

## ABSTRAK

Husen Husyaeri, 2019: Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan (Penelitian Di MTs Nurul Falaah Soreang Dan MTs Yamisa Soreang Kabupaten Bandung).

Tenaga pendidik merupakan unsur penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik adalah perencanaan rekrutmen yang kurang mapan sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan, banyak penyelenggaraan rekrutmen tenaga pendidik belum menggunakan sistem manajemen yang baik. Hal tersebut terjadi karena kurangnya perencanaan dan tenaga ahli yang belum memadai.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk: 1) Mengidentifikasi rekrutmen pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA Soreang Kabupaten Bandung. 2) Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam rekrutmen pendidik. 3) Untuk mengidentifikasi solusi dari problem yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.

Madrasah Tsanawiyah Nurul Falaah dan Madrasah Tsanawiyah YAMISA Soreang merupakan lembaga pendidikan Islam yang cukup berpengaruh dalam melahirkan sumber daya manusia yang produktif baik dalam Iman dan Takwa maupun Ilmu dan Teknologi. Maka MTs tersebut harus memiliki perencanaan rekrutmen yang baik agar mendapat tenaga yang profesional, kompeten, dan bermutu.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi partisipatif, wawancara, dan studi dokumentasi. Yang menjadi sumber datanya adalah Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Guru, TU, dan Pengelola Yayasan MTs Nurul Falaah dan MTs Yamisa Soreang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA Soreang dilaksanakan dengan beberapa tahap yaitu pertama penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui majalah dinding, kedua seleksi administrasi dilakukan oleh madrasah, Pelaksanaan tes calon tenaga pendidik di MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA Soreang meliputi tes tulis, tes wawancara, tes mengajar.

Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk peningkatan mutu pendidikan di MTs Nurul Falaah dan MTs Yamisa Soreang diantaranya perencanaan rekrutmen, pengorganisasian, pelaksanaan rekrutmen, dan pengawasan terhadap tim rekrutmen.

Hambatan yang dihadapi dalam rekrutmen adalah kompetensi pelamar yang tidak sesuai dengan kekosongan dibidang yang dibutuhkan di MTs Nurul Falaah Soreang. Tidak tersedianya tenaga pendidik yang memenuhi persyaratan juga menjadi kendala bagi MTs Yamisa Soreang.

Solusi dari hambatan di MTs Nurul Falaah Soreang adalah terus mencari dan menemukan pelamar yang sesuai kualifikasi sesuai pada bidangnya. Solusi dari hambatan di MTs Yamisa Soreang dengan cara menyebarkan informasi lebih luas lagi kepada masyarakat.

## **ABSTRACT**

Husen Husyaeri, 2019: *Management of Recruitment of Educators to Improve Education Quality (Research in Madrasah Tsanawiyah Nurul Falaah Soreang and Madrasah Tsanawiyah Yamisa Soreang Regency Bandung).*

*Educators are an important element to improve the quality of education. The problem that often occurs in the recruitment of teaching staff is that the recruitment plan is less well established, so that there are often failures in achieving goals, many of the implementation of recruitment of educators have not used a good management system. This happened because of a lack of planning and inadequate experts.*

*The objectives of this study were to: 1) Identify recruitment of educators in improving the quality of education in Madrasah Tsanawiyah Nurul Falaah and Madrasah Tsanawiyah YAMISA Soreang, Bandung Regency. 2) Identifying supporting and inhibiting factors in educating recruitment. 3) To identify solutions to the problems faced in implementing recruitment of educators.*

*Madrasah Tsanawiyah Nurul Falaah and YAMISA Soreang is an Islamic education institution that is quite influential in giving birth to productive human resources both in Faith and Faith and in Science and Technology. So the Madrasah Tsanawiyah must have a good recruitment plan in order to get professional, competent, and qualified personnel.*

*This study uses a descriptive analytical method with a qualitative approach. Data collection techniques are carried out by participatory observation, interviews, and documentation studies. The sources of the data are Head of Madrasah, Deputy Head of Madrasah, Teacher, Administration, and Management of Madrasah Tsanawiyah Nurul Falaah Foundation and Yamisa Soreang.*

*The results of this study indicate that the implementation of recruitment and selection of educators in Madrasah Tsanawiyah Nurul Falaah and YAMISA Soreang was carried out with several stages, namely first determining the needs needed to become educators, then confirming vacancies through wall magazines, both administrative selection carried out by madrasah, The implementation of the test of the prospective educator in Madrasah Tsanawiyah Nurul Falaah and YAMISA Soreang includes written tests, interview tests, teaching tests.*

