

**Efektifitas Sistem Rekrutmen Guru Pendidikan Formal
Yayasan Pondok Pesantren Darussalam
Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi
Tahun Pembelajaran 2018/2019**

Eko Budiwono¹, Muhamad Annas², Mahya Aliya³

e-mail: ekobeye31@gmail.com¹, muhamadannas127.iida@gmail.com³

mahyaaliya@gmail.com³

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Abstract

The objectives in this study are: (1) Knowing the formal education recruitment system; (2) Knowing the supporting and inhibiting factors in it; (3) Knowing the right strategy to be applied to the formal education teacher recruitment system which is located at the Darussalam Block Pondok pesantren foundation in the 2018/2019 Academic Year. This research method uses descriptive qualitative, data collection through interviews, observation, and documentation. Data analysis using SWOT analysis and data validity techniques using triangulation. The results of his research, the effectiveness of the formal education teacher recruitment system at the Darussalam Blokagung boarding school foundation include: (1) Teacher recruitment prioritizes students and alumni of the foundation as educators who fit the vision and mission of the foundation (2) Teacher recruitment is carried out centrally by the head of education and teaching (3) Submission of a temporary teacher decision letter for 2 years as a test of teacher loyalty at the foundation.

Keywords: Recruitment System, Education Formal

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Mengetahui sistem rekrutmen pendidikan formal; (2) Mengetahui faktor pendukung dan penghambat di dalamnya; (3) Mengetahui strategi yang tepat untuk diterapkan pada sistem rekrutmen guru pendidikan formal yang bertempat di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung Tahun Pembelajaran 2018/2019. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, pengumpulan datanya melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis SWOT dan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil penelitiannya, efektifitas sistem rekrutmen guru pendidikan formal yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung meliputi: (1) Rekrutmen guru mengutamakan santri dan alumni yayasan sebagai pendidik yang sesuai visi misi yayasan (2) Rekrutmen guru dilaksanakan secara terpusat oleh kepala bidang pendidikan dan pengajaran (3) Penyerahan surat keputusan guru tidak tetap selama 2 tahun sebagai uji loyalitas guru di yayasan.

Kata kunci: Sistem Rekrutmen, Pendidikan Formal

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang pokok yang harus diperhatikan secara sepenuhnya dalam lembaga pendidikan atau organisasi manapun, sumber daya manusia adalah bentuk fisik dari kekuatan yang dimiliki suatu lembaga. Tanpa adanya sumber daya dan anggota yang berkualitas, maka akan sulit untuk mewujudkan suatu lembaga yang berkualitas pula. Terlebih dalam dunia pendidikan. Dalam lingkungan lembaga pendidikan terbaik, didalamnya juga memuat tenaga pendidik terbaik pula. Mereka dipilih melalui beberapa seleksi yang sudah ditetapkan oleh lembaga dan kualitasnya dipertahankan demi menjaga maupun meningkatkan kualitas lembaga itu sendiri.

Menurut Siagian (2016: 102) menyatakan bahwa proses rekrutmen dimulai dari pelaksanaan pencarian pelamar dan diakhiri ketika pelamar mengajukan lamaran. Jika proses rekrutmen ditempuh sesuai dengan prosedur, maka akan menghasilkan adanya sekelompok pelamar yang selanjutnya dipilih dengan melalui proses seleksi sebagai penjamin bahwa hanya yang paling memenuhi syarat saja yang dapat diterima sebagai anggota atau pekerja dalam perusahaan atau organisasi yang membutuhkan. Menurut Trianto dan Titik Triwulan Tutik dalam Utami (2016: 9) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi kualitas pendidikan apabila dari sisi keberadaan guru. Pertama, kualitas pendidikan kompetensi guru masih rendah. Kedua, masih banyaknya guru yang mengajarkan bidang pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa guru dapat dikatakan profesional perlu dikuatkan dengan sertifikat pendidik. Untuk itu guru dapat memperoleh sertifikat pendidik jika memenuhi 2 syarat, yaitu memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D-4 dan memiliki 4 kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dengan demikian perlu adanya proses rekrutmen yang tertib dan selektif untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas demi tercapainya peningkatan kualitas pendidikan di suatu lembaga.

Berkaitan dengan beberapa pengertian di atas, maka sistem rekrutmen memang suatu bagian yang perlu mendapat perhatian lebih dan perlu diteliti secara mendalam, karena di dalamnya memuat sistem yang memasukkan sumber daya yang menjadi penentu kualitas organisasi, perusahaan maupun lembaga pendidikan. Terlebih pada lembaga pendidikan, sistem rekrutmen guru perlu mendapat dikaji dan dievaluasi terus menerus hingga menemukan sistem yang tepat untuk mendapatkan guru dan tenaga kependidikan yang dapat menunjang kesuksesan lembaga pendidikan tersebut.

B. Permasalahan

Beberapa permasalahan yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian tentang rekrutmen guru pendidikan formal adalah informasi rekrutmen yang disebarkan hanyalah di kalangan orang-orang tertentu saja, sehingga kurang mencakup pada sasaran yang dituju. Rekrutmen merupakan gerbang utama dalam pencarian anggota yang berkualitas untuk meningkatkan kualitas dalam suatu organisasi. Begitu pula dalam lembaga pendidikan, rekrutmen guru merupakan sistem yang perlu diperhatikan karena sebagai tempat untuk mencari guru yang berkualitas. Maka, penelitian ini penting untuk dilakukan pada yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Dari pernyataan di atas, di mana sebuah lembaga pendidikan diharuskan memiliki sistem rekrutmen guru secara efektif maka peneliti ingin mengetahui lebih mendalam Efektivitas Sistem Rekrutmen Guru Pendidikan Formal Yayasan Pondok Pesantren Darussalam tahun pembelajaran 2018/2019.

C. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan sistem rekrutmen, diantaranya: penelitian yang dilakukan oleh Dwi Utami (2016), dengan judul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Kualitas

Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Surakarta”. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data triangulasi sumber dan metode. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian berkesimpulan bahwa 1) Proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta’mirul Islam Surakarta telah terlaksana dengan baik. Dengan menggunakan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan secara sistematis, dan menempatkan orang-orang yang tepat dan kompeten, pelaksanaan rekrutmen yang terstruktur disesuaikan dengan standar yang ada, 2) Pengawasan yang dilakukan pada waktu proses rekrutmen dilakukan dengan tujuan peningkatan kualitas pendidikan. (3) Kendala yang dialami oleh lembaga pendidikan ini adalah beban mental yang dialami oleh penerima rekrutmen ketika muncul permintaan dari pihak tertentu untuk meloloskan orang-orang tertentu saat proses rekrutmen. Tim rekrutmen selalu melakukan koordinasi kepada seluruh personil agar selalu menekankan pentingnya rekrutmen tenaga pendidik baru guna peningkatan kualitas pendidikan di lembaga tersebut.

Penelitian dengan judul “Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Guru di SMP Manba’ul Ulum Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta” oleh Sholihat Nurfadilah (2017). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara dan studi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Sistem rekrutmen guru di SMP Manba’ul Ulum pondok pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta belum optimal karena sistem rekrutmen yang digunakan lebih mengutamakan alumni pondok pesantren Asshiddiqiyah sebagai calon guru.

