

## Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Keagamaan Islam

**Miftah Farid**

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email: [miftah.farid123@gmail.com](mailto:miftah.farid123@gmail.com)

**Mulyawan Safwandy Nugraha**

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email: [mulyawan@uinsgd.ac.id](mailto:mulyawan@uinsgd.ac.id)

**Abstract.** *One form of organizing non-formal education in Islamic religious education is Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ). TPQ requires qualified ustadz and ustadzah to facilitate the educational process. Therefore, the management of ustadz and ustadzah is crucial for the institution and is included in the recruitment planning. This research was conducted at TPQ Darul Muzakkirin using a qualitative research approach. Data collection was carried out through interviews, observations, and documentation, analyzed using the Miles & Hubermas model, including data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study revealed that the recruitment planning for ustadz and ustadzah at TPQ Darul Muzakkirin has been implemented in principle, although not yet supported by a fixed standard operating procedure. The recruitment planning conducted by TPQ Darul Muzakkirin is expected to serve as the foundation for the emergence of qualified ustadz and ustadzah, contributing to the quality improvement of TPQ Darul Muzakkirin through high-quality graduates as a form of quality educational output.*

**Keywords:** *Planning, Recruitment, Educators, Quality, Islamic Religious Education Institutions*

**Abstrak.** Salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan non formal dalam pendidikan keagamaan Islam adalah Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ). TPQ membutuhkan ustadz dan ustadzah yang berkualitas dalam menyelenggarakan pendidikan. Untuk itu pengelolaan ustadz dan ustadzah merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh lembaga, termasuk dalam perencanaan rekrutmen. Penelitian ini dilakukan di TPQ Darul Muzakkirin dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dianalisis dengan model Miles & Hubermas mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa perencanaan rekrutmen ustadz dan ustadzah di TPQ Darul Muzakkirin secara prinsip telah dilaksanakan meskipun belum didukung dengan standar operasional prosedur yang tetap. Perencanaan rekrutmen yang dilakukan oleh TPQ Darul Muzakkirin diharapkan dapat menjadi pondasi munculnya ustadz dan ustadzah yang berkualitas sebagai input pendidikan bermutu yang mampu meningkatkan mutu TPQ Darul Muzakkirin dengan lulusan-lulusan pendidikan yang berkualitas sebagai bentuk output pendidikan yang bermutu.

**Kata Kunci:** Perencanaan, Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Mutu, Lembaga Pendidikan Keagamaan Islam

### PENDAHULUAN

Aspek yang sangat penting dalam kemajuan dan pembangunan suatu negara adalah manusia sebagai sumber daya. Oleh karena itu, perlu mendukung dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui proses pendidikan yang memegang peran utama dalam membentuk individu. Dalam konteks ini, usaha untuk mengembangkan potensi individu dapat terlihat melalui pelaksanaan proses pendidikan. Melalui pendidikan, kualitas sumber daya manusia yang terbentuk dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memajukan

negara.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 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. Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sementara itu, penyelenggaraan pendidikan dijalankan melalui tiga jalur yaitu: pendidikan formal, pendidikan non formal serta pendidikan informal.<sup>1</sup>

Sebagai salah satu bentuk jalur pendidikan, pendidikan non formal dapat menjadi pelengkap, penambah, dan pengganti pendidikan formal.<sup>2</sup> Pelaksanaan pendidikan non formal di Indonesia sendiri sebagian besar diinisiasi oleh lembaga-lembaga pendidikan non-pemerintah melalui berbagai kegiatan, termasuk kursus-kursus dan pusat-pusat kegiatan belajar masyarakat. Meskipun pemerintah menyelenggarakan beberapa kegiatan pendidikan non formal, seperti Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, tampaknya belum mendapatkan popularitas yang signifikan di kalangan masyarakat. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK) juga belum mencapai tingkat akselerasi pembangunan masyarakat sebagaimana yang telah terjadi pada lembaga pendidikan formal yang sudah terstruktur.<sup>3</sup>

Bentuk penyelenggaraan pendidikan non formal dalam konteks pendidikan keagamaan Islam dapat ditemukan dalam Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ). Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah lembaga atau kelompok masyarakat yang menyelenggarakan jenis pendidikan non-formal jenis keagamaan islam yang bertujuan untuk memberikan pengajaran bacaan, hafalan, dan pemahaman Al-Quran, serta memahami dasar-dasar dinul islam pada anak usia sekolah dasar dan atau madrasah ibtidaiyah. Selain itu, lingkup pengajaran muatan lokal disesuaikan menurut kebutuhan daerah dan unit masing masing. Untuk batasan usia anak yang mengikuti pendidikan Al-Quran pada Taman Pendidikan Al-Quran adalah anak-anak berusia 7-12 tahun dengan masa pendidikan diselenggarakan selama 2-4 tahun.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta : Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2003), hal. 2, 5, 15.

