

Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Yusuf Hadijaya, Inom Nasution, Ariani,

yusufhadijaya@uinsu.ac.id arianipelangi03@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the process of recruiting educators at the Mustahafawiyah Purbabaru Islamic Boarding School, which focuses on the recruitment process in improving the quality of education, obstacles that arise and solutions offered during the recruitment process. This research uses qualitative research with a qualitative descriptive approach. The purpose of this study was to determine how the recruitment of educators at the Mustahafawiyah Purbabaru Islamic Boarding School, how the attitude of the Islamic boarding school in responding to the obstacles that occurred and the solution, and how effective recruitment was implemented in improving the quality of education at Pondok Pesantren Mustahafawiyah Purbabaru. The results of the study revealed that: (1) The recruitment of teaching staff at the Mustahafawiyah Purbabaru Islamic Boarding School was effective. With a good and structured process, starting from planning, organizing, implementing, to monitoring, it goes well and according to established procedures. (2) Orders and pressure from various parties are part of the obstacles that occur during the recruitment process, but can be overcome with good cooperation between the Recruitment Team and institutions and remain consistent with the agreed procedures. (3) Consistency and good cooperation that has been fostered, both between the assigned team and the institution, can carry out the recruitment process for new educators properly. So as to produce effective recruitment that produces quality educators and can assist institutions in improving the quality of education.

Keywords: *Recruitment, Educators, Quality*

Pendahuluan

Rekrutmen sendiri merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan oleh organisasi.¹ Kegiatan rekrutmen, seleksi, dan penilaian kerja dilaksanakan sebagai sebuah jalinan kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan. Karena keterkaitan itu maka kegiatan tersebut sama-sama mempengaruhi bagaimana strategi sumber daya manusianya.² Merekrut dapat juga dipahami sebagai proses memilih dan menghadirkan tenaga kerja baru untuk mengisi jabatan yang masih kosong dengan menggunakan sistem tertentu. Mekanisme penerimaan tenaga pendidik hendaknya menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan, sebab pada tahap ini, lembaga memiliki wewenang dalam menentukan dan menyeleksi tenaga pendidik sesuai dengan kriteria yang

¹ Sondang P. Siagian, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 102.

² Yusuf Hadi Jaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing, hal. 68.

dibutuhkan. Kesalahan dalam proses merekrut tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam pencapaian tujuan dan cita-cita lulusan yang diinginkan.³ Menurut E. Mulyasa rekrutme merupakan suatu usaha dalam mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang memiliki syarat kualifikasi sebanyak-banyaknya dan kemudian dipilihlah yang terbaik dari calon-calon tersebut. Untuk kepentingan tersebut dilakukan seleksi, baik itu melalui ujian lisan, tulisan, maupun praktek.⁴

Metode dan sumber rekrutmen tenaga kerja baru, Sofyandi mengemukakan bahwa secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis, yaitu:⁵ 1). Sumber Internal di antaranya: *Job posting*, referensi pegawai lama, dan rencana suksesi/ penggantian karyawan. 2). Sumber eksternal, misalnya sebuah organisasi membutuhkan seorang operator yang mengelola data dan dokumen organisasi. Kegiatan rekrutmen dilakukan berharap mendapatkan tenaga kerja yang baik untuk dipekerjakan disuatu lembaga. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang terbaik, maka perlu dasar-dasar rekrutmen yang baik pula. Dasar-dasar program rekrutmen yang baik mencakup: Memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah mengkompromikan standar rekrutmen, berlangsung secara berkesinambungan, program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif. Rekrutmen dapat menarik individu dari karyawan yang saat ini dikaryakan oleh lembaga lain atau yang tidak bekerja.⁶ Beberapa kualifikasi yang menjadi dasar bagi pelaksanaan rekrutmen diberbagai organisasi menurut Malayu S.P. Hasibuan, kualifikasi yang digunakan sebagai dasar seleksi pertama kali adalah sebagai berikut: faktor umur, factor kesehatan fisik, factor pendidikan, factor jenis kelamin, factor bakat, factor tempramen, factor pengalaman kerja, factor kejujuran, factor kedisiplinan dan faktor inisiatif dan kreatif.⁷ Dalam perekrutan ada prosedur atau langkah-langkah yang harus dilalui pelamar, antara lain:⁸ 1). Penerimaan surat lamaran, Dari kesan pertama inilah perekrut mengambil keputusan apakah akan melanjutkan langkah berikutnya atau tidak. Sebaliknya dengan kunjungan pertamanya keorganisasi, pelamar dapat memutuskan apakah akan melanjutkan keinginannya untuk berkarya di organisasi tersebut atau tidak, 2). Penyelenggaraan ujian, Berbagai ujian diselenggarakan dan dilaksanakan untuk memperoleh informasi yang objektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya, 3). Wawancara, sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar, wawancara dilaksanakan dalam bentuk tatap muka antara seorang pewawancara dengan seorang pelamar, 4). Surat-surat referensi, dimaksudkan untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai/ norma yang dianut, perilaku dan hal-hal lain yang dipandang relevan, 5). Evaluasi medis, dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada pada kondisi fisik yang sehat. Dua cara umum ditempuh dalam proses ini. Pertama, pelamar diminta melampirkan surat keterangan dari dokter. Tetapi karena surat keterangan demikian bersifat umum, ada kalanya organisasi menempuh cara kedua yaitu