Putri Amalia (2010), juga melaksanakan penelitian dengan judul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor”. Penelitian

ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan sudah cukup baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan melakukan analisis kebutuhan guru yang ada dan jumlah siswa pada tahun penelitian sampai perkiraan pada tahun berikutnya hingga penempatan pegawai baru. Hal ini terbukti dengan tidak adanya guru yang lepas dari tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas bahwa judul efektifitas sistem rekrutmen guru pendidikan formal yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung tahun pembelajaran 2018/2019 sebagai pelengkap judul penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu dapat diamati bahwa penelitian ini keseluruhannya menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dan Lembaga pendidikan islam.

2. Landasan Teori

- a. Siagian (2016: 102) mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan proses dalam mencari maupun menemukan, kemudian menarik pelamar untuk ditugaskan dalam organisasi. Sedangkan Sofyandi (2008: 100) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses penarikan orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat guna mengisi kekosongan posisi tugas kerja atau jabatan tertentu.
- b. Menurut L. Gaol (2014: 372) tujuan rekrutmen adalah menerima orang yang mengajukan lamaran pekerjaan sebanyak mungkin, yang disesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dari banyak sumber hingga besar kemungkinan akan mendapatkan calon pekerja dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Al Fajar dan Heru (2015: 73) juga berpendapat bahwa tujuan rekrutmen adalah menarik orang yang sesuai dengan kualifikasi untuk mengisi setiap lowongan atau tugas kerja yang ada.
- c. Dalam dunia pendidikan untuk mendapatkan pendidik yang profesional dalam suatu lembaga pendidikan maka perlu adanya prinsip-prinsip

rekrutmen guru yang harus dipegang teguh. Bafadal (2008: 22) mengemukakan prinsip-prinsip tersebut diantaranya yaitu:

- 1) Rekrutmen guru harus dirancang dengan matang, terorganisir dan sistematis agar dapat memenuhi kebutuhan
- 2) Rekrutmen guru harus dilaksanakan dengan cara objektif, yang dimaksud adalah panitia penyeleksi tenaga kerja baru menetapkan orang yang mengajukan lamaran yang lulus dan yang tidak lulus secara objektif.
- 3) Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki.

Dalam islam, proses rekrutmen merupakan persoalan krusial karena sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu dalam islam juga dinyatakan bahwa rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan pendidik yang pantas dan patut dan tercapai. Sebagaimana yang sudah tertulis dalam al qur'an surat Al Qashash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

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)

Ayat di atas menceritakan pekerja yang kuat. Pada zaman nabi pekerja yang direkrut merupakan karyawan untuk panglima perang, yang dimaksud kuat dalam ayat ini diartikan sebagai orang yang mempunyai fisik yang sehat dan tangguh secara jasmani dan rohani. Dengan fisik yang kuat maka seorang pekerja akan melaksanakan tugas dengan baik dan mendapatkan hasil yang

maksimal. Penerapan ayat ini di dalam proses rekrutmen zaman sekarang adalah persyaratan kesehatan yang dimiliki oleh seorang pelamar yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter atau rumah sakit. Bahkan, syarat ini sudah berlaku untuk segala jenis pekerjaan.

- d. Menurut Wukir (2013: 59) sumber calon anggota suatu organisasi dapat berasal dari internal/dalam atau eksternal/luar organisasi itu sendiri. Bila sumbernya didapatkan dari internal organisasi maka hal ini akan menyebabkan adanya pemindahan posisi jabatan atau dapat dikatakan transfer posisi atau promosi. Sedangkan bila sumbernya berasal dari eksternal organisasi maka proses rekrutmen dapat dimulai dengan memasang iklan yang bertujuan untuk menarik simpati dan minat calon anggota yang menjadi sasaran rekrutmen itu sendiri. Pemasangan iklan ini juga harus memuat informasi yang jelas, mencukupi, serta dapat mewakili beberapa informasi mengenai tugas pokok dan fungsi pekerjaan. Termasuk kualifikasi yang dibutuhkan dan lowongan yang dapat diisi oleh calon pelamar ketika diterima nanti.

L. Gaol (2014: 375) dalam rekrutmen penerimaan sumber daya manusia dapat berasal dari sumber internal/dalam dan eksternal/luar perusahaan.

1. Sumber Internal

Dari sumber internal yang diterima atau diambil untuk mengisi kekosongan tugas kerja adalah individu dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Dengan ini maka rekruter perusahaan mencari anggota/karyawan dari lingkungan Lembaga sendiri dan kemudian dipindah untuk mengisi atau menggantikan posisi tertentu. Rekrutmen internal ini dapat dilaksanakan dengan:

- a. Penawaran terbuka atau *job posting programs*
- b. Perbantuan pekerja atau *departing employees*

2. Sumber Eksternal

Rekrutmen internal ini dapat dilaksanakan dengan:

- a) *Walk-ins dan Write-ins*, maksud dari kalimat ini *Walk-ins* adalah pelamar datang pada Lembaga atau organisasi kemudian *Write-ins* pelamar menulis formulir atau sesamanya yang disiapkan oleh perusahaan
- b) Rekomendasi dari karyawan, rekomendasi jenis ini tidak hanya dari karyawan di dalam perusahaan saja. Akan tetapi teman, keluarga bahkan karyawan dari perusahaan lain dapat merekomendasikan calon anggota atau pekerja di perusahaan tersebut.
- c) Pengiklanan, cara ini dapat melalui berbagai kemediaan seperti surat kabar atau koran, majalah, televisi, radio. Di era yang sudah maju ini perusahaan atau Lembaga dapat menggunakan website sendiri untuk mempromosikan perusahaan sekaligus menjadikan website sebagai sarana informasi bagi pelamar kerja ketika dibutuhkan. Justru melalui website akan lebih mudah dan efisien karena mudah dijangkau oleh siapa saja.
- d) Agen-agen keamanan tenaga kerja negara. Sumber rekrutmen jenis ini cukup efektif untuk tugas kerja yang mengharuskan untuk menggunakan keahlian tertentu atau langka misalnya, khususnya untuk pekerjaan yang memiliki resiko tinggi dan membutuhkan keahlian tertentu dan sangat spesifik.
- e) Agen penempatan tenaga kerja. Agen ini sebagai penyalur kebutuhan antara pencari tenaga kerja dan pelamar pekerjaan. Selain itu agen sebagai penempatan tenaga kerja seperti ini memberikan pelayanan informasi pekerjaan lewat papan pengumuman, penerbitan secara periodic seperti majalah, *website*, dan lain sebagainya yang berisi daftar lowongan pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pasaran kerja.
- f) Lembaga-lembaga Pendidikan dan pelatihan. Lembaga yang dimaksud adalah Lembaga Pendidikan dan pelatihan yang memang menggunakan tenaga kerja khusus yang

menghasilkan sumber daya dari tenaga kerja yang berkualitas dan siap kerja.

