



Perekrutan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Darul ‘Ulum Padang

Devia Ainin Nugrah¹, Suswati Hendriani²

UIN Mahmud Yunus Batusangkar

devia.ainin.nugrah@gmail.com, suswati.hendriani@iainbatusangkar.ac.ad

Abstrak

Penelitian ini berjudul Perekrutan Pendidik di Pondok Pesantren Darul ‘Ulum Padang. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana perekrutan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul ‘Ulum Padang. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif data dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber datanya yaitu, data primer dan data sekunder. Teknik analisis datanya menggunakan data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), conclusion drawing/verification (penarikan kesimpulan). Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa proses perekrutan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik di pondok pesantren Darul ‘Ulum Padang dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang dilakukan 1x dalam setahun. Metode perekrutan untuk menarik calon tenaga pendidiknya menggunakan metode terbuka dan tertutup (eksternal dan internal), metode eksternal/terbuka digunakan untuk merekrut tenaga pendidik matapelajaran umum, sedangkan metode tertutup/internal digunakan untuk merekrut tenaga pendidik mata pelajaran kitab kuning. Sedangkan persyaratannya untuk tenaga pendidik mata pelajaran umum adalah tenaga pendidik yang lulusan dari jurusan yang dibutuhkan, sedangkan untuk tenaga pendidik mata pelajaran kitab kuning persyaratannya adalah seseorang yang telah menamatkan pendidikannya di pondok pesantren dan mampu membaca kitab kuning secara lancar. Tujuan dilakukannya perekrutan adalah untuk ditempatkan dalam mengajar mata pelajaran yang belum ada tenaga pendidiknya.

Kata Kunci: *Perekrutan, Pendidik, Pondok Pesantren*

Abstract

This study is entitled Recruitment of Educator Human Resources at the Darul Ulum Padang Islamic Boarding School. The purpose of this study is to describe how the recruitment of human resources, especially teaching staff at the Darul Ulum Padang Islamic Boarding School, researchers used a qualitative approach with descriptive methods. Data were collected using observation, interview and documentation methods. In this research, data sources are primary data and secondary data. Data analysis techniques use data reduction, data display, conclusion drawing verification. The results of this study reveal that the process of recruiting human resources, especially staff educators at the Darul

Ulum Padang Islamic boarding school are carried out based on a needs analysis conducted in a year. The recruitment method to attract prospective educational staff uses open and closed methods (external and internal), open external methods are used to recruit general subject educators while the internal closed method was used to recruit yellow book subject educators. Meanwhile, the requirement for general subject educators is a teaching staff who graduates from the required formulation, while for teaching staff for the yellow book subject the requirement is someone who has completed education at Islamic boarding schools and is able to read the Kung Book fluently. The purpose of recruiting is to be placed in teaching subjects for which there are no educational staff

Keywords: *Recruitment, Educators, Islamic Boarding Schools*

PENDAHULUAN

Pesantren merupakan subsistem pendidikan nonformal, atau pendidikan yang berlangsung di luar sistem sekolah, dalam artian pendidikan nasional. Pesantren merupakan tonggak pendidikan nasional, menurut Ki Hajar Dewantara, karena sesuai dan sejalan dengan jiwa dan kepribadian bangsa Indonesia. Pada tahun 2015–2016, tercatat sebanyak 4.290.626 santri terdaftar dari total 28.986 pesantren yang tersebar di Indonesia. Mempertahankan eksistensi pesantren melalui pengelolaan sumber daya manusianya yang merupakan komponen krusial di berbagai sektor merupakan salah satu taktik mereka untuk tetap eksis (Suci, 2022).

Salah satu yang dilihat oleh orang luar dalam memahami suatu organisasi atau suatu lembaga adalah melihat bagaimana perekrutan sumber daya yang dimilikinya. Proses perekrutan akan membawa citra suatu lembaga dan dimulai dari bagaimana proses perekrutan sumber daya manusianya. Bagaimana strategi perekrutan sumber daya manusia tidak akan dilihat oleh masyarakat sekeliling lembaga tersebut saja, namun juga akan dilihat oleh masyarakat dalam ruang lingkup yang luas, sehingga citra suatu lembaga akan dipertaruhkan (Mardianto, 2012).