<sup>2</sup> M. Thoyyiban, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Non Formal Dan In Formal Di Kabupaten Tuban", *AL HIKMAH Jurnal Studi Keislaman* 11, No 1, (2021), hal.. 79.

<sup>3</sup> Fatmaridah Sabani, Ilma Latifatul Lutfia, "Penguatan Pendidikan di Masyarakat Melalui Vitalisasi Pendidikan Non Formal di Kota Palopo", *Jurnal Sintestesia* 13, No. 1, (2023), hal. 268.

<sup>4</sup> Kementerian Agama RI, *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Nomor 6093 Tahun 2020 Tentang Standa Nasional Kompetensi Pendidikan Al-Qur'an*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2020), hal. 11, 15.

Dahulu, pendidikan awalnya diadakan di rumah atau serambi masjid untuk membentuk santri yang memiliki keahlian membaca Al-Quran. Dalam konteks sejarah, pengajaran Al-Quran dilakukan oleh seorang ustaz dengan metode talaqqi, di mana sumber belajar langsung berasal dari mushaf Al-Quran dan santri berinteraksi secara langsung dengan gurunya. Namun, seiring waktu dan peningkatan jumlah murid, metode pengajaran berkembang dengan variasi yang beragam. Materi pembelajaran juga mengalami perkembangan untuk memastikan perkembangan potensi semua anak didik.<sup>5</sup> Selain itu, pengelolaan lembaga ini juga diatur oleh pemerintah, termasuk dalam hal manajemen tenaga pendidiknya.

Hal ini sebagaimana ditegaskan di dalam Keputusan Dirjen Pendis Kemenag RI Nomor 6093 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Kompetensi Pendidikan Al-Qur'an yang di dalamnya menetapkan Standar Pendidik pada Taman Pendidikan Al-Qur'an. Disebutkan bahwa Pendidik Taman Pendidikan Al-Quran adalah Ustadz/ustadzah yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik dan lazim dipanggil dengan sebutan ustadz / ustadzah. Adapun kualifikasi khusus yang diutamakan adalah Ustadz/Ustadzah yang mempunyai wawasan kelimuan dalam bidang Al-Quran dan mampu mengaplikasikan dalam kegiatan belajar mengajar. Sementara kualifikasi umum yaitu, Pendidikan minimal Madrasah Aliyah atau yang sederajat, Diutamakan lulusan S-I PGRA, Telah mengikuti pelatihan metode Baca Al-Quran, Lulusan Pondok dan mendapatkan sertifikat mengajar yang diselenggarakan oleh lembaga pembina, Usia minimal 17 tahun, serta memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi paedagogik, kompetensi sosial, kompetensi spiritual, dan kompetensi leadership.<sup>6</sup>

Dalam konteks manajemen, ustadz dan ustadzah di Taman Pendidikan Al-Qur'an dianggap sebagai sumber daya manusia yang sangat penting. Peran mereka memiliki strategis signifikan, terutama dalam usaha peningkatan mutu pendidikan, karena mereka sebagai pendidik dan tenaga kependidikan berinteraksi langsung dengan peserta didik. Konsep ini didasarkan pada asumsi bahwa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan, dengan beberapa keyakinan mendasar, yaitu: 1) manusia adalah aset paling berharga dalam organisasi pendidikan, 2) personel memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan, 3) unsur manusia adalah variabel yang dapat dikontrol paling besar dalam organisasi, 4) sebagian besar tantangan

---

<sup>5</sup> Hasbi Indra, "Metodologi pendidikan TKQ/TPQ", *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam* 7, No. 2, (2018), hal. 138.

<sup>6</sup> Kementerian Agama RI, *Keputusan Direktur Jenderal*, hal. 17-18.

organisasi terkait dengan kinerja manusia, dan 5) fokus utama dari sistem sekolah adalah mengenali dan mengelola perilaku proses agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>7</sup>

Berdasarkan asumsi tersebut, pengelolaan ustadz dan ustadzah sebagai sumber daya manusia di Taman Pendidikan Al-Qur'an menjadi sangat krusial, dan salah satu aspek kuncinya adalah pengelolaan rekrutmen. Rekrutmen merupakan tahap awal dalam pengelolaan ustadz dan ustadzah di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ). Proses rekrutmen untuk posisi ini harus mematuhi kualifikasi khusus dan umum yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Kompetensi Pendidikan Al-Qur'an. Pelaksanaan rekrutmen perlu direncanakan dengan cermat untuk memastikan bahwa ustadz dan ustadzah yang bergabung dapat memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan mutu lembaga. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi perencanaan rekrutmen tenaga pendidik sebagai langkah untuk meningkatkan mutu di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Darul Mudzakkirin yang merupakan lembaga pendidikan keagamaan Islam di kota Bandung.