³ Supiana, (2008), *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tangerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis*, Badan Litbang Dan Diklat Depag RI, hal. 292.

⁴ E. Mulyasa, (2007), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, hal. 153.

⁵ Sofyandi, Herman, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 27.

⁶ Nurdin, Ali, dkk. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media, hal.38.

⁷ Malayu S.P Hasibuan, (1990), *MSDM Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV.Haji, hal.60.

⁸ Siagian, Sondang P, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, hal. 137.

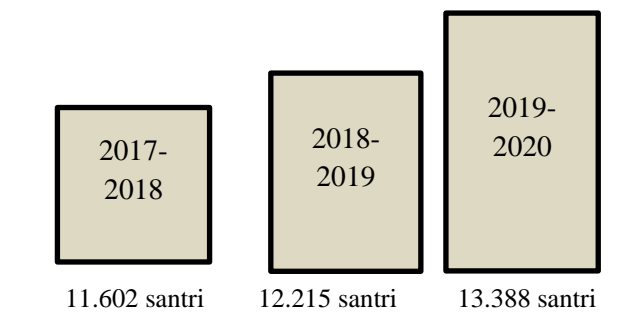
melakukan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan menyeluruh di tempat pemeriksaan oleh dokter yang ditunjuk oleh organisasi, 6). Keputusan rekrutmen, ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapa saja yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima.

Kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan bertujuan untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki potensi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dirumuskan pada 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 sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana atau Program Diploma IV. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁹ Maka sesungguhnya dengan adanya Undang-Undang tersebut, memudahkan lembaga dalam menentukan kualifikasi para pelamar yang ingin direkrut.

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara mengeluarkan peserta didik dari kebodohan serta buruknya moral dan keimanan. Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik (*good planning system*) dengan materi, sistem, tata kelola disampaikan oleh tenaga pendidik yang baik dengan komponen pendidikan yang bermutu.¹⁰ Berdasarkan studi pendahuluan (*grand tour*), Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru merupakan sebuah pesantren yang keberadaannya sangat diminati oleh masyarakat karena merupakan salah satu lembaga yang memiliki keunikan sendiri dan juga merupakan pondok pesantren tertua di Sumatera Utara. Tenaga pendidik memiliki latar belakang dari berbagai lulusan. Sebagian besarnya merupakan alumni-alumni Universitas Islam dalam dan luar negeri dan demikian pula para santrinya yang menyebar keberbagai daerah bahkan kebeberapa negeri. Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru dirancang sebagai pondok pesantren klasik yang berorientasi pada masa depan untuk mewujudkan generasi berkarakter islami dengan berpegang Iman dan Taqwa serta berfahaman Ahli Sunnah Wal Jama'ah. Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru menyelenggarakan pengembangan pendidikan dengan ciri-ciri keunggulan tertentu yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan kekhasan budaya daerah. Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru telah memiliki citra yang baik di hati masyarakat luas. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin bertambahnya jumlah santri setiap tahunnya. Pada tahun ajaran 2017-2018 jumlah santri berkisar sekitar 11.602 orang, pada tahun ajaran 2018-2019 santri berjumlah 12.215 orang, dan pada tahun ajaran 2019-2020 total santri sekitar 13.388 orang, sebagaimana pada gambar diagram di bawah ini:

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

¹⁰ Dedi Mulyasana, (2012), *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 120.