- g) Departemen tenaga kerja, biasanya departemen tenaga kerja selalu mengumpulkan orang yang mencari pekerjaan dan menyalurkannya kepada perusahaan yang membutuhkan karyawan.
- h) Tenaga-tenaga professional mencari perusahaan. Biasanya hal ini dilakukan ketika membutuhkan pelamar yang sudah tingkat professional untuk menempati jabatan-jabatan eksekutif, atau menempati jabatan yang membutuhkan kemampuan tinggi.
- i) Organisasi profesi atau keahlian. Organisasi seperti ini terdiri dari kumpulan tenaga kerja yang professional seperti *trainer*, konsultan, dan beberapa professional lainnya.
- j) *Open house*. sistem ini termasuk system baru dari beberapa system rekrutmen yang ada. Secara teknis orang-orang di sekitar perusahaan atau Lembaga berkunjung dan sekedar melihat fasilitas yang ada dan mendapatkan beberapa penjelasan mengenai perusahaan. Dengan cara tersebut, maka diharapkan dapat menarik perhatian calon pelamar untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

e. Proses Rekrutmen Guru

Bafadal (2003: 87) dalam Kamaruddin (2012: 4) Proses rekrutmen guru dapat dilakukan melalui empat tahap sebagai berikut:

- 1) Persiapan rekrutmen guru, persiapan ini meliputi:
 - a) Pembentukan panitia rekrutmen guru.
 - b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan Yayasan yang berkenan dengan peraturan penerimaan guru.
 - c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru.
 - d) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.

- e) Persiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
 - f) Persiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baru
 - g) Persiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempatnya.
- 2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru. penyebaran pengumuman dapat melalui brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sebaiknya yang digunakan adalah media yang mudah dijangkau oleh masyarakat. Pengumuman tersebut berisi waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.
 - 3) Penerimaan lamaran guru baru. Pada tahap ini kegiatan yang harus dilakukan oleh panitia meliputi:
 - a) Melayani masyarakat yang mengajukan lamaran kerja
 - b) Melakukan pengecekan kelengkapan dokumen yang harus disertakan selama lamaran
 - c) Melakukan pengecekan isian yang terdapat dalam dokumen yang diajukan pelamar, seperti: nama pelamar, dan alamat pelamar.
 - d) Melakukan rekap seluruh pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Pelamar harus mengajukan surat lamaran yang harus dilengkapi dengan beberapa surat keterangan seperti ijazah, surat keterangan kewarganegaraan, kesehatan dari Dokter dan surat berkelakuan baik dari kepolisian.
 - 4) Seleksi pelamar, tahap ini merupakan proses pembuatan perkiraan yang berkaitan dengan pelamar yang memiliki kemungkinan besar untuk berhasil dalam karirnya setelah diangkat menjadi guru. Teknik dalam tahapan ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, Teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.
- f.** Mathis dan Jackson (2011: 251) dalam Nurfadillah (2017: 29) Evaluasi yang dilakukan agar mengetahui rekrutmen berjalan dengan efektif atau tidak adalah dengan mengevaluasi hal-hal berikut:
- 1) Biaya dan manfaat

Biaya merupakan salah satu hal yang tidak dapat lepas dari setiap kegiatan, maka dari itu aspek biaya harus dievaluasi dalam rekrutmen seperti biaya langsung yang meliputi periklanan, gaji perekrut, perjalanan, biaya agen, telepon. Serta biaya tidak langsung meliputi keterlibatan dari manajer operasional, citra lembaga dan hubungan masyarakat.

2) Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan tugas kerja

Waktu yang dihabiskan untuk mengisi kekosongan tugas kerja adalah tujuan yang paling umum untuk mengevaluasi usaha rekrutmen. Jika tidak diisi dengan tepat melalui kandidat yang memenuhi syarat, maka produktivitas dan kinerja akan menurun.

3) Kualitas dan kuantitas rekrutmen

Kuantitas pelamar perlu dievaluasi karena rekrutmen yang baik adalah yang menghasilkan jumlah besar dari pelamar. Selain itu kualitas pelamar kerja akan menjadi tambahan bagi kuantitas, masalah akan timbul terkait dengan kualifikasi pelamar cukup baik atau tidak dalam mengisi lowongan pekerjaan.

3. Guru

Guru merupakan elemen utama dalam pendidikan, selengkap apapun fasilitas yang diberikan oleh suatu lembaga, jika sumber daya gurunya kurang memadai, hasilnya pun juga tidak maksimal. Seperti yang pernah diungkapkan oleh Nana Saodik Sukmadinata dalam Abuddin Nata (2016: 3) bahwa tanpa ada konsep kurikulum pendidikan, ruang kelas dan sarana prasarana lainnya proses kegiatan belajar mengajar akan tetap berjalan jika masih ada guru yang mendidik dan mengajar. Hal ini disebutkan dalam al-Qur'an QS. Ali Imran: 7 berikut ini,

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ عَلَيْكَ الْكِتَابَ مِنْهُ آيَاتٌ مُحْكَمَاتٌ هُنَّ أُمُّ الْكِتَابِ وَأُخَرُ مُتَشَابِهَاتٌ فَأَمَّا الَّذِينَ فِي قُلُوبِهِمْ زَيْغٌ فَيَتَّبِعُونَ مَا تَشَبَهَ مِنْهُ ابْتِغَاءَ الْفِتْنَةِ وَابْتِغَاءَ تَأْوِيلِهِ وَمَا يَعْلَمُ تَأْوِيلَهُ إِلَّا اللَّهُ وَالرَّسُخُونَ فِي الْعِلْمِ يَقُولُونَ ءَأَمَّا بِهِ كُلٌّ مِّنْ عِندِ رَبِّنَا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٧﴾

Artinya: Dia-lah yang menurunkan al-Qur'an kepadamu, di antara isinya ada ayat-ayat yang terang dan tegas, maksudnya dapat dipahami

dengan mudah, itulah pokok-pokok isi *al-Qur'an* dan yang lain ayat-ayat yang mengandung beberapa pengertian dan tidak dapat ditentukan arti mana yang dimaksud kecuali sesudah diselidiki secara mendalam, atau ayat-ayat yang pengertiannya hanya Allah yang mengetahui seperti ayat-ayat yang berhubungan dengan hal-hal gaib, misalnya ayat-ayat yang mengenai hari kiamat, syurga, dan lain-lain. Adapun orang-orang yang dalam hatinya cenderung kepada kesesatan, maka mereka mengikuti ayat-ayat yang mutasyabihat daripadanya untuk menimbulkan fitnah dan untuk mencari-cari takwilnya melainkan Allah. Dan orang-orang yang mendalam ilmunya berkata: "Kami beriman kepada ayat-ayat yang mutasyabihat, semuanya itu dari sisi Tuhan kami". Dan tidak dapat mengambil pelajaran (daripadanya) melainkan orang-orang yang berakal.

Dalam ayat tersebut terdapat kalimat *al-rasikhuna fi al-ilm* yakni orang yang ilmunya mendalam hingga tidak hanya bisa faham ayat yang maksudnya jelas dan beberapa ayat yang mengandung pengertian. Hal ini juga tertulis dalam QS an-Nisaa': 162

لَكِنِ الرَّسِخُونَ فِي الْعِلْمِ مِنْهُمْ وَالْمُؤْمِنُونَ يُؤْمِنُونَ بِمَا نُزِّلَ إِلَيْكَ وَمَا نُزِّلَ مِنْ قَبْلِكَ
وَالْمُقِيمِينَ الصَّلَاةَ وَالْمُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَالْمُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ أُولَئِكَ سَنُؤْتِيهِمْ أَجْرًا
عَظِيمًا ﴿١٦٢﴾

Artinya: tetapi orang-orang yang mendalam ilmunya di antara mereka dan orang-orang mukmin, mereka beriman kepada apa yang diturunkan kepadamu (*al-Qur'an*) dan apa yang telah diturunkan kepada sebelumnya dan orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan yang beriman kepada Allah dan hari kemudian. Orang-orang itulah yang akan kami berikan kepada mereka pahala yang besar.