## **METODE**

Penelitian ini termasuk dalam kategori kualitatif, dimana penelitian ini bertujuan memahami fenomena alamiah tanpa adanya usaha manipulasi oleh peneliti. Dilakukan di TKQ Darul Mudzakkirin, sebuah lembaga pendidikan keagamaan Islam di Kota Bandung, pada bulan Desember 2023. Dalam penelitian kualitatif, peneliti bertindak sebagai instrumen kunci yang mengumpulkan data berdasarkan kriteria-kriteria yang dipahami. Pemilihan informan menggunakan metode purposive sampling untuk memastikan informasi yang mendalam. Pengumpulan data melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data dikumpulkan kemudian dilakukan analisis data mengikuti model analisis Miles & Huberman yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan pembuatan kesimpulan. Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi metode pengumpulan data dan sumber data dengan mengecek kembali data dari berbagai sumber dengan berbagai metode dan waktu.<sup>8</sup>

## **HASIL**

Dari hasil wawancara bersama ibu Annisa Yuliana Balinda, S.Pd.I yang merupakan kepala dan juga ustadzah di TPQ Darul Muzakkirin terungkap bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik tidak mesti dilaksanakan setiap tahun. Hal ini dikarenakan ustadz dan ustadzah

---

<sup>7</sup> Mudassir, "Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun", *Jurnal Ilmiah Didaktika* 16, No. 2, hal. 257.

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015, h. 368.

yang berjumlah 4 orang masih dianggap memadai untuk mengampu 30 orang murid yang ada di TPQ Darul Muzakkirin. Pelaksanaan perencanaan rekrutmen ustadz dan ustadzah biasanya akan dilaksanakan manakala ada salah satu atau beberapa ustadz dan ustadzah yang mengundurkan diri dari TPQ Darul Muzakkirin.

Berdasarkan pengalaman sebelumnya, rekrutmen yang direncanakan oleh TPQ Darul Muzakkirin bersifat tertutup. Perencanaan rekrutmen melibatkan seluruh pihak di TPQ Darul Muzakkirin mulai dari kepala, ustadz dan ustadzah, operator, hingga pihak yayasan Darul Muzakkirin. Karena rekrutmen yang direncanakan bersifat tertutup, maka pelibatan pihak-pihak tersebut tidak dalam bentuk kepanitiaan kegiatan rekrutmen ustadz dan ustadzah. Pelibatan pihak-pihak tersebut dilakukan dengan memanfaatkan jaringan dan koneksi yang dimiliki untuk diajak bergabung menjadi ustadz dan ustadzah di TPQ Darul Muzakkirin. Hal ini dilakukan juga untuk meminimalisir penggunaan anggaran mengingat pelaksanaan rekrutmen secara terbuka memerlukan anggaran yang tidak sedikit, mulai dari penyebaran informasi, seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, hingga anggaran kepanitiaan.

Meskipun rekrutmen yang direncanakan bersifat tertutup, namun kualifikasi yang ditetapkan bagi para ustadz dan ustadzah tetap berdasarkan kepada standar kualifikasi pendidik pada pendidikan Al-Qur'an, seperti usia minimal 17 tahun, memiliki wawasan keilmuan di bidang Al-Qur'an dan mampu mengaplikasikan dalam proses pembelajaran, pendidikan minimal Madrasah Aliyah atau sederajat dan lebih baik lulusan S1 PGRA, serta diutamakan lulusan pondok yang telah mengikuti pelatihan dan memperoleh sertifikat metode baca Al-Qur'an.

Adapun tantangan dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di TPQ Darul Muzakkirin saat ini dapat dikatakan tidak ada karena rekrutmen yang dilaksanakan bersifat tertutup dan tidak memerlukan anggaran yang besar. Terkecuali jika standar rekrutmennya adalah rekrutmen yang terbuka maka tentu kendala yang dihadapi oleh TPQ Darul Muzakkirin adalah dari sisi anggaran. Akan tetapi, selama ini dengan rekrutmen yang bersifat tertutup dianggap masih memadai. Berdasarkan pemaparan informan, mungkin salah satu pengalaman yang dapat dikategorikan sebagai tantangan dalam perencanaan rekrutmen adalah loyalitas dari tenaga pendidik yang direkrut terhadap lembaga. Ketika itu ada salah satu tenaga pendidik yang mengundurkan diri dari TPQ Darul Muzakkirin untuk mengajar di tempat lain dan disaat yang bersamaan juga mengajak para murid untuk pindah belajar Al-Qur'an di tempat dia mengajar. Pengalaman ini mungkin menjadi salah satu tantangan dalam melaksanakan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di TPQ Darul Muzakkirin.

