorinya tentang kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan.

Dalam aspek peningkatan mutu pembelajaran, terdapat indikasi bahwa perbaikan sistem rekrutmen dan seleksi ini mulai menunjukkan dampak nyata. Hasil wawancara dengan siswa menunjukkan bahwa mereka merasa lebih terbantu dengan metode pengajaran guru baru yang interaktif dan mudah dipahami. Ini sejalan dengan teori kualitas pendidikan menurut Tilaar (2004)[16], yang menekankan pentingnya guru sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar.

Dengan demikian, strategi rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi serta dilakukan secara terbuka dan objektif terbukti dapat meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Nahdlatul Athfal. Keberhasilan ini tentu harus dipertahankan dan ditingkatkan, salah satunya dengan menyusun standar operasional prosedur (SOP) yang baku serta sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menguatkan teori bahwa kualitas pendidik sangat dipengaruhi oleh kualitas proses rekrutmen dan seleksi. Oleh karena itu, manajemen pendidikan perlu menjadikan proses ini sebagai bagian strategis dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang berbasis kompetensi di MTs Nahdlatul Athfal telah memberikan dampak positif yang nyata terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Transformasi dari proses rekrutmen yang bersifat informal menuju sistem yang lebih terstruktur, terbuka, dan objektif terbukti mampu menghasilkan tenaga pendidik yang lebih profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap tuntutan pembelajaran masa kini. Tahapan seleksi yang mencakup wawancara mendalam dan microteaching memungkinkan madrasah untuk menilai kompetensi pedagogik dan kesiapan mengajar calon guru secara lebih menyeluruh. Meskipun tantangan seperti keterbatasan anggaran dan jumlah pelamar berkualitas masih dihadapi, keberhasilan strategi ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang secara aktif mendorong perubahan. Dengan demikian, strategi rekrutmen dan seleksi yang dirancang secara sistematis dan berbasis kompetensi menjadi faktor krusial dalam membangun kualitas pembelajaran yang berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam.

### **Saran dan Implikasi Praktis**

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Nahdlatul Athfal maupun di lembaga pendidikan serupa. Pertama, pihak madrasah perlu menyusun standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen dan seleksi yang terdokumentasi dan terstruktur agar proses yang telah berjalan dengan baik dapat dilestarikan dan dijadikan pedoman di masa mendatang. Kedua, perlu dilakukan peningkatan kapasitas tim seleksi melalui pelatihan dan pendampingan dalam bidang manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, sehingga proses penilaian terhadap calon guru dapat berlangsung secara objektif dan menyeluruh. Ketiga, madrasah disarankan untuk menjalin kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) atau perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI) dalam rangka mendapatkan calon guru yang berkualitas secara akademik maupun pedagogik. Keempat, aspek kesejahteraan guru juga perlu mendapat perhatian dengan mengevaluasi

skema insentif, peluang pengembangan karier, dan dukungan profesional lainnya agar guru yang direkrut dapat bertahan dan berkembang bersama madrasah. Terakhir, madrasah perlu menyelenggarakan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap guru baru yang telah direkrut guna memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki terus berkembang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran.

Dari sisi implikasi praktis, hasil penelitian ini memberikan dampak langsung bagi berbagai pemangku kepentingan. Bagi pimpinan madrasah, strategi rekrutmen berbasis kompetensi dapat digunakan sebagai instrumen manajerial dalam menjamin kesesuaian antara guru yang direkrut dengan visi pendidikan yang diemban. Bagi yayasan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran yayasan dalam mendukung proses rekrutmen yang profesional dan transparan, bukan sekadar berbasis relasi personal. Bagi guru baru, sistem seleksi yang ketat dan objektif mendorong kesiapan lebih baik, baik dalam aspek akademik maupun pedagogik, sehingga tercipta budaya kerja yang profesional sejak awal. Sementara itu, bagi lembaga pendidikan Islam lainnya, praktik yang diterapkan di MTs Nahdlatul Athfal dapat dijadikan model untuk diterapkan atau disesuaikan di institusi masing-masing dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran. Akhirnya, bagi pengambil kebijakan, temuan ini dapat menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan rekrutmen tenaga pendidik yang lebih adaptif, transparan, dan berbasis kebutuhan pendidikan abad ke-21, khususnya dalam konteks madrasah dan pesantren.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*, Revisi. Bumi Aksara, 2021.
- [2] R. L. Mathis dan J. H. Jackson, *Human resource management*, 13 ed. South-Western Cengage Learning, 2011.
- [3] A. A. A. Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Revisi. Remaja Rosdakarya, 2020.
- [4] E. Mulyasa, *Manajemen pendidikan berdasarkan pendekatan kompetensi*. Remaja Rosdakarya, 2022.
- [5] A. Sudrajat, *Pendidikan abad 21: Tantangan dan solusi*. Pustaka Pelajar, 2021.
- [6] Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama, 2018.
- [7] T. H. Handoko, *Manajemen sumber daya manusia*, Revisi. BPFE Yogyakarta, 2020.
- [8] Syarifuddin, “Bimbingan Penggunaan Google Form Untuk Pembelajaran IPS Pada Madrasah di Banua Enam,” *Manhaj J. Penelit. Dan Pengabdi. Masy.*, vol. 9, no. 1, Art. no. 1, Jun 2020, doi: 10.29300/mjppm.v9i1.3002.
- [9] Syarifuddin, “Visi misi dan kompetensi pedagogik guru kelas: Studi multi kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ihsanul Amal Amuntai Kalimantan Selatan dan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Model Amuntai Kalimantan Selatan,” PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2017. [Daring]. Tersedia pada: <http://etheses.uin-malang.ac.id/9927/>
- [10] S. P. Robbins dan M. Coulter, *Management*, 13 ed. Pearson, 2016.

- [11] W. B. Werther dan K. Davis, *Human resource and personnel management*, 5 ed. McGraw-Hill, 1996.
- [12] R. W. Mondy dan R. M. Noe, *Human resource management*, 10 ed. Pearson Prentice Hall, 2005.
- [13] L. M. Spencer dan S. M. Spencer, *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons, 1993.
- [14] G. Dessler, *Human resource management*, 13 ed. Pearson Education, 2013.
- [15] B. M. Bass dan B. J. Avolio, *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications, 1994.
- [16] H. A. R. Tilaar, *Manajemen pendidikan: Pengantar dan studi kasus*, Edisi Revisi. Rineka Cipta, 2004.