Berdasarkan ayat tersebut, seorang guru adalah orang yang bisa berperan sebagai *al-rasikhuna fi al-ilm*, maksudnya orang yang memiliki ilmu pengetahuan mendalam, hingga bisa paham ayat-ayat *al-Qur'an* baik yang mudah ataupun sulit untuk dipahami. Ilmu tersebut diajarkan kepada umat dengan dasar panggilan iman. Selain itu, sebagai peran *al-rasikhuna fi al-ilm* guru juga harus mempunyai iman yang kokoh, dengan taat beribadah kepada Allah, serta bisa menjalin hubungan baik dengan sesama manusia dan juga berakhlak mulia.

Menurut Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Menurut Abudin Nata (2008: 141), kata pendidik itu bermakna kepada seorang yang memberi pengetahuan, keterampilan atau pengalaman kepada orang lain. Terdapat pengertian lain yang disebutkan oleh Trianto dan Triwulan (2007: 7) bahwa guru pada hakekatnya merupakan tenaga pendidik yang memikul beban berat tanggung jawab kemanusiaan, khususnya dalam mendidik generasi penerus bangsa menuju kecerahan dan melepaskan diri dari kebodohan.

4. Pendidikan Formal

Menurut Wikipedia, Pendidikan formal merupakan Pendidikan di sekolah yang didapatkan secara sistematis dan berjenjang, dengan mengikuti beberapa syarat yang jelas. Sedangkan menurut www.dosenpendidikan.co.id, Pendidikan formal adalah kegiatan yang sistematis terstruktur, bertingkat, dimulai dari Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi dan yang setara dengannya.

Dari pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan formal adalah Pendidikan di sekolah yang diperoleh secara terstruktur, sistematis dan bertingkat dimulai dari Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi dan yang setara dengannya.

Nawawi dalam Darlis (2017: 13) mengelompokkan pendidikan formal dengan lembaga pendidikan yang diselenggarakan dengan terencana dan bersifat sistematis guna membantu individu untuk mengembangkan kemampuannya. Pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi dalam hal tersebut untuk pendidikan islam secara hukum dituliskan dalam peraturan pemerintah yang menyebutkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah (MI) setara dengan SD, Madrasah Tsanawiyah (MTs) setara dengan SLTP, Madrasah Aliyah (MA) setara dengan SMA merupakan

bagian dari pendidikan formal dalam naungan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan studi umum dengan ciri khas agama islam.

Dalam undang-undang SISDIKNAS No 20 Tahun 2003 dituliskan bahwa pendidikan terdiri dari pendidikan formal, nonformal dan informal yang mana ketiga jalur pendidikan tersebut saling melengkapi dan saling memperkaya.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan judul sehingga secara umum memberikan gambaran untuk peneliti. Penelitian tersebut diantaranya adalah:

D. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Sumber data yang diambil merupakan data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data penunjang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan data melalui observasi wawancara dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan model triangulasi yaitu peneliti mengumpulkan data sekaligus memeriksa kebenarannya.
2. Teknik analisis data yang digunakan SWOT

E. Pembahasan

1. Sistem rekrutmen guru pendidikan formal yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

- a. Pencarian guru dengan mengutamakan santri dan alumni yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung
 - 1) Kriteria santri yang direkrut sebagai guru adalah santri yang memenuhi kriteria guru yang ditentukan oleh yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung dan sudah lulus pendidikan madrasah diniyah.
 - a) Kriteria guru yayasan Pondok Pesantren Darussalam

(1) Islam *ahlussunnah wal jamaah*. Yayasan pondok pesantren

Darussalam merupakan pesantren yang berlandaskan

ahlussunnah wal jamaah. Hal ini sesuai dengan informasi yang didapatkan melalui wawancara dengan Bapak Anas Saeroji, M.Pd.I selaku wakil yayasan:

“Kami membutuhkan guru yang Islamnya berlandaskan ahlussunnah wal jamaah, tujuannya agar apa yang menjadi tujuan pendidikan yayasan dapat berjalan dengan baik karena didukung oleh pihak-pihak yang sepemikiran dan selandangan”. (5 Agustus 2019)

Dari hasil wawancara tersebut sesuai dengan observasi dan dokumentasi yang ditemukan oleh peneliti berupa visi misi yayasan pondok pesantren Darussalam yang membuktikan bahwa pondok pesantren Darussalam merupakan pesantren yang berlandaskan *ahlussunnah wal jamaah* yakni “Menjadi pusat pendidikan yang unggul dalam kompetensi akademik, budaya islami dengan mengedepankan *akhlaqul karimah* dan berlandaskan aqidah *ahli as sunnah wa al jamaah* dalam rangka mewujudkan islam sebagai *rahmatan lil ‘alamin*”. Visi tersebut diwujudkan dengan misi pesantren berupa “Memberi agama yang baik, meningkatkan sumber daya manusia seutuhnya, mencetak generasi muda yang berkualitas dalam agama dan pengetahuan umum, dan memberi bekal dengan keterampilan keagamaan, sosial dan teknologi”.

Dengan demikian dapat disimpulkan jika pelamar dari kalangan santri pondok pesantren Darussalam maka pelamar merupakan orang islam *ahlussunnah wal jamaah* sebagaimana yang sudah disebutkan pada visi misi pondok pesantren Darussalam.

(2) Siap mematuhi tata tertib yayasan

Salah satu kriteria guru di yayasan pondok pesantren Darussalam adalah siap mematuhi tata tertib yayasan. Adapun kaitannya dengan diutamakannya santri

dalam rekrutmen guru di yayasan pondok pesantren Darussalam adalah santri sudah memahami tata tertib pesantren dan seluk beluk yayasan. Bentuk kesepakatan antara lembaga dan pelamar baik dari kalangan santri dan alumni yayasan pondok pesantren Darussalam beserta orang dari luar pesantren dibuktikan melalui pakta integritas. Sebagaimana wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Anas Saeroji selaku wakil yayasan:

“Sebagai bukti kesanggupan guru untuk mematuhi tata tertib yayasan kami membuat pakta integritas, yang disertai tanda tangan pelamar” (05 Agustus 2019).

Informasi yang sama juga disampaikan oleh kepala Madrasah Aliyah Al Amiriyyah sebagai berikut:

“Salah satu syarat untuk menjadi guru di yayasan ini adalah siap mematuhi tata tertib. Maka yayasna membuat satu kesepakatan sebagai bukti antara pihak bidang pendidikan dan pengajaran dengan guru bernama pakta integritas” (09 Agustus 2019).