Berkaitan dengan mutu pendidikan, menurut Ibu Annisa perencanaan rekrutmen yang dilaksanakan oleh TPQ Darul Muzakkirin dapat dikatakan telah berperan dalam memberikan input yang bermutu dalam meningkatkan mutu lembaga. Hal ini dapat dilihat dari kualifikasi yang dimiliki oleh 4 ustadz dan ustadzah yang dimiliki oleh TPQ Darul Muzakkirin. Semua ustadz dan ustadzah merupakan lulusan S1, memiliki wawasan di bidang Al-Qur'an, dan pernah mengikuti pelatihan metode baca Al-Qur'an. Dengan demikian secara kualifikasi umum dan kualifikasi khusus para ustadz dan ustadzah telah sesuai dengan standar tenaga pendidik TPQ dan dapat dikategorikan sebagai unsur input yang bermutu.

## DISKUSI

Perencanaan merupakan fase awal dalam fungsi manajemen yang bertujuan merinci tujuan keseluruhan organisasi dan menetapkan strategi teroptimal untuk mencapai tujuan tersebut dengan efektivitas tertinggi.<sup>9</sup> Proses ini melibatkan penetapan tujuan organisasi secara menyeluruh dan evaluasi metode terbaik untuk mencapainya, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia. Menurut bahasa, perencanaan dalam bahasa Inggris disebut *planning* yang berasal dari kata *plan* yang artinya rencana, rancangan, maksud, dan niat.<sup>10</sup> Kata rencana sendiri berarti sebuah pengambilan keputusan mengenai apa yang mesti dikerjakan guna mencapai tujuan.<sup>11</sup>

Sementara secara istilah, Menurut Roger A. Kauffman perencanaan adalah Proses menentukan tujuan atau target yang hendak dicapai, dan menetapkan langkah serta sumber daya yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan dengan efektif dan efisien. (*the process of setting goals or targets to be achieved or targets to be achieved and specify the path and the resources needed to achieve goals effectively and efficiently*).<sup>12</sup> Adapun Henry Fayol berpendapat bahwa perencanaan melibatkan penetapan langkah-langkah awal yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan tertentu. Selain itu, perencanaan juga terkait dengan upaya untuk mengantisipasi tren di masa depan, serta menentukan strategi atau taktik yang tepat untuk mencapai target tujuan suatu organisasi. Pendapat lain menyebutkan bahwa Perencanaan adalah suatu proses pengambilan keputusan terkait sejumlah alternatif (pilihan)

---

<sup>9</sup> Mutia Ulfa dan Erni Musnatiwi, "Analisis Perencanaan Dalam Manajemen Pendirian Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini", *Leaderia: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 1, (2020), hal. 29.

<sup>10</sup> Fahmiah Alkiah, "Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia DI Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi", *Didaktika Jurnal Kependidikan, Jurusan Tarbiyah STAIN Watampone* 11, No. 1, (2017), hal. 82.

<sup>11</sup> Leny Marlina, "Perencanaan Pembelajaran Anak Usia Dini", *Raudhatul Athfal: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* 1, No. 2, (2017), hal. 1.

<sup>12</sup> Astuti dan Arni Anti Kinas, "Implementation of Strategic Management in Building Student Character in Education Institutions in Indonesia", *International Journal of Current Science Research and Review* 6, No. 12, (December, 2023), hal. 6

mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Proses ini juga mencakup pemantauan dan penilaian terhadap hasil pelaksanaannya. Perencanaan dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>13</sup> Secara lebih teknis, perencanaan sebagai perhitungan dan penentuan mengenai sesuatu yang akan dijalankan dengan tujuan tertentu. Definisi ini mencakup pertanyaan-pertanyaan mengenai siapa yang akan melaksanakannya, kapan, di mana, dan bagaimana pelaksanaannya dilakukan.<sup>14</sup>

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan proses pengambilan keputusan pada tahap awal untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Hal ini dilakukan melalui penyusunan langkah-langkah berdasarkan unsur-unsur perencanaan. yang terdiri dari 5 W+I H yakni : 1) *What* : Apa yang mesti dilakukan, 2) *Why* : Mengapa hal itu dilakukan, 3) *Who* : Siapa yang melakukan, 4) *When* : Kapan itu dilakukan, 5) *Where* : Dimana hal itu dilakukan, 6) *How* : Bagaimana cara melakukan hal tersebut.<sup>15</sup>

Disinilah peran krusial perencanaan dalam mencapai tujuan suatu aktivitas dengan efektif dan efisien. Landasan yang diberikan oleh perencanaan membantu menetapkan sasaran, strategi, dan langkah-langkah yang diperlukan. Dengan perencanaan yang matang, aktivitas dapat diarahkan secara terstruktur, mengurangi risiko, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Selain itu, perencanaan memungkinkan identifikasi potensi hambatan dan menyediakan solusi yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang mungkin timbul. Keunggulan perencanaan juga mencakup penghematan waktu, tenaga, dan biaya karena segala sesuatu telah dipertimbangkan secara seksama sebelumnya. Oleh karena itu, perencanaan tidak hanya sebagai tahap awal tetapi juga sebagai panduan yang terus diperbarui untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan setiap aktivitas, termasuk dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam suatu lembaga pendidikan.