Banyak pencari kerja akan dapat mengenali dan memahami suatu lembaga atau institusi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi mereka akan bekerja atau tidak, karena suatu lembaga dan institusi dapat berhubungan dengan pihak-pihak

tertentu untuk menemukan sumber daya manusia yang potensial melalui rekrutmen. Dengan memberikan informasi yang cukup kepada pencari kerja tentang posisi tersebut, mereka dapat memikirkan minat dan kualifikasi mereka, penting juga untuk bekerja menuju kesan dan citra positif suatu organisasi atau suatu lembaga (Nuryanta, 2008).

Pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung, unsur sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena keberhasilan penyelenggaraan pendidikan akan ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya, terutama tenaga pendidik. Diharapkan suatu lembaga pendidikan mendapatkan tenaga pengajar yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan yang telah ditentukan. Bagaimanapun lengkapnya fasilitas sarana prasarana, dan dukungan dari masyarakat lembaga tersebut, namun jika sumber daya manusia yang akan menggerakannya kurang kompeten, maka tujuan pendidikan yang diharapkan tidak akan tercapai.

Demi terwujudnya sebuah lembaga pendidikan yang berkualitas, maka pimpinan lembaga pendidikan (baik kepala sekolah, madrasah maupun pondok pesantren) harus mampu untuk melaksanakan dan merencanakan kebutuhan secara matang terhadap administrasi keuangannya, guru, aktivitas belajar mengajar, sarana prasarana, perpustakaan, laboratorium, dan lain sebagainya. Akar dari terealisasinya mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya harus dimulai dari proses perekrutannya. Perekrutan harus dilakukan secara efektif, efisien, dan akurat. Baik dari sisi spesifikasi maupun dari sisi kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan, jumlahnya serta bagaimana strategi dan prosedur perekrutan yang digunakannya (Rochmad Widodo dkk, 2022).

Pondok pesantren Darul ‘Ulum Padang adalah salah satu pondok pesantren salafiyah yang berada di kota Padang, pondok pesantren ini memiliki 2 kurikulum yaitu kurikulum dari pemerintah dan kurikulum yang di buat khusus oleh lembaga tersebut, yang mana di pondok pesantren Darul ‘Ulum Padang ini setiap harinya, baik pagi siang, dan malam dilakukannya proses pembelajaran kitab kuning,

sedangkan untuk pembelajaran umumnya dilakukan dalam satu minggu hanya 2 hari, yaitu hari sabtu dan minggu, hari senin sampai hari kamis fokus belajar kitab kuning. Jadi disini akan ada 2 jenis tenaga pendidik, yaitu tenaga pendidik mata pelajaran umum dan tenaga pendidik mata pelajaran kitab kuning yang merupakan ciri khas dari pondok pesantren Darul ‘Ulum.

Dalam jurnal ini, akan dijelaskan bagaimana perekrutan sumber daya manusianya khususnya tenaga pendidik di sebuah pondok pesantren salafiyah Darul ‘Ulum Padang, Sumatera Barat, yang mana pondok pesantren ini menerapkan pembelajaran umum dan pembelajaran kitab kuning.

Dari paparan latar belakang di atas maka rumusan permasalahan dalam jurnal ini yaitu, bagaimana perekrutan sumber daya manusia pendidik di pondok pesantren Darul ‘Ulum padang.

Dengan strategi perekrutan sumber daya manusia yang baik, maka diharapkan pondok pesantren ini mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang telah ditetapkan, karena bagaimanapun lengkap dan bagusnya fasilitas ruangan, alat kerja, metode dan dukungan dari masyarakat, namun tidak berkompetensinya sumber daya yang dimilikinya, maka akan sulit tujuan pendidikan yang telah ditentukan dicapai.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif menggunakan metode deskriptif. Metodologi penelitian pada dasarnya adalah cara sistematis untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Metode penelitian yang digunakan yaitu, observasi non-partisipan, wawancara terbuka, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber untuk memastikan keakuratan data, dengan mengumpulkan informasi berupa wawancara dari berbagai sumber. Menurut Miles dan Huberman menyatakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya menjadi jenuh (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data dalam

penelitian ini menggunakan teknik reduksi data (*Data Reduction*), penyajian data (*Data Presentation*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*Conclusion Drawing*), dengan proses berputar-putar sepanjang investigasi.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen adalah tata cara yang digunakan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas di bidangnya untuk bekerja pada suatu perusahaan, organisasi atau di suatu lembaga tertentu (Mukminin, 2019).

