

# STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI MAS MUQ PAGAR AIR ACEH

Syafruddin<sup>1</sup>

## ABSTRAK

Strategi rekrutmen merupakan ilmu dan seni menggunakan sumber daya untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu. Rekrutmen ini merupakan strategi yang biasa digunakan oleh pimpinan untuk mencari keinginan tertentu dalam mengamati tugas kearah yang lebih baik. Permasalahan dalam penelitian di MAS MUQ Pagar Air Aceh adalah tidak konsekuennya pelaksanaan secara manajemen dan administrasi tidak sempurna sehingga mengakibatkan hasil tidak baik. Penyebabnya adalah: 1) Manajemen perencanaan tidak berjalan dengan baik. 2) Manajemen pelaksanaan tidak terorganisir dengan sempurna. 3) Manajemen pengawasan tidak ketat. 4) Manajemen evaluasi tidak berjalan. Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah Rais (Ketua Perekrutan), Kepala Sekolah dan Pengurus Dayah. Adapun instrument pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang dilakukan selama ini tidak berjalan dengan baik, sehingga hasilnya tidak maksimal. Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan oleh berbagai pihak-pihak yang terkait

**Kata Kunci:** *Strategi rekrutmen, seleksi tenaga pendidik*

## A. PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan merupakan suatu tempat atau wadah dimana proses pendidikan berlangsung yang dilaksanakan dengan sebuah tujuan untuk mengubah tingkah laku seorang ke arah yang lebih baik melalui sebuah interaksi dengan lingkungan sekitar serta wawasan dan pengetahuan yang didapat. Pada dasarnya pembentukan sebuah lembaga bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan sebuah potensi para murid sehingga menjadi individu yang mandiri, kreatif, berakhlak mulia dan bertanggung jawab<sup>2</sup>. Menurut UU No 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

---

<sup>1</sup>Dosen Tetap Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. email [syafruddin.aghafar@ar-raniry.ac.id](mailto:syafruddin.aghafar@ar-raniry.ac.id)

<sup>2</sup> Muhammad Ali Zainal Abidin, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h 233.

kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>3</sup>

Salah satu komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah Tenaga pendidik dan Tenaga kependidikan, karena tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar. Tenaga pendidik merupakan sosok yang langsung berhadapan dengan siswa dalam menstransformasi ilmu pengetahuan maupun teknologi, dan sekaligus mendidik anak bangsa dengan nilai-nilai konstruktif. Bahkan sehebat apapun kurikulum dirancang dan selengkap serta secanggih apapun fasilitas yang dimiliki kunci keberhasilan pendidikan di sekolah maupun masyarakat tetap ditentukan oleh pendidik..

Dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah Tenaga Kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pemang belajar, fasilitator, widiaswara, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Melihat peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional. Rekrutmen pendidik adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Perekrutan atau penarikan merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha mengatur komposisi tenaga kependidikan secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas kependidikan melalui penyeleksian yang dilakukan. Tenaga pendidik yang profesional disyaratkan memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya serta menguasai kompetensi sebagaimana dituntut Undang-Undang Guru dan Dosen.

---

<sup>3</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h 10.

Kompetensi yang dimaksud dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah berkenaan dengan “kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Madrasah Aliyah MUQ Pagar Air Aceh merupakan salah satu lembaga pendidikan di kabupaten Banda Aceh. MA MUQ Pagar Air Aceh memiliki tenaga pendidik yang berkualitas yang dapat menunjang proses pembelajaran. Akan tetapi, MA MUQ Pagar Air Aceh yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Terkadang juga terjadi ketidaksesuaian penempatan personalia terhadap tugas dan fungsinya, misalnya penempatan guru olahraga hanya berdasarkan pengalaman ataupun bakat pelamar dan bukan berdasarkan latar pendidikan/akademis pelamar. Bahkan permasalahannya tidak hanya sampai disini, mengingat peran tenaga pendidik adalah pelaksana utama kegiatan pendidikan di sekolah. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah kerja dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang dicapai. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak memberikan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan problematika di atas, penulis tertarik mengambil penelitian studi lapangan ke MA MUQ Pagar Air Aceh untuk mengetahui perencanaan, dan pelaksanaan dalam strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh. Kemudian juga untuk mengetahui hambatan dan pengawasan dalam rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh.