Handoko berpendapat bahwa yang dimaksud dengan rekrutmen adalah proses mencari calon pegawai yang dianggap mampu untuk melamar sesuai dengan lowongan yang telah disiapkan oleh suatu lembaga.<sup>16</sup> Siswanto mengungkapkan pengertian yang sejalan bahwa

---

<sup>13</sup> Darwisyah, Kemas Imron Rosadi, Hapzi Ali, "Berfikir Kesisteman Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Pendidikan Islam" *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, No. 1 (Januari 2021), hal. 229.

<sup>14</sup> Kasmawati, "Implementasi Perencanaan Pendidikan Dalam Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Idaarah* 3, No. 1 (Juni 2019), hal. 138.

<sup>15</sup> Ulil Albab, "Perencanaan Pendidikan dalam Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam", *Jurnal Pancar : Pendidikan Anak Cerdas dan Pintar* 5, No. 1, (2021), hal. 122

<sup>16</sup> Qurratu A'yun, Ali Imron1, Imron Arifin, "Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA ", *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 4, No. 7, (Juli 2019), hal. 851.

rekrutmen adalah proses pencarian karyawan serta mendorong dan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk melamar pekerjaan.<sup>17</sup> Dengan lebih spesifik, Sadili menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dalam maupun luar organisasi sebagai calon tenaga kerja dengan kekhususan tertentu sebagaimana yang telah ditentukan dalam perencanaan sdm.<sup>18</sup> Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen ialah suatu proses pencarian untuk menemukan dan menetapkan seseorang dari dalam ataupun luar organisasi yang memiliki kemampuan sesuai dengan lowongan dan kekhususan yang telah ditentukan.

Dalam ranah pendidikan, rekrutmen tenaga pendidik menjadi sangat penting karena tenaga pendidik merupakan unsur yang paling vital dalam keberlangsungan lembaga pendidikan. Tugas ini sangat krusial dan memerlukan tanggung jawab besar bagi pengelola lembaga pendidikan. Karena kualitas sumber daya manusia sangat tergantung pada proses rekrutmen yang dilaksanakan. Ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan oleh lembaga pendidikan sebelum melakukan perencanaan rekrutmen sebagai berikut :

#### 1. Analisis Jabatan dan Kebutuhan Tenaga Pendidik

Analisis jabatan dan kebutuhan bertujuan untuk menata dan mengelola tenaga pendidik yang ada di lembaga pendidikan.<sup>19</sup> Analisis Jabatan merupakan kegiatan untuk menciptakan landasan atau pedoman bagi penerimaan dan penempatan karyawan.<sup>20</sup> Analisis jabatan dapat memberikan informasi tentang uraian tugas-tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dengan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu didalam lembaga, serta syarat yang di dibutuhkan untuk menjadi tenaga pendidik.<sup>21</sup> Setelah proses analisis jabatan, maka yang dilakukannya selanjutnya ialah melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik. Analisis kebutuhan tenaga pendidik dapat dilakukan dengan menentukan jabatan-jabatan yang kosong yang disebabkan adanya pegawai yang mengundurkan diri, mutasi, pensiun, dan meninggal dunia.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> Viktory Nicodemus Joufree Rotty & Damianus Pongoh, "Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru", *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, No. 6, (2022), hal. 12071.

<sup>18</sup> Hidayat & Asriyantini, "Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik", *Jambura Journal of Educational Management* 1, No.2, (September 2020), hal. 62.

<sup>19</sup> Novie P Maharani, "Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen", *Jurnal Bisnis Terapan*, 3, No. 02, (2019), hal. 133.

<sup>20</sup> Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016), hal 13.

<sup>21</sup> Mukrodi, Mukhlis Catio, & Moh. Sutoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Unpam Press, 2022), hal. 49.