Indikator perekrutan sumber daya manusia terdiri dari, yaitu: proses perekrutan, metode perekrutan, persyaratan perekrutan, tujuan perekrutan, penentuan jumlah calon yang akan direkrut, hasil perekrutan (Sudiro, 2011)

Berdasarkan indikator tersebut, maka dapat dijelaskan rumusan masalah di atas dalam temuan dan pembahasan sebagai berikut:

1. Proses Rekrutmen

Menurut Yunus dan Sukartini (2013) proses rekrutmen sumber daya manusia terdiri dari, yaitu:

- a. Meramalkan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan
- b. Melakukan perekrutan, perekrutan merupakan upaya mencari sumber daya manusia, agar calon sumber daya manusia yang di cari memiliki potensial, maka suatu lembaga harus membuat penawaran atau iklan yang menarik
- c. Melakukan penyeleksian, seleksi merupakan menghitung antara potensi yang dimiliki calon sumber daya manusia dengan konsekuensi calon pekerjaannya, sehingga hasilnya berupa gambaran kesuksesan atau kegagalan calon pelamar dalam bekerja.
- d. Melakukan penempatan dan orientasi, penempatan merupakan upaya suatu lembaga dalam menentukan posisi yang tepat untuk sumber daya yang dipilih berdasarkan runtutan proses di atas.

Proses rekrutmen adalah tindakan yang dilakukan oleh pondok pesantren Darul ‘Ulum Padang untuk menentukan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, dengan cara membuat pengumuman, penerimaan bahan, melakukan seleksi

berupa wawancara lalu menempatkannya sesuai jabatan yang kosong atau jabatan yang sedang direkrut untuk pendidik dalam pembelajaran umum, seperti pelajaran geografi, ekonomi, matematika, IPA, IPS dan lain sebagainya. Untuk pendidik yang mengajar kitab kuning proses perekrutan tenaga pendidiknya melalui pemberitahuan kepada para alumni yang ingin mengabdikan di sana.

2. Metode Rekrutmen

Metode dalam perekrutan sumber daya manusia terdiri dari 2 jenis yaitu: a) metode tertutup, metode tertutup yang mana dalam kegiatan rekrutmen hanya dikalangan terbatas dan hanya untuk orang-orang tertentu saja, b) dan metode terbuka yaitu perekrutan tenaga pendidiknya pelaksanaannya diumumkan melalui sponsor di media-media sosial, hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan tenaga pelamar yang banyak, sehingga kesempatan untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas dan handal menjadi lebih besar (Lestari, 2018).

Menurut Suhariadi dalam metode rekrutmen terbuka dan tertutup, menggunakan istilah metode internal dan eksternal, yang mana metode internal adalah metode perekrutan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengisi posisi-posisi pekerjaan yang kosong, namun sumber daya manusia yang diambil berasal dari dalam organisasi tersebut. Sedangkan eksternal sumber daya yang diambil berasal dari luar organisasi tersebut (Suhariadi, 2013).

Pondok pesantren Darul 'Ulum Padang dalam metode perekrutan sumber daya pendidiknya menggunakan metode terbuka dan metode tertutup (internal dan eksternal) sumber atau metode perekrutan sumber daya manusia merupakan cara yang dapat dipergunakan oleh suatu organisasi dalam mencari tenaga kerja agar mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dibutuhkan.

Metode rekrutmen untuk penarikan calon pendidik, pondok pesantren Darul 'Ulum Padang menerapkan metode terbuka/eksternal untuk pendidik mata pelajaran umum dan metode tertutup/internal untuk pendidik mata pelajaran kitab kuning.

3. Persyaratan Rekrutmen

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 menyatakan bahwa persyaratan bagi seorang pendidik, yaitu: berkualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), berlatar belakang pendidikan tinggi sesuai bidangnya, dan bersertifikat sesuai profesi.