## **B. KAJIAN TEORITIS**

Proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya” (QS.Al-Qashash: 26)

## 1. Tenaga Pendidik

Dalam tatanan bermasyarakat sendiri, guru baik formal maupun non formal masih dianggap sebagai suatu pekerjaan yang sangat mulia, terutama jika dipandang dari kacamata islam sebagai agama mayoritas yang dianut oleh sebagian besar rakyat indonesia. Guru masih dijadikan panutan oleh sebagian masyarakat kita dalam bertingkah laku.<sup>4</sup>Dalam tatanan bermasyarakat sendiri, guru baik formal maupun non formal masih dianggap sebagai suatu pekerjaan yang sangat mulia, terutama jika dipandang dari kacamata islam sebagai agama mayoritas yang dianut oleh sebagian besar rakyat indonesia. Guru masih dijadikan panutan oleh sebagian masyarakat kita dalam bertingkah laku.<sup>5</sup>

### a. Seleksi tenaga pendidik

Seleksi tenaga pendidik baru dilakukan dengan melihat berkas dan melakukan wawancara kepada para peserta tenaga pendidik untuk mendapatkan hasil yang diinginkan..

### b. Penentuan tenaga pendidik yang diterima

Pada sekolah yang menggunakan sistem penerimaan berkas dan wawancara dan ada pula yang menggunakan sistem tes. Dengan demikian umumnya ada beberapa sekolah yang memiliki daya tampung tenaga pendidik, dan itulah yang akan menjadi syarat-syarat penerimaan tenaga pendidik

## 2. Prinsip dan Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Menurut UU Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa : Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik

<sup>4</sup>Simamora, *Rekrutmen dan Seleksi*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2003), h 11.

<sup>5</sup>PupuhFatturohman, *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, (Jakarta: RefikaAditama,2015). h.65

sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>6</sup>

a) Kompetensi Pedagogik

kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta evaluasi bagi anak-anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.<sup>7</sup>

b) Kompetensi Kepribadian

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena disinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

c) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain.

d) Kompetensi Profesional

Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Undang-undnag RI nomor 14 tahun 2005 dan peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun,2008 : 7-8

<sup>7</sup>Hanifah Harsono, *Implementasi Kebijakan dan Politik*, (Jakarta: PT Rosdakarya,2002), h 67.

<sup>8</sup>Ramayulis, *Metodelogi Pengajaran Agama Islam*,(Jakarta: Kalam Mulia,2000), h 29.

### 3. Proses Seleksi Tenaga Pendidik

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.<sup>9</sup>

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian dengan mengumpulkan data di lapangan dan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data tersebut. Metode penelitian kualitatif sering juga disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting).<sup>10</sup> Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Mas MUQ Pagar Air Aceh dengan cara mengkaji data di lapangan dan menganalisisnya dengan berbagai teori yang ada hubungannya dengan judul. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi adalah memperhatikan sesuatu dengan pengamatan langsung meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan alat indera yaitu melalui penglihatan.<sup>11</sup>

#### 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi dan data faktual langsung dari sumbernya. Wawancara salah satu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan

---

<sup>9</sup>Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h 45.

<sup>10</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 14

<sup>11</sup> Suharsimi Arikundo, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 133.

mengadakan tanya jawab baik langsung maupun tidak langsung.<sup>12</sup> Baik dengan kepala perpustakaan, staf perpustakaan maupun terhadap peserta didik sebagai pengguna perpustakaan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan mencari dokumen yang bersifat pribadi dan resmi sebagai sumber data yang dapat dipergunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan Kegiatan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh

Perencanaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mempersiapkan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya. Perencanaan yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan dengan cepat, tepat, dan mudah.<sup>13</sup> Perencanaan dalam penelitian meliputi sebagai berikut:

#### a. Perencanaan

Perencanaan adalah patokan yang dijadikan oleh suatu organisasi agar tercapainya sebuah tujuan, dan menjadikan suatu kegiatan yang dilakukan menjadi lebih mudah, cepat dan tepat. Perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah dilakukan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya persiapan yang dilakukan oleh pihak sekolah dan adanya pembentukan kepanitiaan dalam perekrutan tenaga pendidik.