(3) Mampu membaca al Qur'an dengan baik

Peserta didik yayasan pondok pesantren Darussalam mayoritas santri, dengan demikian butuh sumber daya yang mampu memahami agama dengan baik salah satunya dengan mampu membaca al-Qur'an. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Anas Saeroji, M.Pd.I sebagai wakil yayasan:

“Kami menginginkan guru yang bisa membaca al-Qur'an dengan baik, karena yang diajarkan oleh guru-guru disini adalah mayoritas santri, dan kebanyakan sudah selesai menempuh pendidikan al-Qur'an” (05 Agustus 2019)

Ungkapan serupa juga dari kepala Madrasah Aliyah Al Amiriyyah berikut ini:

“Kami menginginkan guru yang bisa membaca al-Qur’an dengan baik, karena yang diajarkan oleh guru-guru disini adalah mayoritas santri, dan kebanyakan sudah selesai menempuh pendidikan al-Qur’an” (05 Agustus 2019)

(4) Ijazah S1 sesuai dengan kebutuhan yayasan

Latar belakang pendidikan guru merupakan salah satu aspek penting dalam pendidikan. Jika gurunya sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka peningkatan kualitas peserta didik akan lebih mudah. Maka dari itu, pelaksana rekrutmen yayasan perlu mencari guru yang ijazahnya sesuai dengan guru yang dibutuhkan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bapak Anas Saeroji selaku wakil yayasan pondok pesantren Darussalam:

“Meskipun dari kalangan santri yang sudah jelas memenuhi kriteria yayasan, akan tetapi kami tetap mencari guru yang ijazahnya sesuai dengan guru yang kami butuhkan. Meskipun sudah mengajukan lamaran tetapi ijazahnya tidak sesuai dengan kebutuhan guru di yayasan maka tetap tidak kami rekrut. Karena walau bagaimanapun kami butuh linieritas pendidikan juga” (05 Agustus 2019)

2) Rekrutmen guru dari kalangan alumni yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

Alasan rekrutmen guru dikalangan alumni sama dengan santri namun bagi alumni tidak diwajibkan untuk lulus Madrasah Diniyah Al Amiriyyah. Sesuai dengan hasil wawancara oleh yang diungkapkan oleh Bapak Anas Saeroji selaku wakil yayasan:

“Kriteria untuk santri, alumni dan orang luar sebenarnya sama, bedanya kalau santri memang wajib lulus Madrasah Diniyah. Karena dikhawatirkan jam mengajar di sekolah akan mengganggu jam belajar di Madrasah Diniyah”. (05 Agustus 2019)

Informasi yang sama juga disampaikan oleh kepala Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Bapak Abdul Wahid Amiruddin:

“Alumni yayasan pondok pesantren Darussalam yang dapat direkrut sebagai guru adalah alumni yang mempunyai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh yayasan”. (09 Agustus 2019)

- b. Pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan secara terpusat oleh kepala bidang pendidikan dan pengajaran yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

Dalam pelaksanaan rekrutmen perlu diatur langkah-langkah mulai dari tahap perencanaan hingga pelamar diterima di yayasan. Agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan baik dan dapat menghasilkan guru yang diharapkan.

- 4) Perencanaan kebutuhan guru yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung melalui rapat dengan kepala sekolah/madrasah

Perencanaan kebutuhan guru ini dibahas ketika rapat kepala bidang pendidikan dan pengajaran bersama kepala sekolah/madrasah yang dilaksanakan di awal tahun. Teknis pelaksanaannya kepala sekolah/madrasah mengajukan kekurangan guru dengan mata pelajaran tertentu dan kapan dibutuhkannya guru tersebut.

Kepala bidang pendidikan dan pengajaran bersama timnya yang terdiri atas wakil dan tim pengendali mutu yayasan dan bidang keuangan sebagai penyokong dana mengumpulkan kebutuhan guru yang perlu direkrut dengan melalui pencarian rekomendasi dari orang-orang terdekat atau mengambil dari lamaran yang masuk. Hal ini sesuai dengan informasi yang didapatkan oleh peneliti dalam wawancara dengan Bapak Anas Saeroji, M.Pd.I selaku wakil kepala bidang pendidikan dan pengajaran yayasan:

“Kami menyelenggarakan rapat awal tahun bersama kepala sekolah/madrasah guna mengumpulkan kebutuhan guru di setiap unit sekolah dan mengidentifikasi mana yang harus kami cari melalui rekomendasi rekan kerja, atau dari lamaran yang masuk”. (05 Agustus 2019)

Keterangan yang sama tentang perencanaan rekrutmen ini juga disampaikan oleh kepala Madrasah Aliyah Al Amiriyah Bapak Abdul Wahid Amiruddin, SH.

“Sebelum rekrutmen dilaksanakan oleh yayasan. Yayasan terlebih dahulu mendata kekurangan guru di seluruh unit kemudian akan dilakukan verifikasi data untuk meyakinkan bahwa yang dilaporkan adalah benar. Kemudian setelah ditemukan, guru ditawarkan kepada seluruh kepala sekolah/madrasah di saat pertemuan”. (09 Agustus 2019)

Hasil wawancara ini sesuai dengan pengamatan dan dokumentasi yang ditemukan oleh peneliti yang didapatkan langsung dari tim pengendali mutu yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung tentang kondisi saat perumusan perekrutan guru yang diikuti oleh wakil kepala bidang pendidikan dan pengajaran, kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah.



Gambar 4.1: Rapat Perumusan perekrutan guru yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung.

Sumber: Dokumentasi Tim Pengendali Mutu yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

Dalam dokumentasi tersebut terlihat kepala sekolah/madrasah dan wakil kepala sekolah/madrasah melakukan rapat yang dipimpin oleh wakil kepala bidang pendidikan dan pengajaran.

- 5) Penetapan spesifikasi KSA (*knowledge, skill and attitude*) pengetahuan, kemampuan dan etika yang dimiliki guru bidang mata pelajaran tertentu

Penetapan spesifikasi KSA (*knowledge, skill and attitude*) pengetahuan, kemampuan dan etika yang dimiliki guru bidang mata pelajaran tertentu harus ditentukan oleh pelaksana rekrutmen bersama kepala sekolah/madrasah. Karena sistem rekrutmen ini terpusat maka pihak pelaksana rekrutmen harus mengetahui spesifikasi yang dibutuhkan agar dalam penempatan karyawan dapat dilakukan dengan cermat dan tepat. Selain itu penetapan spesifikasi KSA juga dapat menentukan sumber guru didapatkan. Jika kompetensi yang dibutuhkan tidak dapat ditemukan di yayasan yang notabene dapat diambilkan dari kalangan santri dan alumni, maka pelaksana rekrutmen harus mencari dari luar yayasan pondok pesantren Darussalam. Jika sumber sudah ditentukan, maka kemungkinan mendapatkan guru akan lebih cepat. Sesuai yang dikatakan oleh Bapak Anas Saeroji, M.Pd.I dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

“Selain kebutuhan guru kami juga mengkoordinasikan kompetensi yang dibutuhkan pula. Agar kami mengetahui apa yang memang dibutuhkan oleh sekolah/madrasah untuk kemudian mencarikan sumber rekrutmennya dari mana saja”. (05 Agustus 2019)

- 6) Publikasi dengan metode tertutup melalui teman, kerabat dekat maupun guru yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung
Metode yang diterapkan oleh yayasan pondok pesantren Darussalam blokagung sebagai media publikasi rekrutmen adalah

metode tertutup, sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Anas Saeroji, M.Pd.I dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

"Kami masih belum menggunakan media periklanan dalam pencarian sumber guru. Sejauh ini yang berlaku di yayasan dan kami jalankan sampai sekarang adalah mencari sumber guru melalui rekomendasi orang-orang terdekat dan menunggu lamaran kerja dari luar yang diantarkan ke kantor yayasan". (05 Agustus 2019)

Hasil wawancara yang sama juga diungkapkan oleh kepala Madrasah Aliyah Al Amiriyah Bapak Abdul Wahid Amiruddin, S.H.

