

SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI MTS. SALAFIYAH SYAFI'YAH TEBUIRENG JOMBANG

Miftahul Ulum; Mahmud Fauzi
Universitas Hasyim Asy'ari (UNHAS) Tebuireng Jombang
h.mahmud,fauzi@gmail.com

Abstract: By procuring or recruiting educators at an educational institution, it is expected that an educational institution will get employees both in number and quality according to needs, so that the HR functions within an educational institution can be carried out effectively and efficiently and are able to bring up professional educators. This study aims to find out about the Education Personnel Recruitment System that is managed and handled by the Quality Assurance Agency in the Field of School/Madrasah Development in Improving Teacher Professionalism in MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. In this study, there are three problems to be examined, namely: (1) How is the recruitment system for teaching staff in MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang?. (2) How to improve teacher professionalism in MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang?. (3) What are the factors that constrain teacher recruitment in MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang?. This type of research is a qualitative field study by collecting data about the Recruitment System of Education Personnel in Improving Teacher Professionalism in MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang, which is managed and handled by the Tebuireng Boarding School Quality Assurance Institute. The data collection techniques using interviews, observation, and documentation. Based on data collected repeatedly with domain data analysis techniques, the researcher checks the validity of the data with triangulation of sources and techniques and uses reference materials such as cameras and voice recording devices. The results showed: (1) Recruitment should not be a trivial matter for an educational institution, but the recruitment of educators should be full of effective and efficient planning. (2) The institution always strives to develop teacher competencies so that teachers become professional educators, such as by providing local training at least every two years, and including general training and Teacher Competency Test or teacher character assessment. (3) Evaluating the implementation of recruitment in order to find out the existing constraints, so that the right solution can be found.

Keywords: *Recruitment System, Education Personnel, Teacher Professionalism*

A. PENDAHULUAN

1. Konteks Penelitian

Sebagai Bapak pendidikan Indonesia, Ki Hajar Dewantara jauh-jauh waktu sebelum Indonesia merdeka sudah mengisyaratkan pentingnya sebuah pendidikan. Menurutnya pendidikan merupakan kunci pembangunan sebuah bangsa. Pendidikan dilakukan melalui usaha menuntun segenap kekuatan kodrat yang dimiliki anak, baik

sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat untuk mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.¹

Pencapaian cita-cita tersebut tentulah tidak dapat terwujud tanpa seorang sosok pahlawan tanpa tanda jasa, yaitu guru. Namun perlu diperhatikan, bahwa keberadaan manusia di dunia ini tidak ada yang luput dari keanggotaan suatu organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah dimana orang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Manusia dan organisasi akan senantiasa bertalian, keduanya tidak dapat dipisahkan karena organisasi tidak akan berfungsi tanpa manusia. Dengan demikian harus diterima kenyataan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur utama atau faktor sentral di dalam sebuah organisasi apapun bentuknya.²

Dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu semua organisasi memerlukan manajemen atau kepemimpinan, sebaliknya manajemen hanya ada di dalam organisasi sebagai kumpulan sejumlah manusia, di luar organisasi tidak ada manajemen.

Pengelolaan atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dibutuhkan oleh semua organisasi, baik berskala kecil dan menengah maupun yang berskala besar. Kegiatan MSDM secara menyeluruh terdiri dari analisis pekerjaan, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, kompensasi, penilaian kinerja, hubungan kerja termasuk disiplin kerja dan penyelesaian konflik, serta motivasi kerja.³ Oleh karena guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Maka dalam MSDM penarikan para calon merupakan hal yang penting.

Guru adalah *sales agent* dari lembaga pendidikan. Dalam kerangka inilah dirasakan perlunya standar kompetensi dan sertifikasi guru, agar kita memiliki guru profesional yang memenuhi standar dan lisensi sesuai dengan kebutuhan.⁴ Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang pendidikan.