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah usaha untuk mewujudkan kerjasama antar manusia yang terlibat kerjasama. Suatu keseluruhan proses pengelompokan orang, alat-alat, tugas, tanggung jawab atau wewenang sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan.

#### c. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah proses dilakukan dan digerakkannya perencanaan yang berfungsi untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun. Pelaksanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah berjalan dengan baik. Rais dan Kepala

---

<sup>12</sup>Rusdin Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Banda Aceh: Ar-Rijal Institute, 2007), h. 57

<sup>13</sup>Djoko Purwanto, *Korespondensi Bisnis Modern*, (Surakarta: Gelora Aksara Permata: Erlangga, 2007), h. 53.

Sekolah sudah melaksanakan proses rekrutmen dengan mengatur semua proses dan kegiatan ketika tes ujian berlangsung. Namun dalam pelaksanaannya pengujian dalam melaksanakan tes tersebut tidak berdasarkan prosedur tetapi sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengujian.

d. Evaluasi

Evaluasi bertujuan untuk melihat hasil pekerjaan yang sudah dilaksanakan, serta menilai dan melakukan pembaharuan yang diperlukan, dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hasil penelitian di MAS MUQ Pagar Air Aceh menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Rais dan Kepala Sekolah serta Pengurus Dayah sudah sangat baik. Pengawasan yang dilakukan yaitu dengan membentuk sebuah tim agar ketika proses rekrutmen itu berlangsung dapat berjalan dengan baik.

## **2. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh**

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah proses melaksanakan kegiatan yang sudah direncanakan. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam penelitian ini dapat dilihat dari bagaimana cara Kepala Sekolah melaksanakan seleksi rekrutmen, dan upaya agar proses rekrutmen berjalan dengan baik serta tahapan apa saja yang dilakukan, dan pelaksanaan yang dilakukan. Hal ini sekaligus menguatkan teori yang dikemukakan oleh Roestiyah dalam buku Strategi Belajar Mengajar.

a. Cara

Cara pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah perbuatan yang dilakukan agar perencanaan itu dapat dilaksanakan dengan baik. Cara yang dilakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah dilakukan dengan baik. Dan sudah ada panitia yang mengatur dan mengakses semua kegiatan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Hanya saja panitia sedikit kelelahan apabila banyaknya calon tenaga pendidik yang melamar.

b. Upaya

Upaya adalah proses untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik tentunya harus memiliki upaya agar tidak terjadi hal-hal yang diinginkan. Upaya yang dilakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh yaitu dengan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pelamar dan untuk menunjang proses kegiatan rekrutmen tersebut juga dilakukan upaya seperti pembuatan soal. Selain itu juga Kepala Sekolah dan Rais tersebut



mengundang dosen-dosen dari Unsyiah dan UIN dalam kegiatan perekrutan di MAS MUQ Pagar Air Aceh ini.

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen sangat perlu agar kegiatan tersebut bisa berjalan dengan baik. Adapun pelaksanaan yang dilakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh adalah menunjuk panitia, dan juga melibatkan tenaga administrasi serta Dosen baik itu dari Unsyiah maupun Dari UIN untuk memudahkan pelaksanaan itu terjadi. Namundalam pelaksanaan ini guru-guru yang ada di MAS MUQ Pagar Air Aceh ini tidak dilibatkan dalam proses perekrutan tenaga pendidik. Jadi guru tersebut tidak tahu mengenai perekrutan. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh adalah dengan melihat berbagai macam cara, upaya dan bagaimana proses perekrutan itu terjadi. dan juga melihat berbagai macam tahapan apa saja yang dilakukan agar semua pelaksanaan dalam proses perekrutan berjalan dengan baik