"Publikasi dilaksanakan dengan cara pemberitahuan kepada orang-orang yang bekerja di unit-unit umum maupun Madrasah Diniyah dengan cara informasi dari mulut ke mulut". (09 Agustus 2019)

- 7) Penempatan guru sesuai dengan kebutuhan guru yang sudah diajukan kepala sekolah/madrasah

Setelah dilaksanakan rekrutmen secara terpusat, maka penempatan disesuaikan dengan kebutuhan guru yang sudah diajukan. Khususnya dari unit yang memuat banyak mata pelajaran dengan keahlian khusus seperti SMK Darussalam.

Rata-rata guru yang didapatkan berasal dari rekomendasi guru sekolah tersebut, kemudian diajukan kepada kepala bidang pendidikan dan pengajaran untuk dipertimbangkan menjadi guru di unit tersebut. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh peneliti melalui observasi dan wawancara dengan Bapak Anas Saeroji, M.Pd.I selaku wakil yayasan.

"Dalam penempatan guru kami menyesuaikannya dengan permintaan kepala sekolah pada rapat pengajuan penambahan guru. Namun, bagi unit yang memuat banyak mata pelajaran yang membutuhkan keahlian khusus kami banyak menerima saran dari

guru unit tersebut, kemudian diajukan sebagai pertimbangan.” (05 Agustus 2019)

Informasi terkait dengan penempatan guru ini juga disampaikan oleh kepala Madrasah Aliyah Al Amiriyah Bapak Abdul Wahid Amiruddin S.H.

“Sebelum rekrutmen dilaksanakan pihak pelaksana terlebih dahulu mendata kekurangan pegawai di seluruh unit. Kemudian akan dilakukan verifikasi data dengan unit-unit sekolah untuk meyakinkan bahwa data yang dilaporkan adalah benar. Setelah itu baru ditawarkan kepada seluruh pegawai yayasan pada saat pertemuan rutin bahwa yayasan membutuhkan tambahan tenaga yang dimaksudkan sebelumnya” (09 Agustus 2019)

- c. Penyerahan surat keputusan guru tidak tetap sebagai uji loyalitas pengabdian kepada yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

Proses penyerahan surat keputusan guru tidak langsung dengan penyerahan surat keputusan menjadi guru tetap. Surat keputusan yang pertama adalah surat keputusan menjadi guru tidak tetap. Surat keputusan menjadi guru tidak tetap ini berlaku selama 2 tahun. Diberikan sebagai uji loyalitas guru kepada yayasan. Teknis pengawasan dan pelaporannya melalui kepala sekolah/madrasah langsung. Masa surat keputusan menjadi guru tidak tetap bisa berkurang menjadi 1 tahun jika dalam kurun waktu tersebut guru sudah dapat terlihat loyalitas dan berdedikasi tinggi terhadap yayasan.

Pengukuran loyalitas yang dimaksud meliputi keaktifan mengajar sesuai jadwal yang ditetapkan, aktif mengikuti kegiatan yang diselenggarakan baik sekolah maupun yayasan, baik di dalam lingkungan yayasan maupu di luar lingkungan yayasan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh wakil bidang pendidikan dan pengajaran:

“Kami memiliki program guru tidak tetap, atau dalam perusahaan masih dalam masa pelatihan atau percobaan. Guru tidak tetap ini diangkat melalui surat keputusan setelah dinyatakan diterima untuk mengajar di unit sekolah yayasan pondok pesantren Darussalam

Blokagung. Tujuannya untuk menguji seberapa loyalnya guru tersebut kepada yayasan” (05 Agustus 2019)

Informasi yang sama juga didapatkan oleh peneliti melalui kepala Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Bapak Abdul Wahid Amiruddin, S.H.

“Kepala sekolah/madrasah melakukan pengawasan terkait dengan penilaian kinerja guru. Sebagai uji loyalitas dan ketaatan terhadap tata tertib yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung.” (05 Agustus 2019)

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Sistem Rekrutmen Guru Pendidikan Formal di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rekrutmen guru pendidikan formal yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung meliputi faktor pendukung dan penghambat.

a. Faktor pendukung meliputi kekuatan dan peluang yang ada di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

- 1) Faktor pendukung sebagai bentuk kekuatan adalah adanya santri yang sudah memiliki kualifikasi akademik S1. Yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung memiliki perguruan tinggi fakultas tarbiyah dan keguruan islam dengan program studi Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Tadris Bahasa Inggris (TBING), Tadris Bahasa Indonesia (TBIN) dan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dengan demikian akan lebih mudah mencari sumber daya guru bidang mata pelajaran tersebut ketika dibutuhkan oleh yayasan. Sebagaimana data hasil wawancara yang ditemukan oleh peneliti dengan wakil yayasan Bapak Anas Saeroji, M.Pd.I.

“Salah satu faktor yang mendukung dalam melaksanakan rekrutmen guru adalah adanya santri yang sudah memiliki kualifikasi pendidikan strata 1 di perguruan tinggi. Jadi karena orang dari dalam saja sudah ada, kiranya tak perlu untuk mencari yag dari luar. Intinya kualifikasi ijazahnya sama dengan guru mata pelajaran yang dibutuhkan yayasan pondok pesantren Darussalam”. (05 Agustus 2019)

- 2) Faktor pendukung sebagai bentuk peluangnya adalah anggapan masyarakat terhadap pondok pesantren Darussalam sebagai pondok pesantren terbesar se Banyuwangi, sehingga pihak pelaksana rekrutmen tidak perlu mempublikasikan pelaksanaan rekrutmen untuk mencari calon guru. Hal ini sesuai dengan data observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan wakil kepala bidang pendidikan dan pengajaran Bapak Anas Saeroji, M.Pd.I.

“Kami belum pernah mempublikasikan pelaksanaan rekrutmen, karena memang ada lamaran masuk setiap tahunnya, karena pondok pesantren Darussalam termasuk Lembaga yang besar di Banyuwangi, banyak yang mengetahui tentang pesantren ini sehingga lamaran masuk selalu ada” (05 Agustus 2019)

- b. Faktor penghambat meliputi kelemahan dan tantangan di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

- 1) Faktor penghambat sebagai bentuk kelemahan adalah adanya guru yang berkompeten namun tidak dapat memenuhi kriteria yang ditetapkan Yayasan

Adanya guru yang berkompeten namun tidak dapat memenuhi kriteria yang ditetapkan Yayasan termasuk dari faktor penghambat yang ditemukan oleh pelaksana. Sebagai contoh seorang guru dari kalangan orang luar maksudnya non santri dan alumni yang berkompeten di bidang mata pelajaran Teknik otomotif yang hanya ada di SMK Darussalam, namun meskipun kompetensi di bidangnya sudah sangat sesuai, pihak pelaksana tidak dapat merekrutnya menjadi guru karena belum mampu membaca al-Qur'an dengan baik. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh wakil Yayasan dalam wawancara dan observasi yang dilaksanakan oleh peneliti.