Gambar. 1.1

Digram Peningkatan Jumlah Santri Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

dan juga prestasi yang telah banyak diraih baik yang lokal, regional, maupun nasional. Demi mempertahankan citra tersebut, maka mutu pembelajaran Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru harus dipertahankan bahkan harus ditingkatkan. Karena tenaga pendidik merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pendidikan. Dengan demikian, maka rekrutmen adalah salah satu cara untuk mencari bibit tenaga pendidik yang berkualitas. Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru dikenal dengan santri yang pandai, mandiri dan dibekali dengan berbagai hafalan yang baik. Namun dibalik itu semua, peran tenaga pendidik tidak bisa dinafikan dalam mencetak *output* santri yang demikian dikenal masyarakat. Setelah banyaknya prestasi yang baik tingkat lokal, regional, bahkan nasional, Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru semakin diminati oleh masyarakat. Jumlah santri baru setiap tahunnya terus mengalami peningkatan. Karena pembatasan santri merupakan sesuatu yang tidak diperbolehkan di pondok pesantren ini. Sebab merupakan wasiat dari pendiri pondok pesantren (Syeikh Musthafa Husein Nasution) dengan alasan semua orang berhak mengenyam pendidikan dan tidak selayaknya seseorang melarang/membatasi orang lain untuk menuntut ilmu terlebih itu adalah ilmu agama. Maka hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pihak lembaga yang sekarang mengelolanya. Namun demikian, pihak lembaga tetap mengupayakan meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah melalui penambahan ruangan belajar dan merekrut tenaga pendidik yang berkualitas. Akan tetapi, jumlah santri yang bertambah setiap tahunnya hampir tidak sebanding dengan jumlah guru yang direkrut. Walau demikian, kualitas lulusan dan sebaran lulusannya masih dalam kategori baik. Berdasarkan latar kajian teori, penelitian terdahulu dan hasil observasi peneliti membahas tentang “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.”

Metodologi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang mengedepankan data dengan berlandaskan pada pengungkapan apa-apa yang diungkapkan oleh responden dari data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.¹¹ Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, yang beralamat di jl. Lintas Medan-Padang, Kecamatan Lembah Sorik Marapi, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara. Dimulai tanggal 1 Maret 2020 sampai dengan 22 Juli 2020. Subjek penelitian adalah Tim Rekrutmen Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yang ditunjuk oleh pihak lembaga. Ada pun Tim Rekrutmen tersebut di antaranya adalah ketua rekrutmen, bidang administrasi, dan penguji calon guru yang akan diseleksi. Sedangkan yang menjadi informan atau responden menurut

¹¹ Moleong, j. Lexy, (2004), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 3.

Moleong adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar peneliti.¹² Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Roisul Mu'allimin, bidang administrasi, dan guru, serta sumber yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk peningkatan kualitas pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya kualitas pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru dapat dilihat dari bagaimana pesantren merekrut tenaga pendidik baru. Rekrutmen tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru dapat dikelompokkan menjadi empat tahap yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

a) *Planning* (Perencanaan)

Sebagai bagian dari perencanaan awal pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, pihak pondok pesantren membentuk sebuah panitia yang disebut dengan Tim Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru. Kemudian Tim Rekrutmen inilah yang bertanggungjawab secara keseluruhan dalam proses rekrutmen. Hal ini dilakukan untuk mempermudah program kerja dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru.

Perekrutan yang dilakukan Tim Rekrutmen di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru tidak memiliki jadwal rutin. Rekrutmen tenaga pendidik dilakukan jika Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru benar-benar merasa perlu menambah tenaga pendidik baru. Perekrutan tenaga pendidik baru dilakukan dengan berbagai pertimbangan misalnya ada tenaga pendidik yang nonaktif, meninggal dunia, mengundurkan diri, dan diberhentikan. Setelah pembentukan Tim Rekrutmen, selanjutnya Tim rekrutmen menyiapkan strategi mulai dari pemilihan berkas dokumen, jadwal seleksi hingga ketusan seleksi. Dalam hal menyebarkan informasi perekrutan, pondok pesantren tidak melakukannya. Karena kebersinambungannya berkas dokumen yang masuk ke pesantren.