Dalam Islam, pendidik merupakan profesi yang sangat mulia, karena pendidikan adalah salah satu tema sentral Islam. Nabi Muhammad SAW, sering disebut sebagai “pendidik kemanusiaan” (*educator of mankind*), sehingga tepat apabila orang bijak mengatakan, seorang pendidik bukanlah hanya sekedar tenaga pengajar, melainkan adalah pembimbing.” Karena itu dalam Islam seseorang dapat menjadi guru bukan hanya dia telah memenuhi kualifikasi keilmuan dan akademis

¹ Rohman, Arif. *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: CV. Aswaja ressindo), h. 5

² Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press. 2006), h. 305

³ Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi...*, h. 311

⁴ Alma, Buchari. *Guru Profesional, Menguasai Metode dan Terampil Mengajar* (Bandung: Alfabeta 2009), h. 123

saja, akan tetapi yang lebih penting dari itu ia harus teruji akhlak dan budi pekertinya.

⁵ Allah SWT berfirman dalam QS. Ali Imran (3): 164.

*“Sungguh Allah Telah memberi karunia kepada orang-orang yang beriman ketika Allah mengutus diantara mereka seorang Rasul dari golongan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Al Kitab dan Al hikmah. dan Sesungguhnya sebelum (kedatangan Nabi) itu, mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata”.*⁶

Guru bukanlah mereka yang mampu memegang kapur dan membaca buku pelajaran, maka cukup bagi mereka untuk berprofesi sebagai guru. Menurut Sulani yang dikutip oleh Muhammad Nurudin supaya mencapai tujuan pendidikan, maka seorang guru harus memiliki syarat-syarat pokok. Syarat pokok yang dimaksud adalah:

- a. Syarat Syakhsiyah (memiliki kepribadian yang dapat diandalkan)
- b. Syarat Ilmiah (memiliki ilmu pengetahuan yang mumpuni)
- c. Syarat Idhafah (mengetahui, menghayati, dan menyelami manusia yang dihadapinya, sehingga dapat menyatukan dirinya untuk membawa anak didiknya menuju tujuan yang diterapkan.⁷

Untuk seorang guru perlu mengetahui dan dapat menerapkan beberapa prinsip mengajar agar ia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, yaitu sebagai berikut:

- a. Guru harus dapat membangkitkan perhatian peserta didik pada materi pelajaran yang diberikan serta dapat menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang bervariasi.
- b. Guru harus dapat membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam berfikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan.
- c. Guru harus dapat membuat urutan (*sequence*) dalam pemberian pelajaran dan penyesuaiannya dengan usia dan tahapan tugas perkembangan peserta didik.
- d. Guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik (kegiatan apersepsi), agar peserta didik menjadi mudah dalam memahami pelajaran yang diterimanya.
- e. Sesuai dengan prinsip repetisi dalam proses pembelajaran, diharapkan guru dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang hingga tanggapan peserta didik menjadi jelas.
- f. Guru wajib memerhatikan dan memikirkan korelasi atau hubungan antara mata pelajaran dan atau praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari.

⁵ Usman. *Filsafat Pendidikan* (Yogyakarta: Teras. 2010), h. 144-145

⁶ Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia (Kudus: Menara Kudus, 2006), h. 71

⁷ Nurudin, Muhammad. *Kiat Menjadi Guru Profesional* (Jogjakarta: ar-Ruzz Media. 2010), h. 64

- g. Guru harus tetap menjaga konsentrasi belajar para peserta didik dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati/meneliti, dan menyimpulkan pengetahuan yang didapatnya.
- h. Guru harus mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial, baik dalam kelas maupun di luar kelas.
- i. Guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan peserta secara individual agar dapat melayani sesuai dengan perbedaannya tersebut.⁸

Dari beberapa prinsip mengajar di atas, maka dapat dipahami bahwa untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional, guru haruslah berkompoten. Menurut peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru di Indonesia diharapkan mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁹ Lebih lanjut Mulyasa menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional, yaitu:

- a. Mampu mengembangkan tanggungjawab dengan baik.
- b. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat.
- c. Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan sekolah.
- d. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.¹⁰