Pondok pesantren Darul ‘Ulum Padang dalam merekrut calon pendidik memiliki persyaratan, yaitu untuk tenaga pendidik mata pelajaran umum harus sesuai keahlian/ijazah dengan bidang yang akan direkrut, seperti guru Matematika maka akan direkrut guru yang berlatar belakang tamatan pendidikan dibidang Matematika. Untuk tenaga pendidik mata pelajaran kitab kuning maka akan direkrut peserta didik yang sudah menamatkan pendidikannya selama 7 tahun di pondok tersebut atau operan dari pondok pesantren lain.

4. Tujuan Rekrutmen

Secara khusus tujuan rekrutmen sumber daya manusia dijelaskan oleh Bangun (2012), yaitu:

- a. Agar suatu organisasi menarik tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan;
- b. Agar dapat menentukan berapa kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang;
- c. Agar dapat *mensupport* kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam;
- d. Agar dapat mendukung program-program yang telah direncanakan

Pondok pesantren Darul ‘Ulum Padang dalam merekrut calon pendidik memiliki tujuan, yaitu untuk mengisi posisi guru-guru yang kosong sesuai kebutuhan berdasarkan standar yang telah ditetapkan untuk pembelajaran umum, seperti yang dibutuhkan guru matematika, maka akan direkrut calon pendidik yang lulusan pendidikan minimal S1 di bidangnya.

5. Penentuan jumlah calon pendidik yang akan direkrut

Dalam penentuan jumlah calon tenaga pendidik yang akan direkrut, pondok pesantren Darul ‘Ulum melakukan analisis kebutuhan setiap 1 x dalam setahun, jika pendidik mata pelajaran umum yang di butuhkan maka akan direkrut calon dari luar atau menggunakan metode eksternal, namun jika ada alumni yang

sudah selesai melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dengan jurusan yang dibutuhkan, seperti yang dibutuhkan guru Bahasa Inggris, maka akan langsung di minta untuk mengabdikan di pondok pesantren tersebut, sekaligus dapat membantu dalam mata pelajaran kitab kuning.

6. Hasil Perekrutan

Hasil perekrutan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik di Pondok pesantren Darul ‘Ulum Padang, sudah mencapai hasil yang maksimal, karena disamping merekrut tenaga pendidik dari luar, pondok Pesantren Darul ‘Ulum juga memanfaatkan sumber daya manusia alumninya.

KESIMPULAN

Proses perekrutan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik di pondok pesantren Darul ‘Ulum Padang dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang dilakukan 1x dalam setahun. Metode perekrutan untuk menarik calon tenaga pendidiknya menggunakan metode terbuka dan tertutup (eksternal dan internal), metode eksternal/terbuka digunakan untuk merekrut tenaga pendidik matapelajaran umum, sedangkan metode tertutup/internal digunakan untuk merekrut tenaga pendidik mata pelajaran kitab kuning. Sedangkan persyaratannya untuk tenaga pendidik mata pelajaran umum adalah tenaga pendidik yang lulusan dari jurusan yang dibutuhkan, sedangkan untuk tenaga pendidik mata pelajaran kitab kuning persyaratannya adalah seseorang yang telah menamatkan pendidikannya di pondok pesantren dan mampu membaca kitab kuning secara lancar. Tujuan dilakukannya perekrutan adalah untuk ditempatkan dalam mengajar mata pelajaran yang belum ada tenaga pendidiknya.

REFERENSI

- Achmad Sudiro. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press, 2011.
- Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Lestari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- Mardianto Adi. *Recruitment Analysis*. Jakarta Timur: Pinasthika, 2012.
- Mukminin Amirul, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press, 2019.

Nuryanta Nanang. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi), *dalam Jurnal pendidikan Islam*. Vol. 1, No. 1, 2008.

Peraturan Pemerintah Nomor 32, Pasal 29 Sampai 37, Tahun 2013.

Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, Nova Intania, Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (Mts Dan Ma), *dalam Jurnal Kependidikan Islam*. Vol. 12, No. 2, 2022.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Suhariadi, Fendy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press, 2013.

Suci Permata Indah, Robiansyah, Abdul Gafur, Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan, *dalam Jurnal Ekonomi Syariah Mulawarman*. Vol. 1, No. 1, 2022.

Yunus, Sukartini Titin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majalengka: Unit Penerbitan Universitas Majalengka, 2013.