*Implementation of management of recruitment of educators to improve the quality of education in Madrasah Tsanawiyah Nurul Falaah and Yamisa Soreang including recruitment, organizing, recruitment and supervision of recruitment teams.*

*The obstacles faced in recruitment are the competencies of applicants who are not in accordance with the vacancies in the fields needed at the Madrasah Tsanawiyah Nurul Falaah Soreang. The unavailability of educators who meet the requirements also become an obstacle for Madrasah Tsanawiyah Yamisa Soreang.*

*The solution to the obstacles at Madrasah Tsanawiyah Nurul Falaah Soreang is to continue to find and find applicants who match the qualifications according to their fields. The solution to the obstacles in Madrasah Tsanawiyah Yamisa Soreang is by disseminating information more widely to the community.*

## ملخص

حسين حشيري ، ٢٠١٩ : إدارة توظيف المعلمين لتحسين جودة التعليم (بحث في مدرسة ثانوية نورول فلاح سوريانج ومونتيس ياميسا سوريانج في باندونج).

المعلمون عنصر مهم لتحسين جودة التعليم. والمشكلة التي تحدث غالبًا في تعيين أعضاء هيئة التدريس هي أن خطة التوظيف أقل رسوخًا ، بحيث يكون هناك في كثير من الأحيان إخفاقات في تحقيق الأهداف ، وكثير من تنفيذ توظيف المعلمين لم يستخدم نظامًا إداريًا جيدًا. حدث هذا بسبب نقص التخطيط وعدم كفاية الخبراء.

أهداف هذه الدراسة هي: (١) تحديد توليل توظيف المعلمين في تحسين جودة التعليم في مدرسة فاني الواتي اليتميسا سوريانج المتوسطة في باندونغ ريجنسي. (٢) تحديد العوامل الداعمة والمتقوبة في التبع التعيين. (٣) تحديد حلول للمشاكل التي تواجهه في تنفيذ توظيف المعلمين.

مدرسة تسناوية نور الفلاح ومدرسة تسناوية ياميسا سوريانج هي مؤسسة تعليمية إسلامية لها تأثير كبير في ولادة الموارد البشرية المنتجة في كل من الإيمان والإيمان وفي العلوم والتكنولوجيا. ثم يجب أن يكون لدى مدرسة ثانوية خطة توظيف جيدة من أجل الحصول على موظفين محترفين ومؤهلين ومؤهلين.

تستخدم هذه الدراسة طريقة تحليلية وصفية مع نهج نوعي. يتم تنفيذ تقنيات جمع البيانات عن طريق الملاحظة التشاركية والمقابلات ودراسات التوثيق. مصادر البيانات هي رئيس المدرسة ، ونائب رئيس المدرسة ، والمدرسة ، والإدارة ، وإدارة مؤسسة مدرسة تسناوية نور الفلاح ومدرسة تسناوية ياميسا سوريانج.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تنفيذ تجنيد واختيار المعلمين في مدرسة تسناوية نور الفلاح ومدرسة تسناوية ياميسا سوريانج تم تنفيذه على عدة مراحل ، وهي أولاً تحديد الاحتياجات اللازمة ليصبحوا معلمين ، ثم التأكيد على الوظائف الشاغرة من خلال المجالات الجدارية ، حيث تم اختيار الوظائف الشاغرة من خلال مجالات الجدار ، ، تنفيذ اختبار المعلم المرتقب في مدرسة تسناوية نور الفلاح وسوريانج مدرسة تسناوية ياميسا سوريانج تشمل اختبارات

كتابية ، اختبارات المقابلة ، اختبارات التدريس. UNIVERSITAS SUNAN GUNUNG DJATI  
تنفيذ إدارة توظيف المعلمين لتحسين جودة التعليم في مدرسة تسناوية نور الفلاح ومدرسة تسناوية ياميسا سوريانج بما في ذلك التوظيف والتنظيم والتوظيف والإشراف على فرق التوظيف.

تتمثل العقبات التي تواجه التوظيف في كفاءات المتقدمين الذين لا يتوافقون مع الوظائف الشاغرة في الحقول المطلوبة في مدرسة تسناوية نور الفلاح سوريان كما يعد عدم توفر المعلمين الذين يستوفون الشروط عقبة أمام مدرسة تسناوية ياميسا سوريانج.

إن الحل للعقبات في مدرسة تسناوية نور الفلاح سوريانج هو مواصلة البحث عن المتقدمين الذين يتطابقون مع المؤهلات وفقًا لمجالاتهم والعثور عليهم. إن الحل للعقبات في مدرسة تسناوية ياميسا سوريانج هو نشر المعلومات على نطاق أوسع في المجتمع.