Berdasarkan hal tersebut di atas, disadari bahwa pengadaan atau perekrutan tenaga pendidik atau guru secara selektif sangat mempengaruhi dan menentukan terhadap terciptanya tenaga pendidik berkompoten yang profesional, yaitu guru yang menguasai secara mendalam ilmu mendidik. Profesionalitas guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar kompetensi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Semua itu harus senantiasa dijaga dan dikembangkan, melalui usaha peningkatan profesionalitas guru, seperti pelatihan mengenai metode mengajar, pelatihan guru per-mata pelajaran, pelatihan kurikulum terbaru, pelatihan tentang profesionalitas guru, pelatihan bahasa Asing (bahasa Arab dan Inggris), atau berupa tes, penilaian harian guru, penilaian calon guru (guru induksi) atau calon pegawai (CP), dan UKG (Uji Kompetensi Guru), serta membuka program baru seperti program kelas internasional berbasis *Cambridge* dan menjalin kersama baik dengan sesama guru satu unit atau dengan sekolah lain, seperti Laboratorium Universitas Negeri Malang, serta membantu menunjang keberhasilan proses belajar mengajar, penyelesaian konflik, dan motivasi kerja. Atau berupa kompetisi seperti penilaian guru, guru piket, jabatan khusus/tim khusus bagi guru profesional, tanggungjawab lebih bagi guru kompeten yang profesional, dan pemberian *reward*.

⁸ B. Uno, Hamzah. *Profesi Kependidikan* (Jakarta: Bumi Aksara. 2010), h. 60

⁹ Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011), h. 30

¹⁰ Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013), h. 18

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka dapat diambil rumusan masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut.

- a. Bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang?
- b. Bagaimana profesionalitas guru MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang?
- c. Apa saja yang menjadi faktor kendala rekrutmen guru di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang?

B. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.¹¹ Penelitian ini juga merupakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak.¹² Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan informasi-informasi yang jelas serta lengkap yang berhubungan dengan rekrutmen tenaga edukasi di bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah bagi unit pendidikan MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang.

Perolehan sumber informasi diperoleh melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi, guna memperoleh informasi secara utuh tentang pelaksanaan sistem rekrutmen calon guru bagi unit pendidikan MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng tersebut. Penelitian kualitatif lebih memperhatikan aktifitas yang dilakukan sehari-hari, prosedur-prosedur dan interaksi yang terjadi, maka data yang telah dikumpulkan dianalisis secara induktif untuk membangun konsep dan hasil disajikan dalam bentuk deskriptif, yaitu dalam bentuk kata-kata, gambar-gambar, dan skema. Adapun jenis penelitian ini menggunakan rancangan studi kasus, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif mengenai unit sosial tertentu, yaitu meliputi individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat. Apabila dilihat dari segi tujuannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif, yaitu bertujuan menggambarkan implementasi sistem perekrutan tenaga edukasi dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang.

¹¹ Riyanto, Yatim. *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Surabaya: Penerbit SIC, Cetakan Ke-3, 2010), h. 23

¹² Sugiyono. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfa Beta, 2013), h. 15

2. Kehadiran Penelitian

Kehadiran dan keterlibatan peneliti di lapangan dalam penelitian ini sangat penting peranannya, karena peneliti merupakan instrumen penelitian utama. Penelitian ini dilakukan di 2 tempat, yaitu di gedung Yusuf Hasyim lantai 2 di Bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah dan kantor MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang yang berada di Jl. Irian Jaya Tromol Pos 5 Cukir Diwek Jombang 61471.

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrumen dan sekaligus pengumpul data. Peneliti harus berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menjangkau data sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga data yang terkumpul benar-benar relevan dan terjamin keabsahannya. Peneliti harus bersikap hati-hati, terutama dengan informasi kunci agar tetap tercipta suasana yang mendukung keberhasilan dalam pengumpulan data. Peneliti juga harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi lapangan.

3. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti memilih bagian SDM sebagai sampel dalam penelitian ini karena peneliti menganggap bahwa bagian SDM adalah orang yang paling dipercaya untuk memberikan informasi yang lengkap dan mengetahui secara menyeluruh tentang sistem rekrutmen di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Yang dimaksud kata-kata dan tindakan di sini yaitu kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama (primer). Sedangkan sumber data lainnya bisa berupa sumber tertulis (sekunder), dan dokumentasi seperti foto.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data utama adalah Bapak Mangkuwan, MM selaku Wakil Pengasuh Bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah Pesantren Tebuireng, Staff Bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah Pesantren Tebuireng dan MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng, Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. Sumber data pendukung dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.¹³ Oleh karena itu agar hasil yang diperoleh dalam penelitian ini benar-benar data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, maka teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara (*Interview*)