“Hambatan yang kami temukan adalah ketika ada seorang pelamar yang sudah berkompeten dalam bidangnya, sudah linier ijazahnya, namun belum mampu memenuhi kriteria yayasan entah itu belum mampu membaca al-Qur'an dengan baik, maupun belum bersedia mampu untuk mematuhi peraturan pesantren”. (05 Agustus 2019)

- 2) Faktor penghambat sebagai bentuk tantangan adalah pelaksana rekrutmen lebih sulit mendapatkan guru yang berkualitas karena menjadi pilihan kedua

Tantangan yang harus dilalui adalah sulitnya mendapatkan guru yang berkualitas, karena beberapa orang menjadikan pondok pesantren menjadi pilihan kedua setelah lamaran diajukan ke Lembaga Pendidikan yang lebih bonafit. Sehingga pelaksana mendapatkan beberapa pelamar yang sudah tertolak dari lembaga Pendidikan yang lebih bonafit dan setelahnya melamar ke Yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung.

3. Strategi Sistem Rekrutmen Guru Pendidikan Formal di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung

Setelah diklasifikasikan faktor pendukung dan penghambat maka dapat disimpulkan bahwa strategi yang perlu dilakukan untuk mengatasi factor penghambat yang terdiri dari kelemahan dan tantangan adalah sebagai berikut:

- a. Strategi untuk mengatasi kelemahan berupa adanya guru yang berkompoten namun tidak dapat memenuhi kriteria yang ditetapkan

Untuk mengatasi kelemahan tersebut perlu adanya pemberian wawasan tentang kepesantrenan kepada guru yang berasal dari kalangan luar pesantren.

- b. Strategi untuk melalui tantangan berupa sulitnya mendapatkan guru yang berkualitas karena menjadi pilihan kedua

Untuk melalui tantangan tersebut, yang perlu dilakukan adalah menaikkan standar “bisyaroh” (gaji) sesuai dengan UMR (upah minimum regional) sehingga pelamar dapat mempertimbangkan sekaligus sebagai proses penghargaan terhadap kompetensi yang dimiliki pelamar atau calon guru.

Analisis

Sistem rekrutmen guru pendidikan formal di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

1. Rekrutmen guru mengutamakan santri dan alumni yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung sebagai pendidik yang berlandaskan *Ahlussunnah Wal Jamaah* sesuai visi misi Yayasan

Rekrutmen guru di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung dengan memprioritaskan dari kalangan internal dari lembaga. Kalangan internal yang dimaksud disini adalah santri yang sudah menyelesaikan pendidikan Madrasah Diniyah tingkat Ulya di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung.

Rekrutmen yang memprioritaskan kalangan internal lembaga yakni santri sesuai dengan yang diungkapkan oleh L. Gaol (2014: 375) yang mengatakan bahwa dalam rekrutmen penerimaan sumber daya manusia salah satunya berasal dari sumber internal yang diterima atau diambil untuk mengisi lowongan adalah individu dari perusahaan/lembaga itu sendiri.

Salah satu mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan yaitu tenaga pendidik yang berlandaskan *Ahlussunnah Wal Jamaah*. Dengan memprioritaskan santri dan alumni pada rekrutmen guru. Guru yang berlandaskan *Ahlussunnah Wal Jamaah* merupakan kebutuhan Yayasan dalam upaya mewujudkan visi dan misi yayasan. Rekrutmen yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai Yayasan yaitu guru yang berlandaskan *Ahlussunnah Wal Jamaah* pendidik sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Bafadal (2008: 22) mengemukakan bahwa prinsip-prinsip rekrutmen harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.

2. Rekrutmen guru sesuai dilaksanakan secara terpusat oleh kepala bidang pendidikan dan pengajaran yayasna pondok pesantren Darussalam Blokagung dengan kebutuhan guru dirumuskan melalui rapat dengan kepala sekolah seluruh unit setiap awal tahun pembelajaran

- a. Rekrutmen guru yayasan dirumuskan sesuai dengan kebutuhan guru setiap unit yang diketahui dengan adanya rapat rutin antara pihak yayasan dan kepala sekolah/madrasah seluruh unit. Sehingga guru yang masuk di yayasan sesuai dengan bidang keahlian yang dibutuhkan oleh yayasan. Rekrutmen guru sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki yang dibutuhkan tenaga pendidik oleh yayasan sesuai dengan yang diungkapkan oleh L. Gaol (2014: 375) mengatakan bahwa agen-agen penempatan tenaga kerja. Agen ini sebagai penyalur kebutuhan antara pencari tenaga kerja dan pelamar pekerjaan.
- b. Penetapan spesifikasi KSA (*knowledge, skill and attitude*) dan etika, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki guru bidang mata pelajaran tertentu. Etika yang dimiliki seorang guru merupakan hal penting dalam lingkup pendidikan karena guru adalah figur yang dicontoh oleh peserta didik, untuk itu diperlukan adanya penetapan spesifikasi yang tertulis sebagai suatu persyaratan bagi calon guru yang mengajar di Yayasan. Penetapan etika tertentu sebagai syarat rekrutmen sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bafadal (2003: 87) dalam Kamaruddin (2012: 4) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru.
- c. Publikasi dengan metode tertutup melalui teman, kerabat dekat maupun guru yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung. Publikasi rekrutmen guru ini dilaksanakan dengan memanfaatkan teman. Kerabat dekat maupun guru yayasan sendiri atau biasa disebut dengan rekrutmen tertutup dengan tanpa adanya publikasi kepada masyarakat lain di luar Yayasan. Publikasi dengan memanfaatkan kerabat dan guru pendidik di yayasan merupakan publikasi tertutup sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh L. Gaol (2014: 375) mengatakan bahwa internal yang diterima atau diambil untuk mengisi lowongan adalah individu dari perusahaan/lembaga itu sendiri.

- d. Kualifikasi guru disesuaikan dengan kebutuhan setiap unit yang sudah diajukan oleh kepala sekolah, sehingga guru yang masuk sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh masing-masing unit. Rekrutmen guru sesuai bidang keahlian yang dimiliki oleh sekolah sesuai dengan Yng diungkapkan oleh L. Gaol (2014: 375) yang mengatakan bahwa Agen-agen penempatan tenaga kerja. Agen ini sebagai penyalur kebutuhan antara pencari tenaga kerja dan pelamar pekerjaan.
3. Penyerahan surat keputusan guru tidak tetap selama 2 tahun sebagai uji loyalitas guru di yayasan.

Salah satu bentuk apresiasi yang dilakukan pengelola Yayasan atas prestasi kineja guru tidak tetap dengan pemberian pengakuan melalui adanya surat keputusan menjadi guru tetap di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung. Rekrutmen guru dengan mempertimbangkan uji loyalitas kepribadian sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Siagian (2016: 103) yang mengungkapkan bahwa Kebijakan promosi dari anggota yang sudah menjadi karyawan organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas kepada organisasi sehingga mengurangi keinginan pindah organisasi yang lain.

Faktor pendukung dan penghambat sistem rekrutmen pendidik di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

1. Faktor-faktor yang dapat mendukung meliputi kekuatan dan peluang yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam yaitu:
 - 4) Adanya Santri yang sudah memiliki kualifikasi akademik S1 sehingga dapat menjadi salah satu bukti legalitas terkait kemampuannya. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Bafadal (2008: 22) mengungkapkan bahwa calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki dan berkompeten.