b) *Organizing* (Pengorganisasian)

Setelah ditunjuknya penanggung jawab pada rekrutmen tenaga pendidik (ketua), maka ketua terpilih membentuk Tim Rekrutmen yang terdiri dari Tim Administrasi, dan Tim Penguji. Tim Administrasi bertugas untuk mengelola dan menyimpan semua berkas terkait perekrutan, Tim Penguji bertugas untuk menguji kemampuan dan intelektua pelamar, sedangkan Ketua dan Mudir pesantren secara otomatis menjadi pengawas terhadap berjalannya proses rekrutmen.

c) *Actuating* (Menggerakkan)

Setiap pelamar harus melalui tahapan-tahapan sebelum menjadi guru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. Pertama, Proses pendaftaran yaitu para pelamar memasukkan berkas lamaran pekerjaan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan ke sekretariat pondok pesantren. Surat lamaran menjadi guru di Pondok Pesantren Musthafawiyah

¹² *Ibid*, hal. 112.

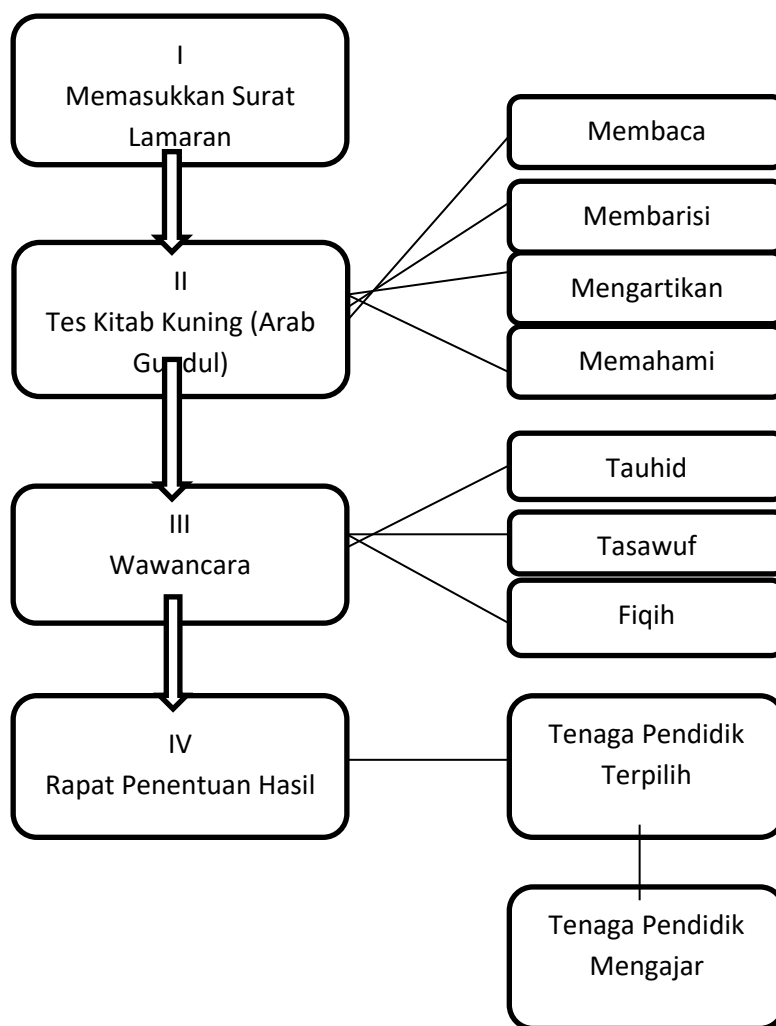
Purbabaru terus berdatangan meski pihak pesantren tidak mengumumkan perekrutan tenaga pendidik baru melainkan bila saatnya pondok pesantren merasa membutuhkan tenaga pendidik baru, maka berkas dokumen yang telah masuk terdahulu akan diperiksa dan dipilih sesuai kategori dan prosedur yang berlaku. Setelah menemukan berkas dokumen yang dianggap Tim Rekrutmen sesuai dengan kualifikasi tenaga pendidik yang diharapkan, maka oleh Tim Rekrutmen akan menghubungi yang bersangkutan melalui nomor *Handphone* yang tertera dalam berkas pelamar untuk dapat mengikuti tahap selanjutnya.