¹³ Sugiyono. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, h. 308

Dalam penelitian ini peneliti memilih wawancara terstruktur demi terarahnya saat pewawancara dan lebih memudahkan dalam pengambilan data dan informasi yang dibutuhkan. Wawancara Terstruktur adalah sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam prakteknya selain membawa instrument sebagai pedoman wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti tape recorder, gambar, brosur dan amterial lain yang dapat membantu dalam wawancara.¹⁴

b. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.¹⁵

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa lampiran ketentuan lamaran pekerjaan, instrumeen penilaian, pasal tentang calon guru bagi Lembaga Pesantren Tebuireng, data seleksi penerimaan guru, dll.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber. Berdasarkan data yang dikumpulkan secara berulang-ulang dengan teknik analisis data domain, maka peneliti melakukan pengecekan keabsahan data dengan triangulasi sumber dan teknik serta menggunakan bahan referensi berupa kamera dan alat perekam suara.

6. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.¹⁶ Berdasarkan data yang dikumpulkan secara berulang-ulang dengan teknik analisis data domain, maka peneliti melakukan pengecekan keabsahan data dengan triangulasi sumber dan teknik serta menggunakan bahan referensi berupa kamera dan alat perekam suara.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab IV, maka pada bab ini, temuan itu akan dianalisis untuk merekonstruksi konsep yang didasarkan pada informasi empiris. Adapun bagian-bagiian yang dibahas pada bab ini disesuaikan dengan fokus penelitian yang meliputi: sistem rekrutmen tenaga edukasi di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang (oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pesantren Tebuireng),

¹⁴ <https://sumberbelajarsmkn10.wordpress.com/kompetensiprofesional/rekrutmen-dan-seleksi-guru-dan-staff/> (27 januari 2015, pukul 11:26 WIB)

¹⁵ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta 2010), h. 272

¹⁶ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian...*, h. 345-365

profesionalitas guru MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang, dan apa saja yang menjadi faktor kendala rekrutmen guru di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang.

1. Sistem Rekrutmen Tenaga Edukasi di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang

a. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik

Pelaksanaan Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik yang semula berada pada masing-masing unit lembaga Tebuireng, kemudian atas usulan KPI maka dibentuklah wadah yang bertugas untuk membantu tugas pengasuh, yang mana tugas tersebut dikelompokkan menjadi tiga bidang, yaitu Wakil Pengasuh Bidang Pembinaan Pondok, Wakil Pengasuh Bidang Eksternal, dan Wakil Pengasuh Bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah. Lembaga Penjamin Mutu dibentur pada tanggal 9 Juli 2007, tugas utamanya adalah mengawasi dan mengevaluasi kegiatan sehari-hari guru-guru dan kepala sekolah, termasuk di dalamnya mengevaluasi penerapan kurikulum, mengevaluasi kebijakan pemimpin sekolah terhadap kebijakan pesantren, dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru sudah tersentral di kantor pusat serta melakukan penarikan guru baru.

Unit Penjaminan Mutu (UPM) Tebuireng merupakan institusi penting dan strategis dalam upaya menjaga dan peningkatan kualitas pendidikan di Pesantren Tebuireng, salah satu programnya yaitu menjamin mutu pendidikan Pesantren Tebuireng termasuk penjaminan mutu tenaga pendidiknya (guru).

b. Implementasi Sistem Rekrutmen Tenaga Edukasi di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng

Sumber informasi lowongan pekerjaan di Pesantren Tebuireng bersifat terbuka, namun meskipun demikian dari pihak Pesantren Tebuireng tidak mengiklankan lewat berbagai media, seperti sosmed, internet dan lain sebagainya. Kecuali ketika dari unit pendidikan Pesantren Tebuireng membutuhkan tenaga kerja khusus seperti kasus SMA TRENSAINS.