### **3. Peluang dan Tantangan Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh**

Peluang dan tantangan dapat membuat terhambatnya seorang pemimpin menjalankan tugasnya, sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak terjadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Peluang dan hambatan biasanya berasal dari sudut pandang yang berbeda, ada kendala yang disebabkan oleh diri sendiri dan ada juga kendala yang datang dari luar. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari bagaimana Rais dan Kepala Sekolah menyelesaikan kendala dan hambatan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik serta hal apa saja yang dapat menjadi pendukung dalam proses rekrutmen tersebut.

a. Kendala

Kendala adalah faktor yang mencegah dalam pencapaian suatu sasaran. Kendala yang terjadi di MAS MUQ Pagar Air Aceh ketika perekrutan tenaga pendidik tidak banyak hanya saja ada sebagian berkas yang diberikan oleh calon tenaga

pendidik tidak sesuai dengan yang diminta oleh panitia. Dan tidak ada kendala khusus ketika proses perekrutan itu terjadi.

b. Hambatan

Hambatan adalah hal yang menjadi kendala dalam perekrutan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di MAS MUQ Pagar Air Aceh tidak ada hambatan ketika melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik. Karena memang dari awal perencanaan sudah dilakukan dengan sangat baik sehingga tidak ada hambatan yang menjadi penghambat ketika melakukan rekrutmen bagi calon tenaga pendidik.

c. Pendukung

Dukungan adalah pemberian dorongan, motivasi atau semangat. Dan dalam hal ini yang menjadi pendukung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh adalah adanya teknologi informasi, dan mendapatkan dukungan dari Dayah serta adanya tokoh-tokoh dari Unsyiah dan UIN. Sehingga dengan adanya dukungan tersebut dapat menjadikan proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah tersebut menjadi lebih baik.

Hasil penelitian di MAS MUQ Pagar Air Aceh menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang dilakukan sudah sangat baik dengan mengikuti segala prosedur yang berlaku mulai dari perencanaan hingga pemutusan kelulusan bagi calon tenaga pendidik. Dan juga melibatkan dosen-dosen dari UIN dan Unsyiah dalam memutuskan siapa saja yang berhak untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut.

## **E. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh sudah dilakukan dengan baik. Mulai dari penyebaran melalui sosial media, tata caradan persyaratan yang dibutuhkan serta hal-hal yang dianggap perlu dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik berjalan dengan baik.
2. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh yaitu adanya cara, upaya, dan tahapan dalam proses pelaksanaan perekrutan tenaga pendidi. Proses pelaksanaan yang dilakukan sudah sangat baik. Namun dikarenakan

banyaknya calon tenaga pendidik yang melamar dan mengikuti ujian sehingga dalam proses pelaksanaannya panitia menjadi kelelahan.

3. Peluang dan tantangan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh. *Pertama*, mengatasi berbagai macam kendala yang terjadi. *kedua*, tidak adanya hambatan dalam proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. *Ketiga*, adanya faktor pendukung yang dapat membantu terlaksananya proses rekrutmen dan dapat membuat pelaksanaan itu berjalan dengan baik. Namun yang menjadi kendala dalam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik yaitu jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan tidak sesuai dengan jumlah pelamar. Seperti guru tahfiz, karena kurangnya minat menjadi guru tahfiz sehingga jumlah calon tenaga pendidik pun sangat sedikit

## DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad Ali Zainal Abidin, (2015). *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20Tahun2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Simamora, *Rekrutmen dan Seleksi*, (2003). Jakarta: Bulan Bintang.
- PupuhFatturohman, (2015), *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, Jakarta: RefikaAditama.
- Undang-undnag RI nomor 14 tahun 2005 dan peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun,2008 : 7-8
- Edy Soetrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Hanifah Harsono,(2002), *Implementasi Kebijakan dan Politik*, Jakarta: PT Rosdakarya.
- Ramayulis, (2000), *Metodelogi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.
- Sugiono, (2014), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikundo, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Praktek* , Jakarta: Rineka Cipta.
- Rusdin Pohan, (2007),*Metodologi Penelitian Pendidikan*, Banda Aceh: Ar-Rijal Institute.
- Djoko Purwanto, (2007), *Korespondensi Bisnis Modern*, Surakarta: Gelora Aksara Permata:  
Erlangga.