Kedua, mengikuti tes Membaca kitab kuning (arab gundul). Untuk melanjutkan ujian seleksi selanjutnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, para pelamar harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya, karena tes membaca kitab kuning (arab gundul) yang disiapkan oleh Tim Rekrutmen bersifat seleksi menggunakan sistem gugur. Ada pun kitab kuning (arab gundul) yang akan di suruh bacakan kepada para pelamar adalah Kitab Fiqih (*Bajuri jilid I, atau I'nahtu Thalibin Jilid I*), *Tauhid (Alhusunul Hamidiyah, Addasuuki)*, Tasawuf (*Minhaajul 'Abidin, Ihyaa 'Ulumuddin*), dan Nahwu (*Alkawakibuddurriyyah, Syarah Ibnu 'Aqil*). Kitab-kitab yang dibaca sewaktu-waktu dapat berubah dan bertambah sesuai kebutuhan pondok pesantren. Tes secara lisan/membaca kitab kuning (arab gundul) yang dilakukan adalah sebagai salah satu syarat penting untuk melakukan tes berikutnya, yaitu tes wawancara mengenai sejauh mana pemahaman dalam memahami isi kandungan kitab yang dibaca pelamar.

Ketiga, yaitu tahap wawancara. Tahap wawancara merupakan tahap terakhir yang dilalui oleh para pelamar. Dan sekaligus penentuan lulus atau tidaknya pelamar tersebut. Pada tahap ini pelamar akan diajukan beberapa pertanyaan dari para penguji terkait tentang ketauhidan, tasawufnya, serta ilmu fiqih yang nantinya akan menghantarkan para penguji kepada tahap meluluskan atau tidak meluluskan. Pertanyaan terhadap para pelamar bisa saja sama dan bisa juga berbeda. Jadi pelamar berikutnya tidak bisa berpedoman sepenuhnya terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah berlaku terhadap pelamar sebelumnya. Setelah ketiga tahap sudah dilalui (tes administrasi, tes baca kitab kuning (arab gundul) dan pemahaman, serta wawancara) maka tahap selanjutnya akan dikembalikan ke pihak pondok pesantren yang akan menentukan layak tidaknya pelamar tersebut menjadi tenaga pendidik di pondok pesantren tersebut.

Gambar. 4.3.

Alur Penerimaan Tenaga Pendidik Baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru



Persyaratan untuk calon pendidik tidak hanya dari Tim Rekrutmen, namun pondok pesantren juga mempunyai persyaratan khusus yang harus dimiliki oleh pelamar. Peneliti sendiri mengelompokkan persyaratan/kriteria yang harus dimiliki pelamar menjadi dua kategori, yaitu kriteria secara umum dan secara khusus. Secara umum pelamar harus memiliki : (1) Akhlakul karimah, (2) Cerdas, (3) Bewibawa, (4) Mampu membaca dan memahami kitab kuning (arab gundul), dan (5) Menguasai Nahwu Shrof. Sedangkan syarat khusus yang harus dimiliki pelamar adalah: (1) Beri'tiqad Ahlussunnah Wal Jama'ah, (2) Bermazhab Syafi'I, (3) Menganut keyakinan ketauhidah yang dikemukakan oleh Imam Abu Hasan Asy-Syazili dan Imam Mturidiyy, (4) Fiqih yang diamalkan adalah fiqih Imam Syafi'I, dan (5) Tasawufnya adalah yang dikembangkan oleh Imam Al-Ghazali.

Secara umum pula, setiap sekolah tentu mengharapkan tenaga pendidik yang direkrut memiliki akhlakul karimah, cerdas dan juga memiliki wibawa meskipun tidak setiap sekolah mencantumkan persyaratan ini secara langsung dibagian syarat/kriteria yang disebarikan kepada publik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Imam Al-Ghazali dalam bukunya Azizah Hanum menyatakan bahwa salah satu kriteria yang harus dimiliki guru itu adalah harus cerdas, tawadhu', sopan santun, berwibawa, niat yang tulus, dan memiliki sifat

pengasih terhadap orang lain.¹³ Akan tetapi kebenarannya adalah sekolah melirik calon guru yang memiliki kriteria tersebut. Sebab, menyadari bahwa tenaga pendidik/guru merupakan contoh secara langsung yang akan dilihat oleh peserta didik. Terlebih Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yang memang dasarnya adalah pendidikan Islam, tentu syarat tersebut sangat diutamakan dalam perekrutan tenaga pendidik baru di lembaga tersebut.