Dalam pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga pendidik, seluruh unit-unit pendidikan sekolah (formal) dan unit pendidikan penunjang (non-formal) Pesantren Tebuireng hanya berperan sebagai langkah awal perekrutan, yang berhak memutuskan adalah Lembaga Penjaminan Mutu Tebuireng pada Bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah. Jadi apabila terdapat pelamar yang mengajukan berkas lamarannya kepada unit pendidikan Pesantren Tebuireng, maka kepala sekolah akan menyerahkan atau menyetorkan ke pusat. Hal ini dimaksudkan agar organisasi di Pesantren Tebuireng lebih tertata sehingga menjadikan Pesantren Tebuireng dari sisi administrasi lebih baik dari sebelumnya.

Semua hal tersebut tidak lepas dari sosok pemimpin yang piawai. Di dalam memimpin Pesantren, KH. Salahuddin tipologi-nya menunjukkan pembaruan berbasis nilai, yang disebut Bumberg dan Greenfield sebagai pemimpin yang *value based juggler*, menjadikan keadaan jauh lebih baik dengan tetap berbasis nilai-nilai yang dianut oleh komunitas yang dipimpinnya. Dasar-dasar manajemen pendidikan yang telah ada sejak dulu, tidak dihilangkan tetapi direkonstruksi

berbasis paradigm mutu, dari penjaminan mutu (*quality insurance*) sampai pelaksanaan manajemen mutu secara total (*total quality manajement*), yang menurut Salles selalu dilakukan perbaikan dan peningkatan mutu secara terus-menerus (*continuous improvement*) sebagai budaya mutu (*quality culture*) lembaga.

Perubahan manajemen pendidikan dalam hal sistem perekrutan tenaga pendidik dan penempatan yang sesuai menjadi contoh gagasan KH. Salahuddin Wahid, selaku pengasuh Pesantren Tebuireng beserta para wakilnya.

Apabila dari sekolah/madrasah membutuhkan tenaga pendidik atau pegawai, maka sekolah/madrasah mengajukan kebutuhan terkait pengadaan guru tersebut ke Lembaga Penjaminan Mutu Tebuireng, yang akan ditangani oleh Bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah. Petugas dalam pengujian ini terdiri dari tiga unsur: Yayasan, Lembaga Penjaminan Mutu (Bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah), sekolah/madrasah. Pelamar yang memenuhi kualifikasi administrasi akan dipanggil melalui telepon, SMS, atau *e-mail* untuk mengikuti tes masuk yang diselenggarakan di gedung KH. M. Yusuf Hasyim lantai 2 Pesantren Tebuireng.

Uji kompetensi meliputi empat tes yaitu tes pedagogic (tulisan), tes psikologi (tulisan), *real/micro teaching* (praktek), dan wawancara seputar ubudiyah yang jika pelamar dapat lulus keempat tes tersebut maka ia akan memasuki tahapan guru induksi, dimana calon guru akan di nilai selama satu tahun dari beberapa aspek yaitu:

- a. Aspek Pedagogik
 - 1) Menguasai karakteristik peserta didik
 - 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - 3) Pengembangan kurikulum
 - 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik
 - 5) Pengembangan potensi peserta didik
 - 6) Komunikasi dengan peserta didik
 - 7) Penilaian dan evaluasi
- b. Aspek kepribadian
 - 1) Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Nasional
 - 2) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
 - 3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
- c. Aspek Sosial
 - 1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
 - 2) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, tenaga tua, peserta didik, dan masyarakat
- d. Aspek Profesional
 - 1) Penguasaan materi, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
 - 2) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang relatif.

2. Profesionalitas Guru MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang

Dalam perekrutan perlu adanya perencanaan yang berkaitan dengan rencana jangka panjang/program sekolah dalam hal profesionalitas guru, yang mana kelak calon guru akan dibina lebih lanjut setelah lulus dari seleksi. Dan dapat didasarkan pada kriteria atau standart guru kompeten yang profesional yang ada. Menurut peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru di Indonesia diharapkan mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Komponen inilah yang perlu dilihat saat merekrut guru.