<sup>22</sup> Fathur Rochman, "Implementasi Perencanaan Rekrutmen Dan Seleksi Guru Bahasa Arab (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Qodiri 1 Jember)", *Lisan An Nathiq: Jurnal Bahasa dan Pendidikan Bahasa Arab* 1, No. 2, (Mei 2020), hal. 109



## 2. Menentukan Kualifikasi Jabatan

Aktivitas ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pegawai dari aspek keahlian atau pengetahuan yang mana hal tersebut biasa disebut kualifikasi. Kualifikasi adalah gambaran dasar keahlian dan pengetahuan yang harus dimiliki oleh pegawai yang diperoleh melalui hasil pendidikan atau pelatihan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga untuk menerima pegawai.<sup>23</sup> Kualifikasi sebagai kebutuhan akan suatu profesi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu *pertama*, kualifikasi umum yang terdiri dari pendidikan, keterampilan khusus, serta kemampuan yang diperoleh dari pelatihan kerja. *Kedua*, kualifikasi khusus mencakup bakat, *personality*, pengendalian diri, jenis kelamin, serta kesehatan fisik dan mental.<sup>24</sup>

## 3. Menentukan Metode Rekrutmen

Penentuan metode rekrutmen dapat dikatakan merupakan langkah awal dalam perencanaan rekrutmen. Penentuan metode rekrutmen mesti dilakukan secara efektif dan efisien sehingga diperoleh pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dengan waktu dan biaya yang minim. Hasibuan dalam Fathor Rachman mengelompokkan rekrutmen menjadi dua jenis, yaitu metode tertutup dan terbuka. Metode tertutup terjadi ketika informasi perekrutan hanya diberikan kepada karyawan atau pihak tertentu, di mana pimpinan memilih atau menentukan beberapa orang sebagai calon pegawai. Di sisi lain, metode terbuka terjadi ketika informasi perekrutan disampaikan secara luas melalui iklan atau media massa. Dalam metode ini, sekolah mengumumkan kekosongan jabatan kepada masyarakat umum, memberikan kesempatan kepada semua individu untuk mengajukan lamaran.<sup>25</sup>

Setelah melakukan tahapan di atas, selanjutnya perencanaan rekrutmen dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur-unsur berikut : 1). Apa metode perencanaan rekrutmen yang digunakan, 2). Mengapa memilih metode rekrutmen tersebut, 3). Siapa saja yang terlibat dalam proses rekrutmen, 4). Kapan proses rekrutmen dilakukan, 5). Dimana rekrutmen dilaksanakan, 6). Bagaimana proses rekrutmen tersebut dilaksanakan.

Dalam konteks perencanaan rekrutmen, apa yang dilakukan oleh Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Darul Muzakkirin sebagai lembaga pendidikan non-formal secara prinsip sudah sesuai dengan langkah-langkah tersebut. Dimana sebelum melakukan perencanaan rekrutmen, TPQ Darul Muzakkirin melakukan analisis kebutuhan ustadz dan ustadzah melalui penentuan jabatan yang kosong dan sekiranya perlu untuk diisi. Dari sinilah diketahui kapan

---

<sup>23</sup> Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang : CV IRDH, 2019), hal. 43.

<sup>24</sup> Adih Supriadi dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sukoharjo : Tahta Media Group, 2022), hal. 39.

<sup>25</sup> Fathur Rochman, "Implementasi Perencanaan Rekrutmen", hal. 110.

pelaksanaan rekrutmen perlu untuk dilakukan. Walaupun secara ideal analisis kebutuhan harus dilaksanakan secara bersamaan dengan analisis yang biasanya dilaksanakan dan dievaluasi setiap tahun, tetapi secara prinsip hal ini sudah dapat menjadi langkah awal sebelum perencanaan rekrutmen dilakukan.

Setelah penentuan jabatan yang kosong, TPQ Darul Muzakkirin menetapkan kualifikasi ustadz dan ustadzah yang dibutuhkan. Penentuan kualifikasi selalu mengacu kepada Standar Nasional Kompetensi Pendidikan Al-Qur'an yang menetapkan kualifikasi khusus dan umum bagi ustadz dan ustadzah di Taman Pendidikan Al-Qur'an. Adapun kualifikasi khusus yang diutamakan adalah Ustadz/Ustadzah yang mempunyai wawasan kelimuan dalam bidang Al-Quran dan mampu mengaplikasikan dalam kegiatan belajar mengajar. Sementara kualifikasi umum yaitu, Pendidikan minimal Madrasah Aliyah atau yang sederajat, diutamakan lulusan S-I PGRA, diutamakan telah mengikuti pelatihan metode Baca Al-Quran, diutamakan lulusan Pondok dan mendapatkan sertifikat mengajar yang diselenggarakan oleh lembaga pembina, usia minimal 17 tahun, serta memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi paedagogik, kompetensi sosial, kompetensi spiritual, dan kompetensi leadership.<sup>26</sup>

Langkah selanjutnya ialah melakukan perencanaan rekrutmen dengan memperhatikan unsur-unsur perencanaan. Dalam implementasinya, metode rekrutmen yang dilaksanakan oleh TPQ Darul Muzakkirin ialah metode tertutup. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi anggaran TPQ Darul Muzakkirin. Proses perekrutan ustadz dan ustadzah pada TPQ Darul Muzakkirin dilakukan melalui pemberian informasi dan pelibatan hanya kepada pihak-pihak tertentu, seperti kepala, ustadz dan ustadzah, operator, hingga pihak yayasan. dalam hal untuk menyampaikan informasi terkait perekrutan yang dilakukan oleh lembaga. Setelah memperoleh calon ustadz dan ustadzah langkah selanjutnya adalah yang bersangkutan memenuhi kelengkapan administrasi dan melakukan proses wawancara dengan kepala TPQ Darul Muzakkirin atau pimpinan yayasan. Sejatinnya pelaksanaan perencanaan rekrutmen telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang diperlukan, hanya saja perencanaan tersebut tidak dipaaprkan ke dalam bentuk dokumen ataupun standar operasinal prosedur (SOP).