Kriteria lain yang sangat diprioritaskan oleh pihak Pesantren Musthafawiyah kemampuan membaca kitab kuning (arab gundul) serta memahaminya dengan baik. Dalam hal ini, para pelamar harus menyadari betul bahwa sebelum menyerahkan surat lamaran ke Pesantren ini, harus memastikan terlebih dahulu bahwa ia mampu membaca kitab kuning (arab gundul) maksudnya adalah tulisan-tulisan arab tanpa baris dan setelah dibaca, dibarisi, dan diartikan, harus mampu pula menjaarkan isinya. Adapun untuk memiliki kemampuan membaca, membarisi kitab, mengartikan, dan memahami kitab ini, guru juga harus memiliki kemampuan untuk menguasai Nahwu dan Shorof yaitu sering disebut sebagai ilmu alat dalam Bahasa Arab. Ilmu Nahwu dan Shorof ini merupakan ilmu yang mengkaji tentang tata cara membarisi dan memahami isi dari kitab kuning (arab gundul) maupun Alqur'an dalam Islam.

Selanjutnya, adalah I'tiqad dan pemahaman yang dimiliki oleh pelamar harus Ahlus Sunnah Wal Jama'ah yang bermazhabkan Syafi'i. Sesuai dengan wasiat dari pendiri Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yang terus dipelihara hingga kini dan sampai yang akan datang, guru yang menganut I'tiqad selain dari Ahlus Sunnah Wal Jama'ah dan diluar mazhab Syafi'i tidak diperbolehkan mengajar atau berdedikasi di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. Hal ini bukan dikarenakan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru tidak meyakini dan menyalahkan adanya mazhab dan keyakinan lain, akan tetapi untuk menjaga kemurnian, kepercayaan, pendirian, dan konsistensi dari Pondok Pesantren dan Islam itu sendiri. Dan Pondok Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru termasuk yang meyakini hal ini.

Demikian pula dengan keyakinan ketauhidan harus menganut yang dikemukakan oleh Imam Abu Hasan Asy-Syazili dan Imam Mturidiyy, serta Tasawufnya harus yang dikembangkan oleh Imam Al-Ghazali. Karena ketauhidan menyangkut tentang keyakinan terhadap yang Maha menciptakan dan Tasawuf terkait ilmu kebersihan jiwa dalam mengakui Allah, didorong pula dengan banyaknya pandangan dan ilmu terkait demikian, maka Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru menetapkan dan menspesifikkan pedoman dalam berkeyakinan, berketauhidan serta bertata cara pengamalan sehari-hari. Yaitu dengan menetapkan ketentuan-ketentuan di atas yang pada dasarnya adalah bersumber dari mazhab Imam Syafi'i.

Menurut Siagian, pentingnya berbagai tes diselenggarakan, tidak boleh dilupakan bahwa penggunaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh informasi secara lebih objektif mengenai pelamar.¹⁴ Maka ada pun syarat-syarat yang ditetapkan oleh pondok pesantren merupakan hal yang lumrah dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan pesantren itu sendiri. Menurut George Terry dan Syamsi menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah sebagai pemilihan yang didasarkan kriteria tertentu atas dua atau lebih alternative yang mungkin.¹⁵ Pengambilan keputusan hasil dari perekrutan tenaga pendidik baru yang dilakukan melalui rapat penentuan pelamar yang terpilih menjadi tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Tim Rekrutmen ikut melibatkan Tim lainnya yang telah dibentuk. Pondok pesantren mengambil keputusan

¹³ Azizah Hannum Ok, (2017), *Filsafat Pendidikan Islam*, Medan: Rayyan Press, hal. 83.

¹⁴ Sondang P. Siagian, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, hal, 137.

¹⁵ Syamsi, Ibnu, (2000), *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 5.

tertentu karena adanya hasil tes dan juga berbagai pertimbangan lainnya seperti prestasi yang diperoleh, pengalaman kerja, dan lain-lain yang dilampirkan pelamar pada dokumen awal yang dapat mendukung kelulusan dari sipelamar.