Adapun upaya Pesantren Tebuireng dalam memperbaiki mutu pendidikan dan mengembangkan kompetensi calon guru (CP) dimulai dengan mengadakan pelatihan, adakalanya terbuka, contohnya seluruh unit membutuhkan informasi baru tentang program pemerintah seperti K-13 Lembaga Penjaminan Mutu akan mengundang seseorang ahli, lalu bersama-sama satu ruangan di gedung KH. Yusuf Hasyim. Adapula pelatihan yang diadakan oleh KPI dan dosen-dosen dari UNESA, yaitu:

a. Pendidik/Pembina

Peningkatan kualifikasi pendidik dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dengan mengundang narasumber untuk penguatan kapasitas ustadz dan Pembina di Pesantren Tebuireng yang bertujuan untuk:

- 1) Memenuhi kebutuhan ustadz atas perkembangan pendidikan
- 2) Member pengetahuan dan pemahaman Pembina pondok pentingnya menguasai materi psikologi perkembangan anak
- 3) Pendampingan santri yang maksimal
- 4) Penguatan Pembina pondok kepada kitab-kitab kuning
- 5) Penguatan Pembina pondok pada kebersihan diri dan lingkungan
- 6) Penguatan Pembina pondok pada *public speaking*
- 7) Penguatan Pembina pondok pada penguasaan bahasa Aarab dan Bahasa Inggris.

Lembaga Psikolog juga dimanfaatkan guna peningkatan kualitas pembinaan siswa dan santri melalui pelatihan, penanganan, dan pengenalan psikologi siswa. Pelatihan ini bekerja sama dengan Lembaga Psikologi Terapan Fakultas Psikologi dari UIN Malang.

a. Pendidik sekolah

Tes kemampuan calon guru di unit pesantren Tebuireng baru dilaksanakan pada periode tahun 2009 sampai sekarang. Tes kemampuan calon guru dilaksanakan dalam rangka menilai apakah guru memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan mutu sekolah menuju sekolah bertaraf internasional. Dalam berbagai kesempatan pengasuh pesantren sangat memperhatikan keadaan guru karena guru menjadi lini terdepan yang bertanggungjawab terhadap tinggi rendahnya mutu pendidikan. Tes kemampuan calon guru dilaksanakan beberapa tahap oleh tim penjamin mutu Pesantren Tebuireng dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Tes kompetensi calon guru
 - 1) Mengukur kemampuan penguasaan materi calon guru mata pelajaran
 - 2) Mengukur kemampuan penguasaan kurikulum dan perangkat pembelajaran
 - 3) Mengukur kemampuan pada aspek psikologi perkembangan
 - 4) Mengukur kemampuan individu dalam mencapai target perolehan nilai siswa yang tinggi dari nilai UN.
- b. Kompetensi bidang agama
 - 1) Mengukur kemampuan calon guru pada bidang baca Al-Qur'an
 - 2) Mengukur kemampuan guru melaksanakan ibadah secara rutin dan baik sehari-hari sebagai modal contoh yang baik bagi siswa
 - 3) Mengukur kemampuan calon guru pada implementasi ibadah praktis dalam kehidupan sehari-hari
 - 4) Mengukur kemampuan guru dalam melaksanakan ibadah wajib secara kaffah.
- c. Kompetensi Bahasa Inggris
 - 1) Mengukur penguasaan calon guru dalam berbahasa Inggris
 - 2) Mengukur kemampuan calon guru dalam menyampaikan materi Bahasa Inggris pada siswa
 - 3) Mengukur kemampuan calon guru dalam menulis menggunakan Bahasa Inggris.

Hingga saat ini terdapat 140 pelamar yang belum di tes. Sulistyorini dan M. Fatchurrahman menjelaskan, ukuran keberhasilan rekrutmen dapat dilihat jika:

- a) Banyaknya pelamar yang datang dan melamar
- b) Banyaknya karyawan-karyawan yang potensial; dan
- c) Banyaknya penempatan karyawan yang berhasil
- d) Rekrutmen dalam perspektif Islam.

Dalam pandangan Islam, Islam sangat mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki.¹⁷ Bagi guru induksi, apabila dalam pelaksanaan kurun waktu satu tahun guru induksi belum mampu memenuhi standart penilaian, maka berdasarkan kesepakatan dari Yayasan, Lembaga Penjamin Mutu, dan Sekolah/Madrasah akan mengembalikan atau sudah tidak ada hubungan kerja lagi dengan Pesantren Tebuireng, namun apabila sebaliknya, maka ia akan dijadikan guru tetap, dan apabila ia mampu meningkatkan profesionalismenya maka pihak sekolah/madrasah akan member penghargaan atau memasukkannya dalam Tim-tim sukses di Pesantren Tebuireng.

¹⁷ Sulistyorini dan M. Fathurrohman. *Esensi Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), h. 124-125

3. Kendala-Kendala Dalam Rekrutmen Tenaga Edukasi di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang

Dalam peningkatan profesionalitas tidak terlepas dari kendala-kendala yang berkenaan dengan proses rekrutmen tenaga edukasi yang muncul dari berbagai sisi atau faktor. Di antara faktor yang menjadi kendala peningkatan profesionalitas guru antara lain karena keterbatasan waktu yang dimiliki oleh penguji pada saat proses seleksi, ini disebabkan adanya kurangnya tenaga penguji dalam bidang tersebut, sehingga penguji yang ada harus membagi waktu dan sulitnya menyesuaikan antara jam luang penguji dengan keesuaian jam mata pelajaran di sekolah, hal ini menyebabkan proses rekrutmen tertunda. Selain itu yang menjadi faktor yang menjadi kendala dalam meningkatkan profesionalitas guru karena sulitnya memperoleh tenaga edukasi yang kompeten dalam bidang pedagogik, sehingga kriteria guru profesional belum terpenuhi secara maksimal.

Kendala peningkatan profesionalitas guru yang lain dikarenakan jumlah guru perempuan lebih banyak atau seimbang dengan guru putra, hal ini menyebabkan kurang maksimal tercaipainya program sekolah. Karena realitanya banyak pekerjaan di sekolah yang hanya mampu dikerjakan oleh guru putra, dan pada umumnya guru perempuan hanya mampu pada beberapa bidang saja.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Gedung KH. M Yusuf Hasyim lantai 2 bagian Bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah Pesantren Tebuireng mengenai penarikan guru dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs. Salafiyah Syafi'iyah dengan tiga sub fokus: (1) Sistem Rekrutmen Tenaga Edukasi di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang, (2) Peningkatan Profesionalitas guru MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang, (3) Apa saja yang menjadi faktor kendala rekrutmen guru di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang.

a. Sistem Rekrutmen Tenaga Edukasi di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang

- Sistem perekrutan tenaga edukasi dari seluruh unit pendidikan di lembaga pendidikan Pesantren Tebuireng tersentral di kantor pusat, yakni pada Lembaga Penjaminan Mutu Bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah Tebuireng. bertugas mendampingi pengasuh dalam mengelola bidang kependidikan, Lembaga Penjaminan Mutu bertugas baik dalam hal peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, pengelolaan keorganisasian pada unit pelaksana teknis kependidikan, pengembangan sekolah, pengembangan kurikulum, maupun akreditasi sekolah. Selain itu unit tersebut diharapkan mampu membangun kerjasama dengan instansi terkait, termasuk organisasi sosial-kemasyarakatan.
- Dengan kepawaian seorang pemimpin dan adanya administrasi organisasi yang tertata, hal tersebut dapat menjadi pelancar terbentuknya dan meningkatnya profesionalitas tenaga pendidik di Pesantren Tebuireng.

b. Peningkatan Profesionalitas Guru MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang

- Dengan mempertahankan nilai-nilai baik dari *dzurriyah* dan merekonstruksikannya dengan pembaruan dalam manajemen personalia (sistem rekrutmen tenaga pendidik) sehingga menjadikan Pesantren Tebireng dapat memperoleh tenaga pendidik yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, yakni berkompotensi dalam bidang pedagogik, psikologi, pengajaran, dan keislaman.
- Pemberian pelatihan atau penataran, Uji Kompetensi Guru, jabatan/*reward* dan penilaian harian merupakan senjata yang tepat untuk memotivasi guru agar meningkatkan profesionalitasnya. Dengan adanya penyaringan yang terstruktur sehingga diperoleh tenaga pendidik yang kompeten yang sesuai dengan kebutuhan dan dengan disediakannya wadah untuk terus mengembangkan kompetensi maka hal ini sangat menunjang terbentuknya guru yang profesional dan pendidikan yang bermutu. Adanya banyak guru yang telah serifikafi, guru yang lulus penilaian guru, siswa-siswi yang berkualitas dan lain sebagainya menjadi bukti dari peningkatan profesionalitas guru.

c. Faktor Kendala Dalam Rekrutmen Guru di MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang

- faktor yang menjadi kendala dalam proses perekrutan sejauh ini masih dapat dimaklumi, yakni karena penguji yang mempunyai probilitas yang tinggi, hal ini dapat disikapi dengan membekali pegawai yang lain wawasan mengenai kompetensi-kompetensi dalam perekrutan, sehingga dalam lembaga memiliki lebih banyak lagi pegawai yang selain menguasai tugas pokok juga mumpuni dalam bidang pengujian bagi calon guru, sehingga hal ini dapat mengurangi kendala yang ada.

2. Saran-saran

Beberapa saran dikemukakan sebagai implikasi hasil penelitian. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

- a. Bagi MTs. Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi tentang perlunya meningkatkan kualitas keprofesionalan guru terutama dalam bidang kompetensi pedagogik
- b. Bagi pemerintah, dalam meningkatkan profesionalitas guru dilakukan sejak awal perekrutan, perubahan manajemen berupa penyentralan perekrutan dan pembentukan tim penjaminan mutu serta proses perekrutan oleh Bidang Pembinaan Sekolah/Madrasah Pesantren Tebuireng hingga proses penilaian guru induksi yang dilakukam Pesantren Tebuireng ini patut untuk dipertimbangkan sebagai acuan penarikan tenaga edukasi dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru.

- c. Bagi pengelola lembaga pendidikan lain, bahwa realita sistem penarikan tenaga pendidik di beberapa sekolah memang perlu dievaluasi dan persiapan lebih matang kembali secara intensif sehingga apa yang menjadi rencana dapat tercapai.
- d. Bagi peneliti lain, dapat kiranya meneruskan penelitian ini dengan fokus penelitian yang lebih luas atau meneliti aspek lembaga pendidikan yang memiliki kaitan kontekstual dengan sistem perekrutan tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2009. *Guru Professional, Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta
- Amalia, Putri. 2010. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada SDIT Darul Muttaqien*. Jakarta: Universitas Islam Negeri (UIN)
- Arifin, Imron dan M. Slamet. 2010. *Kepemimpinan Kyai dalam Perubahan Manajemen Pondok*. Yogyakarta: CV. Aditya Media
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chatib, Munif. 2014. *Gurunya Manusia: Menjadikan Semua Anak Istimewa dan Semua Anak Juara*. Bandung: Kaifa
- Djamarah, Saiful Bahri. 2000. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fauzi, Arif Nu. 2011. *Strategi Rekrutmen Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) Kota Yogyakarta Tahun 2005-2009*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri
- Hamalik, Oemar. 2010. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hamalik, Oemar. 2010. *Pendidikan Guru*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- JS Badudu, dkk., 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Effendi dan Masri Singarimbun. 2003. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Maunah, Binti. 2009. *Landasan Pendidikan*. Yogyakarta: Teras
- _____. 2009. *Menejemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa, E. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah; Strategi dan Implementasi*. Bandung: Rosdakarya
- _____. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- _____. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Nata, Abuddin. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press
- Nurudin, Muhammad. 2010. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta: ar-Ruzz Media

- Pidata, Made. 2007. *Landsan Kependidikan, Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ridwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Riyanto, Yatim. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Penerbit SIC
- Rohman, Arif. tt. *Memahami pendidikan dan ilmu pendidikan*. Yogyakarta: CV. Aswaja resindo
- Sagala, Syaiful. 2009. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Syukran Nafis, Ahmad H. 2010. *Pendidikan Madrasah, dimensi Profesional dan kekinian*. Yogyakarta: PRESSindo
- Sugiyono. 2013. *Metode Pendidikan pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfa Beta
- Tafsir, Ahmad. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Uno, Hamzah. B., 2010. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman. 2010. *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Teras
- Wahid, Salahuddin. 2011. *Transformasi Pesantren Tebuireng, Menjaga Tradisi di Tengah Tantangan*. Malang: UIN-Maliki Press
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya
- https://sumberbelajarsmkn10.wordpress.com/kompetensi_profesional/rekrutmen-dan-seleksi-guru-dan-staff/ (27 januari 2015), 11:45 WIB
- www.mtstebuireng.sch.id (20 Januari 2015), 11:24 WIB