Melaui perencanaan rekrutmen yang efektif diharapkan lembaga dapat memperoleh calon pegawai yang bermutu. Secara bahasa mutu berarti ukuran, kadar, derajat, atau kualitas.<sup>27</sup> Sementara secara istilah mutu memiliki makna yang absolut dan relatif. Secara absolut mutu merupakan konsep yang berkaitan dengan pencapaian status keunggulan dan cenderung

---

<sup>26</sup> Kementerian Agama RI, *Keputusan Direktur Jenderal*, hal. 17-18.

<sup>27</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id>, diakses pada tanggal 24 Desember 2023.

bersifat elitis. Sementara mutu secara relatif ialah bagaimana produk dan layanan dapat memenuhi standar yang ditetapkan dan memenuhi harapan pelanggannya.<sup>28</sup>

Dalam lingkup pendidikan, konsep mutu melibatkan aspek input, proses, dan output.<sup>29</sup> Input pendidikan mencakup semua elemen yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan proses pembelajaran, termasuk sumber daya, perangkat lunak, dan harapan-harapan sebagai pedoman dalam menjalankan proses tersebut. Proses pendidikan sendiri merupakan transformasi dari satu bentuk ke bentuk lainnya, dengan elemen-elemen yang memengaruhi kelancaran proses tersebut disebut sebagai input. Hasil dari proses pendidikan, atau output pendidikan, dapat diukur melalui kinerja sekolah. Kinerja sekolah mencakup pencapaian prestasi sekolah yang muncul dari perilaku dan proses pendidikan. Evaluasi kinerja sekolah dapat dilakukan dengan mempertimbangkan aspek kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kerja, dan moral kerja.<sup>30</sup> Selain itu, output pendidikan dapat diukur melalui kompetensi yang dimiliki oleh lulusan setelah memperoleh proses pendidikan.<sup>31</sup>

Dari pembahasan di atas dapat dilihat bahwa perencanaan rekrutmen yang dilakukan oleh TPQ Darul Muzakirin merupakan pondasi bagi lahirnya ustadz dan ustadzah yang berkualitas sesuai standar tenaga pendidik pada Taman Pendidikan Al-Qur'an. Hal ini mengindikasikan bahwa ustadz dan ustadzah pada TPQ Darul Muzakirin merupakan unsur penting sebagai input yang bermutu dalam peningkatan mutu pendidikan di TPQ Darul Muzakirin. Melalui Ustadz dan ustadzah yang berkualitas dalam melaksanakan proses pembelajaran dapat berdampak positif terhadap peningkatan kualitas para murid. Dengan kualifikasi yang baik, mereka diharapkan mampu mentransfer pengetahuan dan nilai-nilai positif kepada murid-muridnya. Oleh karena itu, melalui kehadiran ustadz dan ustadzah berkualitas, diharapkan terwujudnya lulusan-lulusan pendidikan yang berkualitas sebagai bentuk output pendidikan yang bermutu.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa perencanaan rekrutmen ustadz dan ustadzah di lembaga pendidikan keagamaan Islam TPQ Darul Muzakirin secara prinsip telah dilaksanakan meskipun belum didukung dengan standar operasional prosedur yang tetap. TPQ Darul Muzakirin telah melaksanakan analisis

---

<sup>28</sup> Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (USA : Kogan Page, 2002), hal. 13.

<sup>29</sup> Arcaro, S Joremo, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, (Jakarta: Riene Cipta, 2005), hal. 85.

<sup>30</sup> Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2018), hal. 366.

<sup>31</sup> Alfian Tri Kuntoro, "Manajemen Mutu Pendidikan Islam", *Jurnal Kependidikan* 7, No. 1, (Mei 2019), hal. 89.

kebutuhan ustadz dan ustadzah melalui penetapan jabatan yang kosong, kemudian menetapkan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan, serta menentukan metode rekrutmen yang digunakan. Adapun metode rekrutmen yang digunakan ialah metode tertutup dimana perekrutan ustadz dan ustadzah pada TPQ Darul Muzakkirin dilakukan melalui pemberian informasi dan pelibatan hanya kepada pihak-pihak tertentu, seperti kepala, ustadz dan ustadzah, operator, hingga pihak yayasan. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi anggaran TPQ Darul Muzakkirin. Dengan perencanaan rekrutmen yang dilakukan oleh TPQ Darul Muzakkirin diharapkan dapat menjadi pondasi bagi lahirnya ustadz dan ustadzah yang berkualifikasi sesuai standar tenaga pendidik. Melalui ustadz dan ustadzah yang bermutu diharapkan mampu melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas, mentransfer pengetahuan, serta nilai-nilai positif kepada murid-muridnya. Dengan demikian, kehadiran ustadz dan ustadzah yang berkualitas sebagai input pendidikan yang bermutu mampu untuk meningkatkan mutu TPQ Darul Muzakkirin dengan lulusan-lulusan pendidikan yang berkualitas sebagai bentuk output pendidikan yang bermutu.

## DAFTAR REFERENSI

- Albab, Ulil. "Perencanaan Pendidikan dalam Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam". *Jurnal Pancar : Pendidikan Anak Cerdas dan Pintar* 5, No. 1, (2021).
- Alkiah, Fahmiah. "Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia DI Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi". *Didaktika Jurnal Kependidikan, Jurusan Tarbiyah STAIN Watampone* 11. No. 1, (2017).
- Astuti dan Arni Anti Kinas, "Implementation of Strategic Management in Building Student Character in Education Institutions in Indonesia", *International Journal of Current Science Research and Review* 6, No. 12, (December, 2023)
- Arcaro, S Joremo, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Jakarta: Riene Cipta, 2005
- A'yun, Qurratu, Ali Imron, Imron Arifin, "Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA ", *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 4, No. 7, (Juli 2019).
- Darwisyah, Kemas Imron Rosadi, Hapzi Ali, "Berfikir Kesisteman Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Pendidikan Islam" *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, No. 1 (Januari 2021).
- Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : CV IRDH, 2019.
- Hidayat & Asriyantini. "Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik". *Jambura Journal of Educational Management* 1, No.2, (September 2020).
- Indra, Hasbi. "Metodologi pendidikan TKQ/TPQ". *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam* 7, No.2, (2018).

- Kasmawati, “Implementasi Perencanaan Pendidikan Dalam Lembaga Pendidikan Islam”. *Jurnal Idaarah 3*, No. 1 (Juni 2019).
- Kementerian Agama RI. *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Nomor 6093 Tahun 2020 Tentang Standa Nasional Kompetensi Pendidikan Al-Qur'an*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2020.
- Kuntoro, Alfian Tri. “Manajemen Mutu Pendidikan Islam”. *Jurnal Kependidikan 7*, No. 1, (Mei 2019).
- Machali, Imam dan Ara Hidayat. *The Handbook Of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Jakarta : Kencana, 2018.
- Marlina, Leny. “Perencanaan Pembelajaran Anak Usia Dini”. *Raudhatul Athfal: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini 1*, No. 2, (2017).
- Maharani, Novie P. “Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen”. *Jurnal Bisnis Terapan, 3*, No. 02, (2019).
- Mudassir, “Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun”. *Jurnal Ilmiah Didaktika 16*, No. 2.
- Mukrodi, Mukhlis Catio, & Moh. Sutoro. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang : Unpam Press, 2022.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2003
- Rochman, Fathur. “Implementasi Perencanaan Rekrutmen Dan Seleksi Guru Bahasa Arab (Studi Kasus di Madrasah Tsnowiyah (MTs) Al Qodiri 1 Jember)”. *Lisan An Nathiq: Jurnal Bahasa dan Pendidikan Bahasa Arab 1*, No. 2, (Mei 2020).
- Rotty, Viktory Nicodemus Joufree & Damianus Pongoh. “Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru”, *Jurnal Pendidikan dan Konseling 4*, No. 6, (2022).
- Rusby, Zulkifli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016.
- Sabani, Fatmaridah, Ilma Latifatul Lutfia, “Penguatan Pendidikan di Masyarakat Melalui Vitalisasi Pendidikan Non Formal di Kota Palopo”, *Jurnal Sintestesia 13*, No. 1, (2023),
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*. USA : Kogan Page, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Supriadi, Adih dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo : Tahta Media Group, 2022.
- Thoyyiban, M, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Non Formal Dan In Formal Di Kabupaten Tuban”, *AL HIKMAH Jurnal Studi Keislaman 11*, No 1, (2021).

- Ulfa, Mutia dan Erni Musnatiwi. "Analisis Perencanaan Dalam Manajemen Pendirian Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini". *Leaderia: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1. No. 1, (2020).
- Weol, Marshel, Frans Singkoh, Fanley Pangemanan, "Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Minahasa Selatan", *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan* 3, No. 3, (2019).