Kendala-kendala yang dihadapi Tim Rekrutmen dalam melaksanakan tugasnya hanya terdapat pada adanya “pesanan” untuk salah satu pelamar dari senior, sanak saudara dari pelamar baik yang berada dalam dan luar pondok pesantren, yang membuat Tim Rekrutmen untuk tetap berlaku adil dan transparan. Akan tetapi hal ini tidak menjadi masalah yang serius karena untuk pemecahannya dapat dilihat dari rangkaian tes yang akan tetap dilaluinya. Setelah mengikuti tes akan terlihat layak tidaknya dia menjadi tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

d) *Controlling* (Pengawasan)

Semua yang dilakukan mulai dari perencanaan hingga pengawasan merupakan upaya dari pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas para tenaga pendidikan. Mudir Pondok Pesantren Mustafawiyah Purbabaru berperan dalam pengawasan yang mana pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpanan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

Hambatan Dan Solusi Saat Proses Rekrutmen

Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru mengalami satu kendala dan hambatan. Namun, hambatan yang dialami tidaklah menjadi persolan berat bagi pelaksanaannya, karena Tim Rekrutmen telah menyiapkan segala sesuatunya secara matang. Bahkan sudah menyiapkan penyelesaian yang akan dilakukan jika ada kendala dan hambatan, karena Tim Rekrutmen selalu belajar dan mengevaluasi setiap masa rekrutmen dilakukan dari waktu ke waktu selalu ada perbaikan. Hanya ada satu hambatan dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yakni adanya beban mental saat ada tekanan/perminataan/pesanan dari pihak tertentu untuk meloloskan kerabat/saudaranya saat proses rekrutmen.

Menurut Nurdin, proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan berbagai pilihan untuk diambil pilihan yang terbaik. Adapun dalam proses rekrutmen harus mengikuti sistematika di antaranya penerimaan surat lamaran, pemeriksaan dan pemilihan surat lamaran, penyelenggaraan ujian saringan, wawancara rekrutmen, perencanaan referensi, wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya, keputusan atas pelamaran, dan orientasi pekerjaan.¹⁶

Berkaitan dengan orientasi pekerjaan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru berpegang teguh untuk selalu meningkatkan mutu. Semua proses rekrutmen adalah bertujuan untuk peningkatan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. Dengan demikian, kendala yang ada saat proses rekrutmen seperti adanya permintaan/tekanan dari guru senior, pondok pesantren atau pihak manapun untuk menerima/meloloskan saudaranya saat tes rekrutmen tidak menjadi hal yang berarti jika koordinasi semua orang yang berkaitan dengan rekrutmen berjalan sesuai prosedur. Artinya semua proses dijalankan sesuai aturan dan rencana, maka tekanan dari pihak manapun tidak akan bisa mengubah hasilnya. Karena

¹⁶ Nurdin, Ali, dkk, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media, hal, 44.

tes seleksi saat proses rekrutmen dikerjakan oleh pelamar sendiri, tidak ada pengganti/perwakilan dan para pengawas serta penguji melakukan tugas sebagai kewajiban untuk selalu meningkatkan kualitas pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. Jadi dengan harus melewati tes seleksi secara natural dan sesuai prosedur maka hal tersebut akan menepis kendala (permintaan/tekanan) dari pihak manapun.

Peningkatan Kualitas Pendidikan

Berkaitan dengan peningkatan kualitas, maka rekrutmen tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru telah melakukan rekrutmen dengan menerapkan fungsi manajemen yang efektif. Menurut Stoner yang dikutip oleh Yusuf Irianto Efektifnya suatu proses rekrutmen sangat dipengaruhi oleh sikap organisasi dalam menjalankan sejumlah kegiatan terkait perekrutan dengan melaksanakan kegiatan menentukan dan membuat kategori kebutuhan SDM jangka pendek dan jangka panjang, selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja, mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar, menyimpan data tentang jumlah dan kualitas pelamar kerja dari setiap sumber dan, menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.¹⁷

Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru tidak berhenti ketika telah mendapatkan guru baru yang lulus rangkaian tes seleksi saja, namun masih tetap dipantau dan diperhatikan oleh Tim rekrutmen apakah layak menjadi pengajar di kelas yang sudah ditetapkan atau tidak. Pelamar yang lulus akan diberikan waktu satu semester mengajar di kelas yang ditentukan oleh Tim Rekrutmen, apabila pelamar yang sudah lulus dirasa belum layak mengajar dikelas tersebut, maka semester yang selanjutnya akan dipindahkan ke kelas yang lebih rendah sesuai kemampuannya. Sembari terus diberikan bimbingan dan pembelajaran, sehingga apabila kemampuannya bertambah, semester berikutnya akan diperintahkan mengajar di kelas yang lebih tinggi.

Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru telah melaksanakan proses rekrutmen tenaga pendidik baru dengan baik dan terstruktur. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan oleh pondok pesantren secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan SDM yang baik. Mudir pesantren maupun bagian administrasi Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yang selalu memberikan kontribusinya kepada Tim Rekrutmen sebagai pelaksana perekrutan tenaga pendidik baru, sehingga dalam perekrutan tenaga pendidik baru dapat berjalan dengan efektif.

Kesimpulan

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru telah dilaksanakan dengan baik. Mulai dari perencanaan yang matang, pengorganisasian yang terstruktur dan terarah, pelaksanaan yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, serta pengawasan yang maksimal dari tim yang telah ditentukan. Dan tentunya *Support system* yang baik dan mendukung dari pondok pesantren juga merupakan komponen utama dalam pelaksanaan rekrutmen sehingga dapat menghasilkan tenaga pendidik yang baik dan berkualitas.

¹⁷ Irianto, Yusuf, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia, hal. 40.

Kendala/hambatan yang terjadi dalam sebuah program atau kegiatan merupakan hal yang lumrah. Demikian pula dalam proses rekrutmen yang dilakukan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. Mendapat pesanan maupun tekanan dari berbagai pihak terkait kelulusan salah satu pelamar merupakan kendala utama yang dirasakan. Akan tetapi, dengan adanya komitmen dan kerjasama yang solid antar Tim Rekrutmen serta dukungan dari pondok pesantren untuk tetap berpegang teguh terhadap prosedur yang ada, maka dengan sendirinya masalah tersebut mendapat solusi yang efektif. Sebab tujuan utama perekrutan adalah untuk mendapatkan tenaga didik yang berkualitas sehingga dapat membantu perkembangan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

Tenaga Pendidik yang sudah dinyatakan lulus menjadi guru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru terus diberikan bimbingan dan pembelajaran agar keilmuan dari tenaga pendidik baru terus bertambah dan sesuai dengan keilmuan yang diterapkan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

Implikasi

Salah satu komponen terdapat di sekolah adalah tenaga pendidik. Apabila sekolah menginginkan output yang berkualitas, maka sekolah juga harus memiliki tenaga pendidik yang handal, professional dan berkompeten. Peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tidak lepas dari peran seorang pendidik, karena pendidik merupakan kunci pokok keberhasilan pendidikan.

Sekolah dapat menghasilkan siswa yang berkualitas, dimulai dari pendidik yang memiliki kualitas dalam mengajar, dan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas salah satunya dengan melakukan selektif yang profesional ketika perekrutan tenaga pendidik ke sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari proses rekrutmen tenaga pendidik baru oleh pihak pondok pesantren yang sudah terstruktur dan sistematis. Dalam meningkatkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru melalui rekrutmen tenaga pendidik baru maka implikasi dalam penelitian ini:

1. Adanya perbaikan sistem perekrutan tenaga pendidik
2. Adanya perbaikan kualitas tenaga pendidik
3. Adanya perbaikan kualitas pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru
4. Dengan adanya perbaikan sistem rekrutmen, peningkatan kualitas tenaga pendidik, dapat menghasilkan sebuah lembaga pendidikan yang bermutu, melahirkan lulusan yang berkompeten sesuai standar yang diinginkan oleh pondok pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadijaya, Y. (2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Hannum, A. (2017). *Filsafat Pendidikan Islam*. Medan: Rayyan Press.
- Ibnu Syamsi. (2000), *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Insan Cendekia Tangerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis*. Badan Litbang Dan Diklat Depag RI.
- Irianto, Y. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia
- Moleong, J. Lexy. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Mulyasana, D. (2012). *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuridin, Ali, dkk. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Faza Media.
- Siagian, S, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S, P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supiana. (2008). *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Negeri*
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen