

## ABSTRAK

**Bella Nur Arifa**, *Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Penelitian di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung)*.

Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung merupakan salah satu lembaga pendidikan di bawah naungan Departemen Agama dan Yayasan yang didirikan secara kekeluargaan. Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin hanya untuk mengisi kekosongan saja. Sehingga berpengaruh terhadap kualitas keprofesionalan tenaga pendidik karena beberapa tenaga pendidik yang melamar tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki.

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan latar alamiah, pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, faktor penunjang dan faktor penghambat, serta hasil pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori mengenai tahapan dalam pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Burhanuddin Yusuf, meliputi analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru, serta penempatan tenaga pendidik baru.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Adapun Uji Absah Data dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan teman sejawat, analisis kasus negatif, kecukupan referensi, uraian rinci, auditing kebergantungan, serta auditing kepastian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin dilakukan dengan cara sederhana dan kekeluargaan. Tahapan yang dilakukan adalah analisis kebutuhan, dengan menganalisis kondisi lingkungan madrasah berupa kekosongan jabatan yang ada. Analisis jabatan, dengan menentukan syarat umum calon tenaga pendidik untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan, seperti kualifikasi pendidikan S1. Menentukan calon yang tepat, melalui sumber eksternal (dari luar) lingkungan madrasah. Memilih metode yang paling tepat, melalui rekomendasi tenaga pendidik atau staff madrasah dan iklan di sosial media. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan yang disesuaikan dengan kebutuhan madrasah dan kebijakan Kepala Madrasah. Menyeleksi calon tenaga pendidik baru melalui pemeriksaan administrasi atau berkas lamaran serta proses wawancara secara santai dan sederhana oleh Kepala Madrasah. Penempatan tenaga pendidik baru, dilakukan secara langsung mengisi jabatan yang dibutuhkan saat itu sesuai dengan keputusan Kepala Madrasah. Hasil dari pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan madrasah tersebut dikatakan baik, karena setiap tahapan telah dilaksanakan.