- 5) Statement masyarakat terhadap pondok pesantren sebagai Pondok Pesantren terbesar di Banyuwangi membuat pesantren tidak perlu melakukan publikasi untuk mencari calon guru seperti teori yang diungkapkan oleh L. Gaol (2014: 375) yang mengatakan bahwa agen-agen penempatan tenaga kerja. Agen ini sebagai penyalur kebutuhan antara pencari tenaga kerja dan pelamar pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang dapat menghambat meliputi kelemahan dan tantangan yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam yaitu:
- Adanya Guru yang Berkompen tidak sesuai dengan loyalitas yang ditentukan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh L. Gaol (2014: 375) yang mengatakan bahwa agen-agen penempatan tenaga kerja. Agen ini sebagai penyalur kebutuhan antara pencari tenaga kerja dan pelamar pekerjaan.
 - Statement masyarakat yang menjadikan Pondok Pesantren sebagai pilihan kedua (*second choice*)
3. Strategi yang tepat diterapkan untuk sistem rekrutmen pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam

Setelah diklasifikasikan faktor pendukung dan penghambat dari hasil temuan penelitian dirumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan sistem rekrutmen pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam: (1) Tenaga pendidikan yang berasal dari luar pesantren diberi wawasan terkait kepesantrian (2) Meningkatkan standar bisyaroh sesuai dengan UMR (upah minimum regional).

Menurut Purnomo (2016: 183) upah minimum adalah standar minimal yang dipakai oleh pengusaha atau para pelaku industri guna memberikan balas jasa atau upah kepada pekerjanya. Landasan yang digunakan sebagai pertimbangan dalam penetapan upah minimum yaitu 1) Untuk pengendali agar jumlah upah yang diberikan kepada pekerja tidak berada di bawah jumlah kebutuhan hidup minimum. 2) Sebagai realisasi adanya pelaksanaan Pancasila, Undang-undang Dasar dan GBHN (Garis Besar Haluan Negara). 4) Sebagai bentuk

pengendali agar hasil pembangunan tidak dinikmati oleh sejumlah masyarakat yang mendapatkan kesempatan, tetapi dapat mencakup mayoritas masyarakat yang berpenghasilan rendah. 4) Upaya penyetaraan pendapatan dan penumbuhan ekonomi kelas menengah. 5) Sebagai kepastian hukum perlindungan hak-hak dasar buruh dan keluarga sebagai warga negara Indonesia. 6) Sebagai indikator perkembangan ekonomi pendapatan perkapita.

F. Kesimpulan

1. Efektifitas sistem rekrutmen pendidik di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

Efektifitas sistem rekrutmen pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam meliputi: (1) Rekrutmen guru mengutamakan santri dan alumni yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung sebagai pendidik yang berlandaskan *Ahlussunnah Wal Jamaah* sesuai visi misi yayasan (2) Rekrutmen guru sesuai dilaksanakan secara terpusat oleh kepala bidang pendidikan dan pengajaran yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung dengan kebutuhan guru dirumuskan melalui rapat dengan kepala sekolah seluruh unit setiap awal tahun pembelajaran dengan merencanakan (a) Rekrutmen guru yayasan dirumuskan sesuai dengan kebutuhan guru setiap unit yang diketahui dengan adanya rapat rutin antara pihak yayasan dan kepala sekolah/madrasah seluruh unit. (b) Penetapan spesifikasi etika, pengetahuan dan kemampuan (*knowledge, skill and attitude "KSA"*) guru bidang mata pelajaran tertentu secara terpusat oleh Yayasan agar yayasan mengetahui kebutuhan tenaga pendidik yang diharapkan setiap unit dan sejauh mana keahlian calon guru baru (c) Publikasi dengan metode tertutup melalui teman, kerabat dekat maupun guru yayasan yang bersifat rekomendasi sehingga lebih memanfaatkan orang dalam (d) Kualifikasi guru sesuai kebutuhan sekolah disesuaikan dengan riwayat pendidikan terakhir dan rekomendasi yang diajukan unit kepada yayasan (3) Penyerahan surat keputusan guru tidak tetap selama 2 tahun sebagai uji loyalitas guru di yayasan.

2. Faktor pendukung dan penghambat dalam sistem rekrutmen pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam

- a. Faktor-faktor yang dapat mendukung meliputi kekuatan dan peluang yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam yaitu:
 - (1) Adanya Santri yang sudah memiliki kualifikasi akademik S1
 - (2) Statemen masyarakat terhadap pondok pesantren sebagai Pondok Pesantren terbesar di Banyuwangi membuat pesantren tidak perlu melakukan publikasi untuk mencari calon guru
- b. Faktor-faktor yang dapat menghambat meliputi kelemahan dan tantangan yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam yaitu: (1) Adanya Guru yang Berkompen tidak sesuai dengan loyalitas yang ditentukan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam (2) Statement masyarakat yang menjadikan Pondok Pesantren sebagai pilihan kedua (*second choice*)

3. Strategi yang tepat diterapkan untuk sistem rekrutmen pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam

Setelah diklasifikasikan faktor pendukung dan penghambat dari hasil temuan penelitian dirumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan sistem rekrutmen pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam: (1) Tenaga pendidikan yang berasal dari luar pesantren diberi wawasan terkait kepesantrian (2) Meningkatkan standar bisyaroh sesuai dengan UMR (upah minimum regional).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut di atas, disampaikan beberapa saran kepada pengelola Yayasan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Diharapkan bidang pendidikan dan pengajaran Yayasan Pondok Pesantren Darussalam mampu lebih mengefektifkan sistem rekrutmen di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung.
2. Diharapkan memanfaatkan faktor pendukung berupa kekuatan dan peluang untuk mengefektifkan sistem rekrutmen tenaga pendidik di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung

3. Diharapkan strategi yang ada pada kesimpulan tersebut diimplementasikan pada yayasan pondok pesantren Darussalam.

G. Daftar Pustaka

- Al Fajar, Siti., dan Heru, Tri. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Bafadal, Ibrahim. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budiani, Ni Wayan. 2007. *Efektifitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna "Eka Taruna Bhakti"*. Denpasar: Jurnal Ekonomi dan Sosial Input. Volume 2 No. 1.
- Darlis, Ahmad. 2017. *Hakikat Pendidikan Islam: Telaah Antara Hubungan Pendidikan Informal, Nonformal dan Formal*. Vol. 27, No 1, dalam jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id diunduh pada 08 Agustus 2019.
- Dosen Pendidikan 2 (13 Mei 2019). *Pendidikan Formal Pengertian, Ciri, Tujuan, Perbedaan dan Pentingnya*, diakses pada 23 Juli 2019 dari <http://www.dosenpendidikan.co.id/pendidikan-formal/>
- L. Gaol, Chr. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Muhammad Iqbal, Abu. 2015. *Pemikiran Pendidikan Islam Gagasan-Gagasan Para Ilmuwan Muslim*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, Andi. 2016. *Hubungan Nilai Upah Minimum Regional Dengan Nilai Upah Pekerjaan Borong Dalam Kegiatan Konstruksi Bangunan Gedung*. Vol. 21, No. 1, dalam <http://jurnal.uin.ac.id> diunduh pada 16 Agustus 2019.
- Sagala, Syaiful. 2003. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Satori, Djam'an dkk. 2007. *Materi Pokok Profesi Keguruan MKDK4005*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____. 2007. *Fungsi-fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi Heman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Trianto dan Tutik. Titiek Triwulan. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisier.
- Yayasan Pondok Pesantren Darussalam. 2018. *Bayan An Nasyithath Raport Santri*. Blokagung: Pondok Pesantren Darussalam.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2009. *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada