



**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PENINGKATAN
MUTU PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN
MUSTHAFAWIYAH PURBABARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

ARIANI
NIM : 030.71.63.141

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PENINGKATAN
MUTU PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN
MUSTHAFAWIYAH PURBABARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

ARIANI
NIM : 030.71.63.141

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP: 19681120199503 1 003

Pembimbing II



Dr. Inom Nasution, M.Pd
NIP: 197107061995032001

Ketua Prodi MPI



Dr. Abdilah, M.Pd
NIP: 19680805 199703 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

2020

Nomor : Istimewa

Medan, 08 September 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Ariani

Nim : 0307163141

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Sumatera Utara. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Yusuf Hadijaya, M.A

NIP: 19681120199503 1 003

Pembimbing II



Dr. Inom Nasution, M.Pd

NIP: 197107061995032001

ABSTRAK



Nama : Ariani
NIM : 0. 30. 71. 63. 141
Tempat/Tgl Lahir : Haloban, 12 Maret 1996
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
Pembimbing II : Dr. Inom Nasution, M.Pd
Judul Skripsi : Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Secara Umum, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang proses rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Mustahafawiyah Purbabaru, yang berfokus pada proses rekrutmen dalam peningkatan mutu pendidikan, hambatan yang muncul serta solusi yang ditawarkan pada saat proses rekrutmen berlangsung. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Mustahafawiyah Purbabaru, bagaimana sikap pondok pesantren dalam menanggapi kendala yang terjadi serta solusinya, dan bagaimana rekrutmen yang efektif yang diterapkan dalam peningkatan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Mustahafawiyah Purbabaru. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Rekrutmen tenaga pendidik yang diterapkan di Pondok Pesantren Mustahafawiyah Purbabaru sudah efektif. Dengan proses yang baik dan terstruktur, mulai dari perencanaannya, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai kepada pengawasan berjalan dengan baik serta sesuai prosedur yang ditetapkan. (2) Pesanan dan Tekanan dari berbagai pihak merupakan bagian dari kendala yang terjadi saat proses rekrutmen, akan tetapi dapat diatasi dengan kerja sama yang baik antara Tim Rekrutmen dan lembaga serta tetap konsisten dengan prosedur yang disepakati. (3) Konsistensi serta kerjasama yang baik yang telah dibina, baik antara Tim yang bertugas maupun dengan lembaga, dapat menjalankan proses perekrutan tenaga pendidik baru dengan baik. Sehingga menghasilkan perekrutan efektif yang menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas serta dapat membantu lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci : *Rekrutmen, Pendidik, Mutu*

Diketahui Pembimbing I

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A

NIP: 19681120199503 1 003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan nikmat dan rahmat yang begitu besar sehingga dengan nikmat dan rahmat tersebutlah peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir, dan dengan izin-Nya pula Skripsi disemester akhir ini dapat terselesaikan dengan baik, dengan judul “REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN MUSTHAFAWIYA PURBABARU.”

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Dikarenakan penulis masih memiliki kekurangan dalam ilmu pengetahuan dan pengalaman, sehingga banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penyusunan skripsi ini. Tetapi berkat bimbingan serta arahan dari bapak dan ibu dosen pembimbing penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.

Penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan tidak lain dikarenakan adanya bimbingan dan arahan dari dosen pembimbing skripsi. Dan dalam kesempatan ini saya berterimakasih kepada Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I dan Ibu Dr. Inom Nasution, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Skripsi II sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki kekurangan serta kejanggalan, baik yang menyangkut teknis maupun segi ilmiahnya. Oleh sebab itu, penulis membuka diri untuk menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan.

Akhirnya penulis berharap dengan hadirnya skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang banyak, dan dapat menjadi kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Pendidikan Islam di lembaga pendidikan dan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. *Aamiin Yaa Rabbal 'Alamiin.*

Medan, 08 September 2020



ARIANI

NIM. 0307163141

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dalam hal ini saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ayahanda Sahrul (Alm) dan Ibunda tercinta Raudhah yang selama ini telah merawat, mendidik serta memberikan kasih sayang yang luar biasa hingga sampai saat ini. Dan juga kepada Abi yang tersayang, terimakasih atas dukungan, nasehat, do'a yang diberikan sehingga saya mampu untuk menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini, serta kepada abang, kakak, dan adikku yang sangat kurindukan dimana pun kalian berada saat ini, terimakasih telah hadir dan selalu membuatku rindu, karena dengan rindu itu, saya mengerti arti tegar hingga mampu bertahan sampai ketitik ini.
2. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Bapak Rektor Dr. Saidurrahman, M.Ag.
3. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, seluruh Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd sebagai ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
5. Bapak Dr. Chanda Wijaya, M.Pd sebagai Penasehat Akademik yang memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan program perkuliahan sesuai dengan yang diharapkan.

6. Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, MA sebagai pembimbing I dan Ibu Dr. Inom Nasution, M.Pd, sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Bapak Mudir Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru Ayahanda H. Musthafa Bakri Nasution, Ayahanda Amir Husein Lubis, S.Pd.I selaku Roisul Mu'allimin, Ayahanda Munawar holil Siregar sebagai Sekretaris I, Ayahanda Mukhlis Lubis, S.Pd.I selaku Sekretaris II, Ayahanda Arda Billi Batubara sebagai PKS Kurikulum, serta seluruh dewan guru beserta staf administrasi Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yang telah memberikan kesempatan serta kontribusi data dan motivasi kepada penulis dalam proses penelitian.
8. Seluruh rekan-rekan yang telah memberikan dorongan dan masukan-masukan berharga terutama sahabat-sahabat saya yang tergabung dalam organisasi Addakwah Sumut dan Hibbatunnafisah.
9. Kepada Kakak angkatku Halimatussa'diyah Alfalah Daulay dan Nur Hasanah Lubis, yang senantiasa mensupport secara moril maupun finansial meskipun dari jarak jauh sehingga memudahkan penulis dalam melakukan studi selama perkuliahan.
10. Kepada Agabey selaku motivator penulis dari awal menjadi mahasiswa hingga sampai perjuangan akhir ini, selalu ada, baik saat bahagia apalagi saat sulit. Tak pernah bosan membimbing dan tak lelah mengajari.
11. Kawan-kawan seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016 khususnya buat MPI-1.

Semoga Allah SWT memberikan balasan rahmat sesuai dengan amal kebaikan yang telah diberikan. Aaamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pembaca, bagi dunia pendidikan pada umumnya dan mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam khususnya.

Medan, 08 Sseptember 2020



Ariani

NIM. 0307163141

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN RELEVAN	8
A. Kajian Teori	8
1. Rekrutmen Tenaga Pendidik	8
a. Pengertian Rekrutmen	8
b. Dasar Rekrutmen	9
c. Metode dan Sumber Rekrutmen	10
d. Standar dan Kualifikasi Rekrutmen	14
e. Hambatan dan solusi Dalam Rekrutmen	16
f. Tahapan Rekrutmen	18
g. Rekrutmen Yang Efektif	21
h. Perekrutan Dalam Pandangan Islam	26

i. Perekrutan Dalam Pandangan Islam.....	27
2. Tenaga Pendidik.....	30
a. Pengertian Tenaga Pendidik	30
b. Peran dan Fungsi Tenaga Pendidik.....	37
3. Mutu Pendidikan.....	39
a. Pengertian Mutu Pendidikan	39
b. Indikator Mutu Pendidikan.....	40
c. Tujuan Mutu Pendidikan	42
B. Penelitian Relevan.....	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
A. Pendekatan Metode Penelitian	46
B. Latar <i>Setting</i> Penelitian	46
C. Subjek dan Informan Penelitian	47
D. Metode Pengumpulan Data	47
E. Teknik Analisis Data	50
F. Pemeriksaan Keabsahan Data	52
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	54
A. Temuan Umum.....	54
1. Letak Geografis Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru	54
2. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru	55
3. Visi dan Misi Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru	56
4. Motto Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru	58
5. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru	59

6. Keadaan Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru	62
7. Data Santri Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru	63
8. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru	64
B. Temuan Khusus	66
1. Rekrutmen di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru	66
2. Hambatan dan Solusi Dalam Rekrutmen	76
3. Rekrutmen Efektif Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan	79
C. Pembahasan Penelitian	81
BAB V PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Implikasi	95
C. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik dna Kependidikan di Pondok Pesantren

Musthafawiyah Purbabaru Tahun Ajaran 2019-2020

Tabel 4.2 Data SAntri dan Santriyati Tahun Ajaran 2019-2020

Tabel 4.3 Sarana dan Prasaran Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Peningkatan Jumlah Santri Baru Pondok Pesantren
Musthafawiyah Purbabaru

Gambar 4.1 Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Gambar 4.3 Alur Penerimaan Tenaga Pendidik Baru Pondok Pesantren
Musthafawiyah Purbabaru

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Riset ke Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru
- Lampiran 2 Surat Balasan
- Lampiran 3 Pedoman Wawancara
- Lampiran 4 Transkrip Hasil Wawancara
- Lampiran 5 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pondok Pesantren
Musthafawiyah Purbabaru
- Lampiran 6 Contoh Surat Permohonan Menjadi Tenaga Pendidik Baru
- Lampiran 7 Surat Izin Operasional Pesantren
- Lampiran 8 Dokumen Nilai Akreditasi Pondok Pesantren Musthafawiyah
Purbabaru
- Lampiran 9 Dokumen Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah
- Lampiran 10 Kitab-Kitab yang diujikan Kepada Calon Tenaga Pendidik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari pembicaraan tentang Sumber Daya Manusia (SDM), karena Sumber Daya Manusia merupakan orang yang mengonsep, merencanakan, menjalankan, mengontrol, serta mengevaluasi kegiatan dan juga merupakan orang yang menjalankan roda sistem manajemen organisasi. Dalam menjalankan sistem manajemen tersebut, maka lembaga pendidikan membutuhkan SDM yang handal dan berkompeten.

Mewujudkan sebuah sekolah yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang pendidikan, tentu membutuhkan SDM yang profesional yang dapat memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi terselenggaranya pendidikan yang efektif. Untuk meningkatkan kualitas lembaga dalam mencapai standar kompetensi harus ditunjang oleh banyak pendukung, di antaranya adalah Kepala Sekolah dan tenaga pendidik profesional. Kepala Sekolah dan tenaga pendidik profesional merupakan salah satu *input* sekolah yang memiliki tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh pada berlangsungnya proses pendidikan. Tenaga pendidik yang professional dapat diperoleh dengan adanya rekrutmen SDM yang efektif.

Rekrutmen sendiri merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan oleh organisasi.¹ Kegiatan rekrutmen , seleksi, dan penilain kerja dilaksanakan sebagai sebuah jalinan kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan. Karena keterkaitan itu maka kegiatan tersebut sama-sama

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

Mempengaruhi bagaimana strategi sumber daya manusianya.² Merekrut dapat juga dipahami sebagai proses memilih dan menghadirkan tenaga kerja baru untuk mengisi jabatan yang masih kosong dengan menggunakan sistem tertentu. Mekanisme penerimaan tenaga pendidik hendaknya menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan, sebab pada tahap ini, lembaga memiliki wewenang dalam menentukan dan menyeleksi tenaga pendidik sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Kesalahan dalam proses merekrut tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam pencapaian tujuan dan cita-cita lulusan yang diinginkan.³ Oleh karenanya, proses merekrut tenaga pendidik dapat dikatakan pula sebagai salah satu kunci dari pendidikan yang bermutu.

Prinsip transparansi dalam pengumuman perekrutan untuk dapat mendatangkan banyak pelamar yang memenuhi syarat, kadang tidak dilakukan oleh lembaga. Begitu juga dengan pelaksanaannya cenderung dilaksanakan secara tertutup, bahkan ada yang tanpa seleksi, dan tiba-tiba posisi yang awalnya kosong sudah diisi oleh seseorang. Padahal rekrutmen diadakan dengan tujuan agar mendapatkan tenaga pendidik yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi sebagaimana yang dibutuhkan oleh lembaga.

Kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan bertujuan untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki potensi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dirumuskan pada Bab IV Pasal 8, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan

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

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

pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana atau Program Diploma IV. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁴ Maka sesungguhnya dengan adanya Undang-Undang tersebut, memudahkan lembaga dalam menentukan kualifikasi para pelamar yang ingin direkrut.

Tenaga pendidik terbaik yang mengajar dengan segenap keahliannya maka akan mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas.⁵ Maka dari itu tenaga pendidik harus menyadari serta melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik. Tenaga pendidik juga harus mampu menyesuaikan diri, mampu mengikuti perkembangan zaman dan teknologi, serta mampu terus berinovasi, sehingga peserta didik tetap mampu menerima pembelajaran yang disampaikan dengan baik.

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara mengeluarkan peserta didik dari kebodohan serta buruknya moral dan keimanan. Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik (*good planning system*) dengan materi, sistem, tata kelola disampaikan oleh tenaga pendidik yang baik dengan komponen pendidikan yang bermutu.⁶

Berdasarkan studi pendahuluan (*grand tour*), Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru merupakan sebuah pesantren yang keberadaannya sangat diminati oleh masyarakat karena merupakan salah satu lembaga yang

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

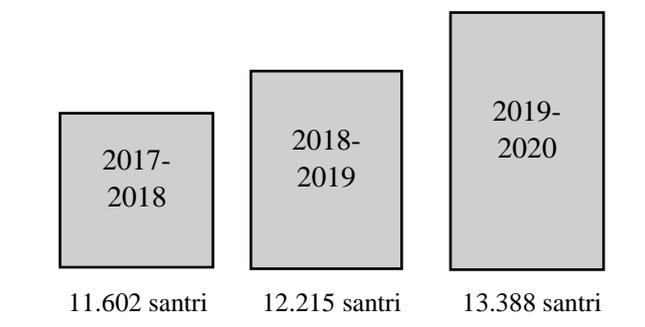
⁵ K.A.Rahman, dkk, (2015), *Rekutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi*, Vol.9, Jurnal Pendidikan UIN Walisongo, hal. 34.

⁶ Dedi Mulyasana, (2012), *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 120.

memiliki keunikan sendiri dan juga merupakan pondok pesantren tertua di Sumatera Utara. Tenaga pendidik memiliki latar belakang dari berbagai lulusan. Sebagian besarnya merupakan alumni-alumni Universitas Islam dalam dan luar negeri dan demikian pula para santrinya yang menyebar ke berbagai daerah bahkan ke beberapa negeri.

Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru dirancang sebagai pondok pesantren klasik yang berorientasi pada masa depan untuk mewujudkan generasi berkarakter islami dengan berpegang Iman dan Taqwa serta berfahaman Ahli Sunnah Wal Jama'ah. Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru menyelenggarakan pengembangan pendidikan dengan ciri-ciri keunggulan tertentu yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan kekhasan budaya daerah.

Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru telah memiliki citra yang baik di hati masyarakat luas. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin bertambahnya jumlah santri setiap tahunnya. Pada tahun ajaran 2017-2018 jumlah santri berkisar sekitar 11.602 orang, pada tahun ajaran 2018-2019 santri berjumlah 12.215 orang, dan pada tahun ajaran 2019-2020 total santri sekitar 13.388 orang, sebagaimana pada gambar diagram di bawah ini:



Gambar. 1.1
Digram Peningkatan Jumlah Santri Baru Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

dan juga prestasi yang telah banyak diraih baik yang lokal, regional, maupun nasional. Demi mempertahankan citra tersebut, maka mutu pembelajaran Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru harus dipertahankan bahkan harus ditingkatkan. Karena tenaga pendidik merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pendidikan. Dengan demikian, maka rekrutmen adalah salah satu cara untuk mencari bibit tenaga pendidik yang berkualitas.

Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru dikenal dengan santri yang pandai, mandiri dan dibekali dengan berbagai hafalan yang baik. Namun dibalik itu semua, peran tenaga pendidik tidak bisa dinafikan dalam mencetak output santri yang demikian dikenal masyarakat. Setelah banyaknya prestasi yang baik tingkat lokal, regional, bahkan nasional, Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru semakin diminati oleh masyarakat. Jumlah santri baru setiap tahunnya terus mengalami peningkatan. Karena pembatasan santri merupakan sesuatu yang tidak diperbolehkan di pondok pesantren ini. Sebab merupakan wasiat dari pendiri pondok pesantren (Syekh Musthafa Husein Nasution) dengan alasan semua orang berhak mengenyam pendidikan dan tidak selayaknya seseorang melarang/membatasi orang lain untuk menuntut ilmu terlebih itu adalah ilmu agama. Maka hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pihak lembaga yang sekarang mengelolanya. Namun demikian, pihak lembaga tetap mengupayakan meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah melalui penambahan ruangan belajar dan merekrut tenaga pendidik yang berkualitas. Akan tetapi, jumlah santri yang bertambah setiap tahunnya hampir tidak sebanding dengan jumlah guru yang direkrut. Walau demikian, kualitas lulusan dan sebaran lulusannya masih dalam kategori baik.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang di atas dijelaskan bahwa peneliti dalam hal ini menjelaskan tentang rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yang membahas tentang proses rekrutmen, tenaga pendidik dan mutu Pendidikan. Oleh karena itu, peneliti fokus kepada permasalahan tentang **“Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.”**

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi latar belakang dan fokus masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru ?
2. Apa yang menjadi hambatan dan solusi dalam rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru ?
3. Bagaimana rekrutmen yang efektif dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.
2. Mendeskripsikan dan menjelaskan tentang hambatan dan solusi dalam rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

3. Mengetahui rekrutmen yang efektif dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, baik di pondok pesantren Musthafawiyah Purbabaru maupun di pondok pesantren lainnya.
 - b. Menjadi acuan dan bahan evaluasi dalam meningkatkan mutu Pendidikan dimasa akan datang.
 - c. Menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang memiliki kesamaan dan pengkajian terkait perekrutan tenaga pendidik dalam peningktan mutu Pendidikan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Mudir dan Rois Pondok Pesantren, sebagai sebuah masukan dalam perekrutan tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu Pendidikan di pondok pesantren Musthafawiyah Purbabaru.
 - b. Bagi tenaga pendidik, agar dapat lebih professional dalam mengemban tugas sebagai pendidik, sehingga output pesantren yang berkualitas tetaptercetak dengan baik.
 - c. Bagi santri dan santriyati, sebagai motivasi untuk tetap memperbaiki cara belajar dengan adanya tenaga pendidik yang berkualitas akan terus mencapai prestasi yang membanggakan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Relevan

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik

a. Pengertian Rekrutmen

Defenisi rekrutmen menurut Irwin adalah “*The role of human resource recruitment is to build a supply of potential new hires that the organization can draw on if the need arises. Recruiting consists of any practice or activity carried on by the organization with the primary purpose of identifying and attracting potensial employes*”⁷. Yaitu peran perekrutan sumber daya manusia adalah untuk membangun pasokan potensial tenaga kerja yang baru bahwa organisai dapat menariknya jika dibutuhkan. Merekrut terdiri dari praktek dan kegiatan yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan prioritas mengidentifikasi dan menarik tenaga kerja yang handal.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, “*The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with human resource plan*” Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.⁸

⁷ Irwin, (2011), *Fundamentals Of Human Resource Management*, Nek York: McGra-Hill, hal. 77.

⁸ Sadili Samsudin, (2006), *Manajemen Smbe Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 81.

Menurut Siagian rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.⁹ Penarikan pegawai atau tenaga kerja baru merupakan proses dari suatu usaha lembaga untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional.

Rekrutmen menurut E. Mulyasa merupakan sebagai suatu usaha dalam mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang memiliki syarat kualifikasi sebanyak-banyaknya dan kemudian dipilihlah yang terbaik dari calon-calon tersebut. Untuk kepentingan tersebut dilakukan seleksi, baik itu melalui ujian lisan, tulisan, maupun praktek.¹⁰ Dalam mencari pegawai atau tenaga pendidik baru untuk mengisi kekosongan, terlebih dahulu harus menentukan syarat dan ketentuan sesuai kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga.

Pengertian rekrutmen di atas, dapat memberikan pemahaman bahwa rekrutmen merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga dalam mendatangkan tenaga kerja atau pendidik baru dengan prosedur yang telah ditetapkan dan akan diikuti oleh para pelamar dalam rangka mengisi kekosongan jabatan atau tugas dalam organisasi.

b. Dasar Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan di antaranya adalah: Berdirinya organisasi baru, adanya perluasan kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain, adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat,

⁹ Siagian, Sondang P, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, hal.102.

¹⁰ E. Mulyasa, (2007), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, hal. 153.

adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan adanya pekerja yang meninggal dunia.¹¹

Setiap lembaga atau sekolah memiliki alasan tertentu ketika melakukan perekrutan, sebagaimana alasan-alasan pada penjelasan di atas. Seperti sekolah yang memiliki rancangan atau program baru. Untuk menjalankan program itu maka sekolah membutuhkan tenaga kerja baru. Demikian pula dengan guru yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah ke sekolah lain maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut. Maka dalam memenuhi posisi tersebut diadakanlah rekrutmen tenaga pendidik agar kegiatan proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar.

c. Metode dan Sumber Rekrutmen

Metode rekrutmen yang digunakan oleh suatu lembaga akan berpengaruh terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam lembaga. Metode rekrutmen calon tenaga pendidik ada dua, yaitu metode tertutup di mana ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Dan metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak, maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga lebih besar kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

¹¹ Faustino Cardoso Gomes, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, hal.105.

Terkait metode dan sumber rekrutmen tenaga kerja baru, Sofyandi mengemukakan bahwa secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis, yaitu:¹²

1) Sumber Internal

Sumber rekrutmen internal di antaranya: *Job posting dan job bidding*; Referensi pegawai lama, dan rencana suksesi/ penggantian karyawan.

a) *Job Posting*

Job Posting adalah mempublikasikan sebuah lowongan kepada para pekerja dan menyebutkan atribut pekerjaan seperti kualifikasi, atasan, jadwal kerja, dan tarif gaji. *Job Posting* dapat juga diartikan dengan pemberian informasi kepada pekerja tentang lowongan yang kosong dalam organisasi, serta menyebutkan persyaratannya yang biasanya dimuat dalam papan pengumuman atau media publikasi organisasi.¹³ Prosedur ini menggambarkan keterbukaan yang pada umumnya sangat dihargai oleh para pekerja.

b) Referensi Pengai awal

Seorang pekerja yang awalnya bekerja di organisasi yang mengadakan perektutan, kemudian dipindahkan keposisi lain atau keorganisasi lain, maka dari dia dapat diminta referensi terkait pekerja baru yang dapat menggantikan posisinya. Jika menggunakan metode ini, perlu dipastikan bahwa metode dan referensi yang diberikan bersifat obyektif.

¹² Sofyandi, Herman, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 27.

¹³ Marwansyah, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, hal. 111.

c) Rencana Suksesi/Pergantian Karyawan

Perencanaan suksesi (*succession planning*) adalah sebuah proses untuk menjamin bahwa orang-orang yang memiliki kualifikasi akan tersedia untuk mengemban posisi manajerial pada saat posisi ini sudah kosong.

2) Sumber eksternal

Sering sekali terjadi, tenaga kerja yang sudah ada dalam sebuah organisasi tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Misalnya sebuah organisasi membutuhkan seorang operator yang mengelola data dan dokumen organisasi. Di dalam organisasi tidak ditemukan orang yang memiliki potensi seperti itu. Sehingga kondisi ini menyebabkan organisasi harus merekrut tenaga kerja yang bersumber dari luar (*external*).

Sumber rekrutmen eksternal dilakukan bila organisasi perlu mengisi jabatan-jabatan *entry-level*, memerlukan keahlian atau keterampilan yang belum dimiliki, dan memerlukan karyawan dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan ide-ide baru.¹⁴ Upaya merekrut tenaga kerja dari luar organisasi menjadi penting karena sejumlah alasan berikut:

- Memungkinkan masuknya bakat-bakat baru, dengan ide dan gagasan yang berbeda, serta keterampilan yang beragam.
- Mendrong masuknya keragaman budaya ke lingkungan kerja dan masuknya wakil-wakil minoritas ke dalam berbagai kategori pekerjaan.

¹⁴ *Ibid*, hal. 103.

- Secara berkelanjutan muncul sebuah standar mutu untuk mengarahkan pelatihan dan pengembangan internal serta keputusan-keputusan seleksi pegawai.
- Memungkinkan masuknya bakat-bakat yang lebih muda dan kurang berpengalaman (dengan biaya yang lebih rendah) ke dalam jalur pengembangan jangka Panjang.

Ketika sebuah organisasi memilih merekrut tenaga kerja dari sumber eksternal, maka ada beberapa metode yang dapat dilakukan, di antaranya melalui iklan, surat kabar, televisi, radio, internet, agen tenaga kerja pemerintahan dan swasta, organisasi pencari eksekutif, rekrutmen melalui acara khusus, pemagangan, asosiasi profesi referensi pegawai, dan lamaran “tak dimintak”.

Mangkunegara mengemukakan bahwa ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan dan sumber dari luar perusahaan, sumber dari dalam perusahaan merupakan upaya penarikan pegawai yang dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondisi pegawai yang ada di perusahaan. Mutasi pegawai dapat berbentuk promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kemudian transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya, dan demosi jabatan yaitu penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang yaitu rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi. Kedua, sumber dari luar

perusahaan, dapat melalui Iklan media massa, lembaga pendidikan, departemen tenaga kerja (Depnaker), dan lamaran kerja yang sudah masuk ke organisasi,¹⁵

d. Standar dan Kualifikasi Rekrutmen

1) Standar rekrutmen

Pada dasarnya, setiap lembaga yang melakukan rekrutmen berharap mendapatkan tenaga kerja yang baik untuk dipekerjakan di lembaga tersebut. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang terbaik, maka perlu dasar-dasar rekrutmen yang baik pula. Dasar-dasar program rekrutmen yang baik mencakup: Memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah mengkompromikan standar rekrutmen, berlangsung secara berkesinambungan, program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif. Rekrutmen dapat menarik individu dari karyawan yang saat ini dikaryakan oleh lembaga lain atau yang tidak bekerja.¹⁶

2) Kualifikasi rekrutmen

Beberapa kualifikasi yang menjadi dasar bagi pelaksanaan rekrutmen diberbagai organisasi menurut Malayu S.P. Hasibuan, kualifikasi yang digunakan sebagai dasar seleksi pertama kali adalah sebagai berikut:¹⁷

a. Faktor umur

Umur harus mendapat perhatian karena umur akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang-undang

¹⁵Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal.34.

¹⁶ Nurdin, Ali, dkk. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media, hal.38.

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan, (1990), *MSDM Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV.Haji, hal.60.

perburuhan. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggungjawab, cenderung absensi, dan turnover-nya tinggi. Karyawan yang umurnya tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggungjawabnya besar, serta absensi dan turnover-nya rendah.

b. Faktor keahlian

Keahlian seyogyanya mendapat perhatian utama saat seleksi, karena hal ini yang akan menentukan mampu atau tidaknya seseorang mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: *Technical Skill* (keahlian yang dimiliki oleh pegawai), *Human Skill* (keahlian yang dimiliki sub pimpinan), *Konseptual Skill* (keahlian yang dimiliki oleh pucuk pimpinan).

c. Faktor Kesehatan fisik

Sehat fisik juga merupakan hal tidak kalah penting untuk dapat melakukan sesuatu. Karena tanpa fisik yang sehat seseorang tidak bisa bekerja dengan baik. Bahkan, kurangnya kesehatan fisik karyawan dapat menyebabkan dampak negative terhadap organisasi. Seperti, kurang efektifnya hasil dari pekerjaan yang diamanahkan kepada karyawan, organisasi akan dibebani pengeluaran biaya perawatan, dan lain sebagainya.

d. Faktor Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dan

meraih suatu jabatan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

e. Jenis kelamin

Hal ini juga harus diperhatikan karena sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan perburuhan. Hal ini tidak dapat dilepaskan juga faktor selanjutnya yaitu faktor tampang di mana keseluruhan penampilan dan kerapihan diri seseorang yang tampak di luar. Tampang hanya kualifikasi tambahan, artinya untuk jabatan tertentu tampang akan membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

e. Faktor Bakat

Bakat merupakan hal yang penting karena orang yang berbakat akan mudah untuk dikembangkan dan cepat menangkap pengarahan-pengarahan yang diberikan.

f. Faktor Temperamen

Pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan mempunyai pendirian yang keras. Untuk penilaian temperamen seseorang biasanya diserahkan kepada seorang psikolog. Temperamen tidak lepas dari karakter atau kepribadian karena merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dari lingkungan dan pendidikan.

g. Faktor Pengalaman kerja

Pengalaman pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, karena orang yang berpengalaman merupakan

calon karyawan yang telah siap pakai. pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya dapat juga dipertimbangkan dengan serius dalam proses rekrutmen. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai, sedangkan orang yang belum berpengalaman akan mengurangi konsentrasi sebuah tujuan yang harus sesegera mungkin dicapai.

h. Faktor Kejujuran

Sikap yang satu ini merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting dan sangat sulit mencarinya. Karena kejujuran dalam bekerja merupakan kunci untuk memperoleh hasil pekerjaan yang baik. Organisasi tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

i. Faktor Kedisiplinan

Sikap ini perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen, karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan-peraturan perusahaan.

j. Faktor Inisiatif dan kreatif

Kedua hal ini merupakan kualifikasi rekrutmen yang juga penting, karena seseorang yang mempunyai inisiatif dan kreatif akan dapat bekerja mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya.

f. Hambatan dan Solusi Dalam Rekrutmen

Proses rekrutmen sering menghadapi berbagai permasalahan yang sering kali menimbulkan ketidakpuasan pada salah satu pihak atau lebih. Dalam menjalankan tugasnya para pencari tenaga kerja suatu organisasi harus menyadari bahwa akan menghadapi berbagai kendala. Kendala-kendala ini muncul dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan mencari tenaga kerja sendiri, dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan di mana organisasi bergerak.¹⁸

1. Faktor-faktor organisasional

Beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen antara lain:

a). Kebijakan promosi dari dalam

Dengan kebijaksanaan ini, lowongan-lowongan yang ada diisi oleh para pekerja yang sudah menjadi karyawan organisasi, tentunya para pencari tenaga tidak usah lagi mencari sumber-sumber tenaga di luar organisasi, sehingga kemungkinan memperoleh tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan baru, keahlian dan keterampilan baru sangat terbatas.

b). Kebijakan tentang imbalan

Dengan kebijaksanaan ini para pencari tenaga kerja baru hanya dapat menawarkan tingkat penghasilan tertentu kepada para pelamar berdasarkan kebijaksanaan yang berlaku bagi organisasi.

¹⁸ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ...hal. 104.

c). Kebijakan tentang status kepegawaian

Maksud dari kebijakan ini ialah ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi organisasi ataukah dimungkinkan bekerja separuh waktu. Dengan kebijakan seperti ini para pencari tenaga kerja hanya mencari pelamar yang bersedia bekerja secara purna waktu bagi organisasi yang akan memperkerjakannya.

d). Rencana sumber daya manusia

Rencana ini memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi dari dalam dan lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen dari luar. Dengan rencana demikian akan membatasi langkah dan tindakan para pencari tenaga kerja, mereka harus mematuhi apa yang telah ditetapkan

e) Kebiasaan pencari tenaga kerja

Para pencari tenaga kerja mungkin saja sudah mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu. Segi negatif dari kebiasaan, yang merupakan kendala dalam proses rekrutmen ialah kecenderungan berbuat kesalahan yang sama terutama apabila kesalahan yang pernah dibuat tidak mempunyai dampak negatif kuat bagi organisasi.

2. Kondisi Eksternal

a). Tingkat pengangguran

Ketika tingkat pengangguran tinggi, para pencari tenaga kerja dapat bertindak lebih selektif karena banyaknya pelamar. Sebaliknya, ketika tingkat pengangguran rendah, pencari tenaga kerja tidak tepat kalau "jual mahal" karena

pencari pekerja tidak terlalu sulit untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, pelatihan dan pengalamannya.

b). Kedudukan organisasi

Pencari tenaga kerja baru dengan organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama atau menghasilkan barang dan jasa sejenis. Analisis tentang kedudukan relatif suatu organisasi turut menentukan sikap para pencari tenaga kerja dalam menyelenggarakan rekrutmen.

c). Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu

Di pasaran kerja, tersedia tidaknya orang memilih pengetahuan dan keterampilan tertentu itu tidaklah konstan, bisa saja suatu ketika terjadi kelangkaan orang yang memiliki keahlian tertentu. Dengan demikian sikap dan tindakan para pencari tenaga kerja baru berbeda dibandingkan jika tidak menghadapi suasana kelangkaan.

d). Proyeksi angkatan kerja

Pada umumnya hal ini berkaitan dengan berbagai faktor demografi, seperti laju pertumbuhan penduduk, dari segi jenis kelamin, jumlah dan jenis keluaran lembaga pendidikan. Dari proyeksi tersebut para pencari tenaga kerja dapat memperkirakan apakah jumlah pelamar akan banyak dan dengan kualifikasi yang bagaimana.

e). Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan

Berbagai peraturan perundang-undngan merupakan faktor eksternal yang harus diperhitungkan dan di taati misalnya, ketentuan mengenai upah minimim,

upah lembur, ketentuan mempekerjakan wanita dalam prosentase tertentu, hak cuti pegawai.

f). Praktek rekrutmen oleh organisasi lain

Kondisi ideal dalam dunia keniagaan ialah apabila semua organisasi menerapkan norma-norma etika yang telah disepakati bersama. Akan tetapi dalam kenyataan tidak selalu demikian, banyak praktek-praktek pengelolaan organisasi, termasuk rekrutmen yang melanggar norma-norma etika.

g). Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru

Peranan informasi tentang analisis pekerjaan adalah sangat penting, dengan informasi ini para pencari kerja tidak lagi semata-mata berpedoman kepada keinginan manajer yang akan mempekerjakan tenaga baru itu kelak, tetapi sudah memperhitungkan faktor-faktor lain yang memang harus diperhitungkan. Semua kemungkinan hambatan/ kendala dalam proses rekrutmen itu harus dicarikan solusi pemecahannya agar tujuan rekrutmen dapat didapat secara maksimal.

g. Tahapan rekrutmen

Dalam tahapan rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu penyusunan strategi untuk merekrut. Dalam penyusunan strategi ini, peran Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, di mana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.

Hal penting selanjutnya adalah pencarian pelamar-pelamar kerja. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina

hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universtas-universitas. Berikutnya adalah penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat. Poin penting yang terakhir adalah pembuatan kumpulan pelamar. Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan berbagai pilihan untuk diambil pilihan yang terbaik. Adapun dalam proses rekrutmen harus mengikuti sistematika di antaranya penerimaan surat lamaran, pemeriksaan dan pemilihan surat lamaran, penyelenggaraan ujian saringan, wawancara rekrutmen, perencanaan referensi, wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya, keputusan atas pelamaran, dan orientasi pekerjaan.¹⁹

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam proses rekrutmen Menurut Siagian adalah sebagai berikut:²⁰

- 1). Penerimaan surat lamaran

Sering dilupakan bahwa rekrutmen berlangsung dua arah dalam arti bahwa organisasi pemakai tenaga kerja menyeleksi para pelamar dan di lain pihak para pelamar memilih organisasi di mana dia berharap bisa berkarya. Langkah pertama ini merupakan langkah yang penting. Organisasi pemakai tenaga kerja menempuh

¹⁹ Nurdin, Ali, dkk, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media, hal.45.

²⁰ Siagian, Sondang P, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, hal. 137.

langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap, dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan.

Dari kesan pertama inilah perekrut mengambil keputusan apakah akan melanjutkan langkah berikutnya atau tidak. Sebaliknya dengan kunjungan pertamanya keorganisasi, pelamar dapat memutuskan apakah akan melanjutkan keinginannya untuk berkarya di organisasi tersebut atau tidak. Artinya, dalam kunjungan pertama itu pelamar sudah akan memiliki pandangan umum tentang organisasi yang akan mempekerjakannya. Tentunya suatu titik temu akan diperoleh apabila kedua belah pihak mempunyai kesan positif tentang satu sama lain. Jika demikian halnya, perekrut akan mengambil langkah berikutnya.

2). Penyelenggaraan ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dilaksanakan untuk memperoleh informasi yang objektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Pada dasarnya terdapat tiga jenis tes yang ditempuh oleh pelamar yaitu yang pertama ada tes psikologi, dimaksudkan untuk mengukur berbagai faktor kepribadian dan diperuntukkan bagi upaya mencocokkan kepribadian pelamar dengan pekerjaan yang tepat baginya.

Jenis tes berikutnya adalah tes pengetahuan, dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan pelamar tentang berbagai hal, misalnya ada tes yang mengukur pengetahuan seseorang tentang teori dan praktek kepemimpinan. Ketiga, ada tes pelaksanaan pekerjaan. Bagi mereka yang diproyeksikan untuk melaksanakan berbagai kegiatan operasional diselenggarakan berbagai jenis tes kemampuan

koordinasi fisik bagi mereka yang kerja di bengkel atau pabrik, dan tes yang mengukur kemampuan calon juru tulis mengingat angka-angka dan nama-nama.

Pentingnya berbagai tes di atas diselenggarakan, tidak boleh dilupakan bahwa penggunaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh informasi secara lebih obyektif mengenai pelamar.

3). Wawancara

Wawancara sebagai alat rekrutmen sering dipandang sebagai langkah yang cukup penting, penggunaannya paling sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar.

Pada dasarnya wawancara dilaksanakan dalam bentuk tatap muka antara seorang pewawancara dengan seorang pelamar. Meskipun demikian tidak tertutup kemungkinan menyelenggarakan wawancara berkelompok, artinya seorang atau beberapa pewawancara mengadakan dialog dengan sekelompok pelamar.

Perlu ditekankan bahwa wawancara berkelompok dapat digunakan apabila diperlukan pandangan beberapa orang pewawancara mengenai diri para pelamar. Dengan kata lain, apabila tingkat validasi informasi tentang para pelamar dirasakan sangat penting, wawancara oleh sekelompok pewawancara tepat untuk ditempuh.

4). Surat-surat referensi

Salah satu langkah yang biasa diambil dalam keseluruhan proses rekrutmen adalah mengharuskan pelamar melengkapi dokumen lamarannya dengan surat-surat referensi. Surat-surat referensi dimaksudkan untuk melengkapi informasi

tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai/ norma yang dianut, perilaku dan hal-hal lain yang dipandang relevan.

5). Evaluasi medis

Praktek lain yang sangat lumrah dilakukan adalah melakukan evaluasi medis yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada pada kondisi fisik yang sehat. Dua cara umum ditempuh dalam proses ini. Pertama, pelamar diminta melampirkan surat keterangan dari dokter. Tetapi karena surat keterangan demikian bersifat umum, ada kalanya organisasi menempuh cara kedua yaitu melakukan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan menyeluruh di tempat pemeriksaan oleh dokter yang ditunjuk oleh organisasi.

Berbagai tujuan yang ingin dicapai dengan evaluasi medis seperti ini adalah: menjamin bahwa pelamar tidak menderita sesuatu penyakit kronis apalagi menular, memperoleh informasi apakah secara fisik pelamar mampu menghadapi tantangan dan tekanan tugas pekerjaannya, dan memperoleh gambaran tentang tinggi rendahnya premi asuransi yang harus dibayar, terutama dalam hal organisasi-lah yang membayar premi tersebut bagi para karyawannya, suatu praktek yang terdapat dalam banyak organisasi pemakai tenaga kerja.

6). Keputusan rekrutmen

Langkah terakhir dalam proses rekrutmen ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima atau ditolak, yang jelas ialah bahwa dua hal penting mendapat perhatian. Merupakan tindakan yang etis sekaligus

langkah penting dalam menjaga citra positif suatu organisasi apabila para pelamar yang lamarannya tidak diterima segera diberitahu tentang penolakan tersebut.

Setelah diputuskan diterima atau tidak, maka ada kewajiban dari embaga tersebut untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi itu di bagian yang tepat. Seorang manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.

Menurut Siagian mengemukakan bahwa “Penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi”. Selanjutnya Siagian juga mengemukakan bahwa “Konsep penempatan mencakup promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun”.²¹

h. Rekrutmen yang Efektif

Efektifnya suatu proses rekrutmen sangat dipengaruhi oleh sikap organisasi dalam menjalankan sejumlah kegiatan terkait perekrutan. Menurut Stoner yang dikutip oleh Yusuf Irianto kegiatan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen adalah:²²

- 1) Menentukan dan membuat kategori kebutuhan SDM jangka pendek dan jangka panjang,
- 2) Selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja,
- 3) Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar,

²¹ *Ibid*, Siagian, Sondang P, hal. 168-169.

²² Irianto, Yusuf, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia, hal. 40.

paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita)ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".²⁴

Dalam Tafsir Al-Azhar, dijelaskan bahwa ayat di atas berkaitan dengan dengan kejujuran nabi Musa a.s ketika bertemu dengan kedua putri nabi Syu'aib ketika hendak mengambil air di sumur yang disana telah banyak laki-laki yang duluan sampai dan mengantri mengambil air dalam sumur, sehingga membuat kedua putri nabi Syu'aib a.s itu menunggu giliran mereka. Saat itu nabi Musa pun datang menolong mereka. Ketika kedua putri tersebut kembali ke rumah, mereka menjelaskan apa yang telah terjadi kepada ayahnya, kemudian memint ayahnya tersebut agar dapat memperkerjakan nabi Musa a.s dengannya. Ketika ayahnya bertanya kenapa begitu yakin dengan Musa padahal baru berjumpa, maka putrinya menjawab bahwa Musa memiliki dua sifat dalam dirinya yakni kutat dan jujur. Dikatakan ia kuat karena tutup sumur yang mestinya diangkat sepuluh orang dapat ia angkat sendiri, sedangkan sifat jujur dilihat dari saat kedua putri tersebut disuruh ayahnya menjemput nabi Musa a.s dalam perjalanan Musa a.s. tidak nampak pada wajah atau sinar matanya tanda nafsu serakah. Bahkan ketika berjalan nabi Musa a.s lebih memilih di depan kemudian diikuti kedua putri nabi Syu'aib dibelakangnya meskipun dia tidak tau jalan. Dan kedua putri nabi Syu'aib a.s memberikan intruksi dari belakangnya. Hal ini untuk menghindari dan menjaga pandangan dari sesuatu yang tidak diridhoi Allah. Dan nabi Syu'aib pun memperkerjakan Musa dan menikahkan dia dengan salah satu putri nabi Syu'aib dengan mahar bekerja dengannya selama delapan ahun atau lebih jika nabi Musa a.s. suka.²⁵

²⁴ Mushaf Aqila, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Jabal Raudhatul Jannah. hal. 613.

²⁵ Hamka, *Tafsir Al-Azhar Juzu' XVII*, Jakarta:Pustaka Panjimas, hal. 74.

Dari ayat dan tafsir yang dijelaskan di atas, dapat dipahami bahwa seorang tenaga pendidik harus memiliki fisik yang sehat dan kuat supaya ketika proses belajar mengajar peserta didik dapat terealisasi dengan baik. Kemudian harus bersifat jujur baik dengan diri sendiri maupun kepada orang lain. Karena dengan sifat jujur seorang tenaga pendidik dapat memperoleh berbagai kebaikan seperti kepercayaan dalam mendidik dan mengampuh mata pelajaran. Serta tidak memiliki sifat serakah, tamak dalam menjalankan tugasnya.

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencetak peserta didik berkualitas dan berprestasi dapat dilihat dari seberapa profesional tenaga pendidik yang berperan di dalamnya. Salah satu kandungan dari keprofesionalan adalah keahlian yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik maupun unsur lainnya yang ada dalam lembaga. Jika seluruh jabatan dan tugas diberikan kepada yang ahlinya maka proses kerja akan lebih mudah dan hasilnya pun memuaskan. Senada dengan sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari sebagai berikut:

إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ
الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya; "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan?' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (Bukhari – 6015).²⁶

²⁶ Imam Bukhori, (2008), *Shohih Bukhori*, Juz I, Bairut; Daar Al Kutub, hal. 37.

2. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau guru merupakan sosok yang tidak asing didengar, terutama dalam dunia pendidikan. Dalam Bahasa Inggris disebut sebagai *teacher* yang artinya tenaga pendidik atau pengajar.²⁷ Dalam Bahasa Arab disebut sebagai *Ustadz, Mudarris, Mu'addib, Mursyid, Murabbi* dan *Mu'allim* yang artinya mengajar/guru.²⁸

Sedangkan pengertian tenaga pendidik yang dijelaskan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada Perguruan Tinggi.”²⁹ Kemudian pada UU No.14 Tahun 2005 pengertian guru atau tenaga pendidik lebih dispesifikkan, yakni “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada Pendidikan anak usia dini dan jal Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”³⁰

Melihat pengertian tenaga pendidik yang dikemukakan dalam Undang-Undang tersebut, seolah-olah posisi guru mencakup seluruh proses kegiatan pelemangan anak didik. Dimana tugasnya bukan hanya untuk menyampaikan ilmu yang dimiliki, akan tetapi juga membimbing pemahamannya terhadap ilmu

²⁷ Jhon, M. Echols dan Hassan Shadily, (2003), *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. hal.581.

²⁸ Azizah Hannum Ok, (2017), *Filsafat Pendidikan Islam*, Medan: Rayyan Press, hal. 70.

²⁹ Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen.

³⁰ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

yang disampaikan, melatihnya kemudian melakukan penilaian terhadap apa yang sudah dilakukan apakah sudah baik atau belum. Kemudian tidak hanya sampai disitu, guru juga harus mengevaluasi hasilnya bila belum seperti semestinya, maka kembali diajarkan, dibimbing dan dilatih. Hal ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa guru harus memiliki sikap yang sabar. Sebagaimana pernyataan Abu Hanifah dalam Kitab Ta'limul Muta'allim "Guru harus memiliki akhlak mulia, penyantun, dan penyabar."³¹

Abudin Nata Secara khusus mengartikan bahwa pendidik dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi peserta didik.³² Kalau kita melihat secara fungsional kata pendidik dapat diartikan sebagai pemberi atau penyalur pengetahuan, keterampilan. Jika menjelaskan pendidik ini selalu dikaitkan dengan bidang tugas dan pekerjaan, maka *fareable* yang melekat adalah lembaga pendidikan. Sedangkan Secara umum, setiap orang dewasa dapat dikatakan sebagai seorang pendidik karena pendidikan merupakan suatu perbuatan sosial yang dapat dilakukan oleh siapa pun senada dengan pernyataan bahwa pendidik merupakan semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang³³

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 yang menyatakan bahwa "guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional" yaitu kualifikasi akademik guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum

³¹ Az-Zarnuji, (2009), *Ta'limul Muta'allim*, Surabaya: Mutiara Ilmu, hal. 18.

³² Abudin Nata, (2008), *Membangun Keunggulan Pendidikan Islam Indonesia*, Jakarta: UIN Press, hal.141.

³³ Tafsir dan Ahmad, (2006), *Filsafat Pendidikan Islam*,. Bandung: Remaja Rosda Karya, hal, 170.

diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1-PGSD/ PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.³⁴

Sebagai seseorang yang berperan penting dalam proses kemajuan kualitas pendidikan maka pendidik harus memiliki kompetensi untuk mendukung utama kinerjanya. Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, guru harus memiliki 4 kompetensi, antara lain: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Keahlian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional.

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik dalam kompetensi ini di antaranya: Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik; mengembangkan kurikulum yang terkait mata pelajaran yang diampu; menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; memanfaatkan Teknik Ilmu Komputer (TIK) untuk kepentingan pembelajaran; memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik; berkomunikasi efektif, empatik, dan santun ke peserta didik; serta menyelenggarakan penilaian evaluasi proses dan hasil belajar.

2. Kompetensi Keahlian

Kompetensi yang harus dimiliki bagi pendidik dalam hal ini di antaranya: Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya bangsa; penampilan yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan

³⁴ Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Pendidik dan Kependidikan.

masyarakat; menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa; serta menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi yang harus dimiliki dalam hal ini di antaranya: Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga; berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; mampu beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya; dan berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan.

4. Kompetensi profesional

Kompetensi ini juga harus dimiliki pendidik karena hal ini akan mendukungnya menjadi pendidik yang profesional di antaranya yaitu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu; mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu; dapat mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mampu mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; yang terakhir memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Menurut Zainuddin dalam pelaksanaannya pendidikan yang diharapkan adalah pendidikan yang berkualitas, adapun di dalamnya terdiri dari produk pendidikan yang dihasilkan berupa presentase peserta didik yang berhasil lulus dan

lulusan tersebut diserap oleh lapangan kerja yang tersedia atau membuka lapangan kerja sendiri, baik dengan cara meniru yang sudah ada atau menciptakan yang baru.

Pendidikan yang menyangkut pengelolaan kelas yang sesuai dengan kondisi kelas yang relatif kecil, penggunaan metode pengajaran yang tepat serta lingkungan masyarakat yang kondusif, selanjutnya adanya kontrol pada sumber-sumber pendidikan yang ada, baik warga belajar, sumber belajar, pamong belajar, tempat belajar sarana belajar, program belajar dan dana belajar.³⁵ Dengan meningkatkan mutu sebuah pendidikan, pelaksanaan dan pelanggan pendidikan pun akan merasa puas dengan hasil yang diperoleh.

Menurut Husain Usman mutu bermanfaat bagi pendidikan seperti mampu meningkatkan pertanggungjawaban, akuntabilitas sekolah kepada masyarakat dan pemerintah yang telah memberikan semua biaya kepada sekolah, menjamin kualitas kelulusannya, bekerja lebih profesional dan mampu meningkatkan persaingan yang sehat.³⁶

Mortimone sebagaimana dikutip oleh Hendayat Sutopo mengemukakan beberapa faktor yang perlu dicermati agar kualitas pendidikan di sekolah dapat ditingkatkan, yaitu dengan kepemimpinan sekolah yang positif dan kuat. Tidak dapat dipungkiri, bahwa faktor kepemimpinan yang diterapkan di sekolah sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.³⁷

³⁵ Zainuddin, (2008), *Reformasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 3.

³⁶ Husain Usman, (2006), *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 410.

³⁷ Sutopo, Hendayat, (2002), *Metodologi Penelitian*, Surakarta: Sebelas Maret University Press, hal. 94.

Adapun karakteristik sekolah dapat dikatakan berkualitas di antaranya yaitu:³⁸

a. Kinerja (*performa*)

Hal ini berkaitan dengan aspek fungsional sekolah misalnya: Kinerja guru dalam mengajar, dan edukatif sekolah baik yang tandai hasil belajar tinggi, lulusannya banyak. Akibat kinerja yang baik maka sekolah tersebut menjadi sekolah favorit.

b. Waktu wajar (*Timeliness*)

Selesai dengan waktu yang wajar misalnya memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu. Dan tidak mengulur-ngulur pekerjaan atau melakukan sesuatu yang dapat menunda atau memperlambat pekerjaan selesai.

c. Handal (*reliability*)

Usia pelayanan prima bertahan lama misalnya: Pelayanan prima yang diberikan sekolah bertahan dari tahun ke tahun, mutu sekolah tetap bertahan dari tahun ke tahun, kerja keras guru bertahan dari tahun ke tahun. Serta mempunyai daya tahan banting misalnya: Meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan, tidak tutup.

d. Keindahan (*arsithectic*)

Dalam sekolah perlu dibangun manusia (*personal interface*) yakni dengan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme. Misalnya: Warga sekolah saling menghormati, baik warga intern maupun ekstern sekolah, demokrasi dan menghargai profesionalisme.

³⁸ *Ibid*, Husain Usman..hal. 433.

e. Mudah penggunaan (*ease of use*)

Aturan-aturan sekolah mudah diterapkan. Buku-buku perpustakaan mudah dipinjam dan dikembalikan tepat waktu. Penjelasan guru di kelas mudah dimengerti siswa. Bentuk lain dari sekolah yang bermutu adalah bentuk khusus (*feature*), yaitu keunggulan tertentu. Misalnya unggul dengan bahasa asingnya, unggul penguasaan teknologi informasinya.

f. Memiliki standar tertentu (*conformance to specification*)

Supaya suatu sekolah memiliki kriteria yang berbeda dengan sekolah lain, maka seharusnya sekolah memiliki standar tertentu yang dapat membedakannya. Misalnya sekolah sudah memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM), atau sekolah sudah memenuhi standar minimal ujian nasional. Adapun kriteria siswa dikatakan mempunyai kualitas jika sesuai dengan indikatornya.

Indikator kualitas siswa dilihat dari segi pengetahuannya. Standar kelulusan sesuai dengan nilai murni (NEM) menjadi indikator yang masih dipakai untuk menyatakan seorang siswa bermutu atau tidak.³⁹ Bila mendapatkan nilai tinggi, siswa itu dikatakan bermutu, bila tidak apalagi gagal bukan hanya siswa yang mendapatkan anggapan yang kurang baik, tetapi sekolahpun juga akan menurun kualitasnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut harus ditempuh dengan proses belajar yang efektif. Pembelajaran merupakan sebuah proses perubahan perilaku sebagai akibat dari interaksi dengan lingkungan sehingga terjadinya pengalaman belajar dan hasil belajar menjadi lebih bermakna. Keberhasilan pembelajaran ditandai dengan

³⁹ Djohar, (2003), *Pendidikan Strategis*, Yogyakarta: Lesti, hal. 33.

perolehan pengetahuan keterampilan dan sikap positif pada diri individu, sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa yang memiliki tanggung jawab dalam mendidik, mengajarkan, melatih maupun menilai peserta didik. Sedangkan rekrutmen tenaga pendidik merupakan proses mencari, menemukan dan menarik tenaga pendidik sebagai orang yang melakukan kegiatan dalam bidang pendidikan yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan guna membantu tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan.

b. Peran dan Fungsi Tenaga Pendidik

Peran dan fungsi guru sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan Pendidikan dan pembelajaran. Secara khusus dalam pembelajaran guru memiliki peran dan fungsi untuk mendorong, membimbing, dan memfasilitasi siswa untuk belajar. Ki Hajar Dewantara menegaskan pentingnya peran dan fungsi guru dalam Pendidikan dengan ungkapan *“Ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa tut wuri handayani.”* Yang berarti guru berada di depan memberi teladan, guru berarti di tengah menciptakan peluang dan prakarsa, dan guru dari belakang memberi dorongan dan arahan.⁴⁰

Menurut Slameto dalam Rusdi Ananda menjelaskan peran dan fungsi guru sebagai berikut:⁴¹

1. Mendidik dengan titik berat memberikan arahan dan motivasi pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka Panjang.

⁴⁰ Rusdi Ananda, (2018), *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI, hal. 21.

⁴¹ *Ibid*, hal. 23.

2. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
3. Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai dan penyesuaian diri siswa.

Membahas peran dan fungsi guru Hamalik juga mengemukakan memberikan penjelasan bahwa peran dan fungsi guru itu sebenarnya sangat luas yang meliputi empat hal, yaitu:⁴²

a). Guru sebagai pengajar (*teacher is instructor*)

Yaitu guru bertugas memberikan pengajaran dengan menyampaikan pelajaran agar peserta didik memahami dengan baik pengetahuan yang telah disampaikan.

b). Guru sebagai pembimbing (*teacher as counsellor*)

Guru berkewajiban memberikan bantuan kepada peserta didik agar mampu menemukan dan memecahkan masalahnya sendiri, mengenal dirinya dan menyesuaikan dengan lingkungannya.

c). Guru sebagai ilmuwan (*teacher as scientist*)

Guru dipandang orang paling berpengetahuan. Guru bukan hanya berkewajiban menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya tetapi juga berkewajiban mengembangkan pengetahuan terus menerus memupuk pengetahuan yang telah dimilikinya.

d). Guru sebagai pribadi (*teacher as person*)

⁴² Hamalik, (2004), *Psikologi Belajar dan mengajar*, Bandung : Sinar Baru Algesindo, hal.123.

Sebagai pribadi yang dijadikan contoh guru harus memiliki sifat yang disenangi oleh peserta didiknya. Hal tersebut sangat diperlukan dalam menciptakan suasana belajar mengajar yang efektif. Karena itu guru wajib berusaha untuk terus memupuk sifat-sifat baik pribadinya serta mengembangkannya supaya disenangi oleh orang lain.

3. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Secara umum, mutu mengandung arti derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, produk Pendidikan dapat dirasakan. Dalam konteks Pendidikan makna mutu mengacu pada masukan, proses, luaran dan dampaknya.⁴³

Pengertian mutu dapat dilihat dari tiga pakar mutu yang memiliki pandangan beragam diantaranya yaitu, pertama, Deming melihat masalah mutu hakikatnya terletak pada konsep manajemen, khususnya kegagalan senior manajer dalam proses perencanaan, adapun makna mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Kedua, Juran memiliki ide penting mengenai mutu, yaitu kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Ketiga, Philip Crosby mengungkapkan pengertian mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan.⁴⁴

Mutu adalah kemampuan (ability) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (services) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (satisfaction)

⁴³ Engkoswara, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 202.

⁴⁴ Edward Sallis, (2012), *Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*, Jogjakarta: IRCiSoD, hal. 96.

pelanggan (customers) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua, yaitu internal customers dan eksternal. Internal customer yaitu siswa atau mahasiswa sebagai pembelajar dan eksternal customer yaitu masyarakat dan dunia industri. Mutu tidak berdiri sendiri artinya banyak faktor untuk mencapainya dan untuk memelihara mutu.⁴⁵

Sedangkan, secara umum pengertian dari mutu pendidikan ialah pendidikan mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakjujuran dan dari buruknya akhlak dan keimanan. Mutu pendidikan adalah pendidikan yang seluruh komponen berbagai perangkat pendukung lainnya dapat memuaskan peserta didik, pemimpin, guru dan masyarakat pada umumnya.⁴⁶

b. Indikator Mutu Pendidikan

Mutu layanan pendidikan dapat dikategorikan berdasarkan pandangan sistem, yaitu kategori output, proses, input. Berdasarkan pandangan ini maka inti dari kebermutuan sekolah kategorinya dapat disederhanakan yaitu mutu hasil, proses, mutu masukan. Mutu hasil ialah kebermutuan hasil pendidikan yang dirasakan utamanya oleh peserta didik sebagai wujud nyata dari proses pembelajaran. Mutu proses adalah kebermutuan yang dilihat dari sejauh mana peserta didik merasa nyaman dengan layanan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan berbagai sumber daya yang dimiliki sekolah. Mutu masukan ialah mutu yang nampak dari berbagai masukan untuk terjadinya proses pembelajaran

⁴⁵ Nanang Fatah, (2013), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya hal. 2

⁴⁶ Abudin Nata, (2012), *Kapita Selekta Pendidikan Islam Isu-Isu Kontemporer tentang Pendidikan Islam*, Jakarta: Rajawali Press, hal. 51.

yang meliputi, kurikulum, fasilitas, siswa dan berbagai hal lain yang berkontribusi terhadap proses pembelajaran.⁴⁷

Sedangkan menurut Husaini Usman mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna. Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan luusan dan merasa puas.⁴⁸

Mutu pendidikan tidak hanya sekedar memenuhi standar atau indikator, tetapi memiliki kemampuan untuk kepuasan pelanggan. Berikut ini, beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu, yaitu:

1. Komitmen pada kualitas, organisasi harus selalu mempunyai tanggung jawab terhadap kualitas serta memelihara kualitas secara terus-menerus.
2. Budaya kualitas, komitmen kualitas harus direfleksikan dalam budaya organisasi, norma perilakunya serta nilai- nilainya.
3. Informasi dari pelanggan, pada akhirnya dalam membangun persepsi kualitas pelanggan yang mendefinisikan kualitas.
4. Sasaran yang jelas, sasaran kualitas harus jelas dan tidak umum cenderung menjadi tidak bermanfaat.

⁴⁷ Cepi Triana, (2015), *Pengembangan Manajemen Sekolah*, Bndung: Remaja Rosda Karya, hal. 52.

⁴⁸ Husaini Usman, (2011), *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 513.

5. Karyawan yang berinisiatif, karyawan harus diberikan motivasi dan dilibatkan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi organisasi dengan pemikiran kreatif dan inovatif.⁴⁹

Jadi, berdasarkan uraian pendapat di atas disimpulkan bahwa sekolah dikatakan melakukan upaya peningkatan mutu pendidikan apabila pemimpin lembaga pendidikan atau kepala sekolah tersebut berani untuk berinovasi, sehingga sekolah tersebut menjadi pilihan yang berbeda dengan sekolah lain. Adapun indikatornya adalah mencakup input dan proses rekrutment tenaga pendidik.

c. Tujuan Mutu Pendidikan

Untuk memandirikan atau memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan otonomi kepada sekolah dan mendorong sekolah untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipatif. Secara rinci peningkatan mutu bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumberdaya yang tersedia, meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama, meningkatkan tanggungjawab sekolah kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintah tentang mutu sekolahnya, meningkatkan kompetensi yang sehat antara sekolah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.⁵⁰

Sehingga mutu bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumberdaya yang tersedia.

⁴⁹ Yakub & Vico Hisbanarto, (2014), *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal.107.

⁵⁰ Anonym, (2001), *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah, hal. 31.

B. Penelitian Relevan

Untuk mendukung keakuratan penelitian yang dilakukan peneliti, beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian Lisnandari (2018), *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah*, hasil penelitiannya adalah pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen. Pengawasan yang efektif dan kondusif yang dilakukan oleh petugas pengawas rekrutmen tenaga pendidik. Evaluasi rekrutmen tenaga pendidik oleh ketua panitia rekrutmen dengan memeriksa kembali persyaratan peserta pelamar. Hasil dari proses rekrutmen secara kuantitatif: pencapaian rekrutmen yang dilaksanakan Madrasah Aliyah Al-Inaayah mencapai 23 tenaga pendidik, dan secara kualitatif: rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan Madrasah Aliyah Al-Inaayah; yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional.⁵¹
2. Penelitian Nani I, dkk (2018), *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate*. Hasil dari penelitiannya adalah Dinas pendidikan Kota Ternate dalam merencanakan dan merekrut tenaga pendidik dengan melakukan evaluasi dan analisis kebutuhan kekurangan guru di tiap-tiap sekolah dengan berpedoman pada kebutuhan guru yang diusulkan oleh para kepala sekolah. Kemudian melakukan koordinasi berupa rapat, pertemuan dan musyawarah bersama dalam rangka mengusulkan perencanaan tenaga pendidik yang diusulkan oleh sekolah. Dan setiap

⁵¹ Lisnandari, (2018), *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Al-Inaayah*, Volume 3, Nomor 2, Jurnal LISEMA.

perencanaan yang dilakukan masih menunggu informasi rekrutmen dari Badan Kepegawaian Daerah, agar tidak menyebabkan penumpukan jumlah tenaga pendidik yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam pelaksanaannya setiap tahun belum tentu dilakukan rekrutmen para guru baru, sehingga proses perencanaannya yang dilakukan harus efektif dan maksimal.

Rekrutmen tenaga pendidik Dinas Pendidikan Kota Ternate berpatokan pada kebutuhan tenaga pendidik dengan menggunakan seleksi akademik, administrasi, kesehatan dan kualifikasi yang telah ditentukan, dalam pelaksanaannya masih bergantung pada ketentuan Badan Kepegawaian Daerah. Kantor Dinas Pendidikan Kota Ternate sifatnya hanya merencanakan sumberdaya manusia dan mengusulkan pegawai yang telah direncanakan sebelumnya, sementara proses perekrutan dilakukan oleh badan kepegawaian daerah.⁵²

3. Penelitian K.A. Rahman, Ardiyansyah dan Marwazi (2015) tentang *“Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi.”* Ada pun hasil dari penelitian ini adalah Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi dapat dilihat dari mutu lulusan, mutu sebaran lulusan dan mutu prestasi siswa. Mutu lulusan dilihat dari hasil ujian nasional peserta didik di MAN Insan Cendekia memperoleh nilai tertinggi dengan rata-rata 9,70 untuk program IPA, sedangkan nilai tertinggi program studi IPS dengan rata-rata 9,40. Mutu sebaran lulusan, peserta didik di MAN Insan Cendekia Jambi banyak yang diterima di perguruan tinggi favorit di

⁵² Nani I, dkk, (2018), *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate*, Volume 16, Nomor 1, EDUKASI: Jurnal Pendidikan.

Indonesia seperti UI, UGM, ITB dan perguruan tinggi lainnya. Selanjutnya dari mutu prestasi siswa, dilihat dari prestasi yang diraih. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ini terbagi menjadi dua kepanitian, yaitu panitia internal (dalam) dan panitia eksternal (luar). Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAN Insan Cendekia Jambi sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan tanpa ada intervensi dari pihak manapun meskipun masih ada beberapa hambatan.⁵³

4. Penelitian dari Supriadi (2014) yang berjudul “*Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta*”, dalam penelitiannya diketahui bahwa manajemen rekrutmen guru baru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dapat menghasilkan guru yang berkualitas bagus. Tujuan rekrutmen dapat tercapai karena manajemen rekrutmen guru berjalan dengan baik sesuai prosedur sebagai berikut: a) Perencanaan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan guru; b) Pengorganisasian yang dilakukan yang dilakukan dengan cara pembentukan tim khusus dalam rekrutmen guru baru; c) Pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca serta hafalan Al-Qur’an, dan tes *micro teaching*, dengan pengawasan terhadap Tim Rekrutmen dilakukan oleh pihak Yayasan dan Kepala Sekolah SMAIT Nur Hidayah dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru.

⁵³ K.A. Rahman, dkk, (2015), *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, Vol.9, Nomor I. Nadwa: Jurnal Pendidikan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang mengedepankan data dengan berlandaskan pada pengungkapan apa-apa yang diungkapkan oleh responden dari data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.⁵⁴

Tujuan penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Metode kualitatif sebagai metode penelitian yang menghasilkan kata-kata tertulis atau secara lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati, dalam hal ini akan diungkapkan kondisi yang nyata tentang manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

B. Latar Setting Penelitian

Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, yang beralamat di jl. Lintas Medan-Padang, Kecamatan Lembah Sorik Marapi, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara. Dimulai tanggal 1 Maret 2020 sampai dengan 22 Juli 2020.

Alasan memilih lokasi tersebut karena peneliti melihat bahwa Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. termasuk salah satu Pondok Pesanten favorit yang banyak diminati di masyarakat dari berbagai Provinsi, dan juga merupakan

⁵⁴ Moleong, j. Lexy, (2004), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 3.

Pondok Pesantren tertua di Sumatera Utara. Keklasikan dan budaya unik yang dimiliki oleh pondok pesantren ini juga merupakan salah satu alasan lainnya. Selain itu peneliti melihat Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru memiliki kualitas pendidikan yang baik, hal ini dapat dilihat dari prestasi-prestasi santrinya yang telah diukir dari bidang akademis maupun non akademis dan jumlah siswa yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Karena itulah Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru menjadi tempat yang sangat menarik untuk diteliti, sehingga peneliti dapat menyumbangkan hasil penelitian tersebut untuk mengembangkan kualitas sekolah

C. Subjek dan Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah Tim Rekrutmen Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yang ditunjuk oleh pihak lembaga. Ada pun Tim Rekrutmen tersebut di antaranya adalah ketua rekrutmen serta penguji calon guru yang akan diseleksi dan semua dari Tim Rekrutmen guru. Sedangkan yang menjadi informan atau responden menurut Moleong adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar peneliti.⁵⁵ Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Roisul Mu'allimin/kepala sekolah, Staff TU, dan guru, serta sumber yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk peningkatan kualitas pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Skripsi

⁵⁵ *Ibid*, hal. 112.

ini ditulis berdasarkan studi lapangan dan studi perpustakaan. Metode ini digunakan dengan menarik kesimpulan dimulai dari pernyataan atau fakta khusus menuju kesimpulan yang bersifat umum.

1. Wawancara

Wawancara dilakukan apabila peneliti ingin mengetahui sebuah permasalahan yang ada dalam suatu tempat yang akan diteliti dan juga apabila peneliti ingin menggali lebih jauh mengenai apa yang ingin di ketahui oleh peneliti. Tehnik pengumpulan data ini mendasarkan diri tentang laporan diri sendiri atau setidaknya pada pengetahuan pribadi.⁵⁶

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang belum di dapatkan lewat observasi. Ini di lakukan karena peneliti tidak dapat mengobservasi secara keseluruhan apa yang ada di sekolah tersebut dan tidak semua data di peroleh lewat observasi. Dengan mengajukan pertanyaan kepada informan, maka peneliti sudah bisa masuk dalam pikiran informan tersebut mendapatkan apa yang ada dalam pikiran informan dan mengerti tentang apa yang sedang di pikirkan oleh informan. Karena persepsi, perasaan, pikiran orang sangat berarti dapat dipahami dan di analisis secara ilmiah.⁵⁷

Dalam wawancara ini, yang menjadi sasaran wawancara adalah Tim Rekrutmen guru yang ditunjuk oleh pihak pondok pesanten. Yaitu Mudir/Dorektur, Roisul Mu'allimin, Staf TU, dan guru. Dalam wawancara dengan Mudir Pondok Pesantren pertanyaan-pertanyaan lebih difokuskan pada

⁵⁶ Sugiono, (2011), *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuntitaif, Kualitatif Dan R Dan D*, Bandung: Alfabeta, hal. 194.

⁵⁷ J.R. Raco, (2010), *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*, Jakarta: Grasindo, hal.116.

aspek proses dan manajemen rekrutmen tenaga pendidik. Dalam wawancara dengan Roisul Mu'allimin pertanyaan-pertanyaan lebih difokuskan pada peran Roisul Mu'allimin dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan baik output anak didik, guru dan seluruh lingkungan sekolah melalui manajemen rekrutmen tenaga penedidik. Sedangkan wawancara kepada guru lebih difokuskan pada bagaimana mereka direkrut sampai mereka menjadi tenaga pendidik di Pondok Pesanten Musthafawiyah Purbabaru.

Agar memudahkan peneliti melakukan wawancara, maka ada beberapa langkah untuk melakukan wawancara, yaitu membuat persiapan pedoman wawancara dan memberikan waktu yang lama untuk orang yang di wawancarai memberikan data maupun informasi, mewawancarai langsung kepala sekolah, kesiswaan dan siswa. Adapun peralatan yang harus di persiapkan dalam mewawancarai yaitu, buku catatan, alat rekam, dan camera.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan awal dari sebuah kegiatan penelitian yang akan dilakukan observasi dapat dilakukan secara langsung dengan alat bantu dan tanpa alat bantu yang bisa mempengaruhi oleh ekspresi pribadi, pengalaman, pengetahuan, perasaan, dan tujuan di lakukannya observasi.⁵⁸

Metode observasi ini terdiri dari dua macam yaitu observasi partisipan dan non partisipan.⁵⁹ Maka dengan berbagai pertimbangan, dalam penelitian ini menggunakan metode observasi non partisipan, di mana nantinya peneliti

⁵⁸ Jemmy Rumengan, (2013), *Metodologi Penelitian*, Bandung: Cipta Pustaka Medan Perintis, hal. 66.

⁵⁹ Kartini Kartono, (1996), *Pegantar Metodolog Sosial*, Bandung: Gramedia, hal. 156.

hanya melakukan observasi dan pengumpulan data, tidak terlibat dalam proses yang terjadi dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk peningkatan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

3. Dokumentasi

Metode penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen utama yang memiliki peran yang penting dalam berlangsungnya penelitian. Semua data yang di dapatkan di kumpulkan dan di analisis oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti di bantu dengan data berupa foto, catatan lapangan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kajian penelitian.⁶⁰

Alasan di gunakannya dokumentasi ini ialah hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih akurat karena di dukung oleh dokumen-dokumen, foto dan catatan lapangan yang sudah di dapatkan yang berhubungan dengan kajian penelitian. Alat yang di gunakan oleh peneliti dalam studi dokumen yang di lakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan handphone sebagai alat dalam pengumpulan data, baik itu dokumentasi, penyimpanan dokumen dan menyimpan hasil wawancara yang sudah di lakukan dengan informan.

E. Teknik Analisis Data

Menurut Patton seperti dikutip oleh Moleong mengatakan bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Penelitian kualitatif berusaha mengungkapkan gejala secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks melalui

⁶⁰ Salim, (2018), *Metodologi Penelitian*, Bandung: Cita Pustaka Media, hal. 124.

pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen.⁶¹

Pada penelitian ini analisis data dilakukan bersama dengan pengumpulan data dan dilanjutkan setelah kembali dari lapangan. Hasil analisis sementara akan selalu dikonfirmasi dengan data baru yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang memiliki tingkat kepercayaan lebih akurat baik diperoleh melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi..

Dalam menganalisis data, ada beberapa langkah yang ditempuh dengan berpedoman pada pendapat Miles dan Hubberman yang mengemukakan bahwa teknik analisa data dalam suatu penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu:⁶²

1. Pengumpulan data (*data collection*)

Yaitu mengumpulkan data dari sumber sebanyak mungkin untuk dapat diproses menjadi bahasan dalam penelitian tentunya hal-hal yang berhubungan dengan rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

2. Pengurangan data (*data reduction*)

Yaitu data yang diperoleh dari lapangan penelitian dan telah dipaparkan apa adanya, dapat dihilangkan atau dimasukkan de dalam pembahasan hasil penelitian, karena data yang kurang valid akan mengurangi keilmiah hasil penelitian.

⁶¹ *Ibid*, Moleong, hal. 10.

⁶² Habermen, Malayu S.P, (2007), *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universiti Indonesia Press, hal.10.

3. Penyajian data (*data display*)

Yaitu data yang diperoleh dari kaneah penelitian dipaparkan secara ilmiah oleh penelitian dan tidak menutup kekurangannya. Hasil penelitian akan dipaparkan dan digambarkan apa adanya yang berhubungan dengan rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

4. Pemeriksaan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*)

Yaitu pemeriksaan kesimpulan dalam penelitian tentang manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk peningkatan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru ini dilakukan dengan melihat dari hasil penelitian yang dilakukan sehingga data yang diambil tidak menyimpang dari data yang diperoleh atau dianalisa. Ini dilakukan agar hasil penelitian secara kongkrit sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Keabsahan data digunakan untuk menunjukkan bahwa semua data yang diperoleh dan diteliti relevan dengan apa yang sesungguhnya. Untuk memperoleh keabsahan data, penelitian akan mengadakan pengujian dengan cara triangulasi. Triangulasi adalah teknis keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.⁶³

⁶³ Moleong, j. Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif...* hal.178.

Melalui teknik triangulasi hasil pengamatan terhadap subjek penelitian dibandingkan dengan data wawancara dengan sumber lain yaitu: Mudir/Pimpinan, Roisul Mu'allimi/Kepala Sekolah, Staff TU, dan guru Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yang bersangkutan sebagai informasi mengenai rekrutmen tenaga pendidik untuk peningkatan mutu pendidikan.

Selanjutnya keajegan (*reabilitas*) keajegan merupakan konsep yang mengacu pada seberapa jauh penelitian berikutnya akan mencapai hasil yang sama apabila mengulang penelitian yang sama, sekali lagi. Dalam penelitian ini, keajegan mengacu pada kemungkinan peneliti selanjutnya memperoleh hasil yang sama apabila penelitian dilakukan sekali lagi dengan subjek yang sama. Hal ini menunjukan bahwa konsep keajegan penelitian kualitatif selain menekankan pada desain penelitian, juga pada cara pengumpulan data dan pengolahan data.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Letak Geografis Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru memiliki letak geografis yang strategis, berada pada jalan lintas Sumatera yang mudah dijangkau oleh berbagai daerah. Terutama bagi masyarakat yang melakukan perjalanan dari satu kota ke kota lainnya, misalnya dari Provinsi Sumatera Utara ke Sumatera Barat atau sebaliknya, bila menaiki kendaraan darat, maka akan melalui Pondok ini. Keberadaannya yang terletak di pinggir jalan lintas, memberi kemudahan bagi masyarakat, santri, maupun para calon santri untuk mendatangi lokasi.



Gambar. 4.1. *Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru*

Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru terletak di Desa Purbabaru, Kecamatan Lembah Sorik Marapi, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara dengan kode Pos 2952 dengan jarak :

1. 90 km arah selatan dari kota Madya Padang Sidempuan
2. 500 km arah selatan dari kota Medan Ibu kota Propinsi Sumatera Utara
3. 247 km arahh utara dari kota Bukit Tinggi Sumatera Barat
4. 17 km arah selatan dari kota Panyabungan Ibu Kota Kab. Mandailing Natal

2. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Syekh H. Musthafa Husein Nasution merupakan seorang ulama yang terkmeuka di Sumatera Utara. Lahir di desa Tano Bato, Mandailing, Sumatera Utara pada tahun 1886 dan wafat di Padang Sidempuan pada tahun 1955. Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru didirikan pada tahun 1912 di desa Tano Bato, Kayu Laut, Mandaiing Natal. Saat pertamakali sekolah ini dibuka santrinya hanya berjumlah puluhan orang saja dan merupakan masyarakat sekitaran desa itu saja.

Kehadiran lembaga pendidikan Islam dalam masyarakat mandailing dan sekitarnya telah memberikan peluang yang sangat besar bagi ummat Islam untuk mendapat pendidikan, karena pada masa itu lembaga pendidikan setingkat sekolah lanjutan belum ada kecuali sekolah keguruan (umum). Tanobato sebagai lokasi Madrasah yang dibangun oleh Syekh Musthafa Husein cukup strategis, karena daerah ini menjadi pusat perdagangan yang menghubungkan transportasi antara daerah Mandailing dengan daerah Natal sebagai pelabuhan laut pantai barat Sumatra. Kepopuleran Syekh Musthafa Husein terus berkembang karena banyak memberikan pengajian dan ceramah agama di desa-desa Mandailing.

Pada tahun 1915 terjadi bencana banjir yang merusak pemukiman warga dan juga menghancurkan sekoah Madrasah/Sekolah Arab yang didirikan oleh

Syekh Musthafa Husein. Setelah bencana banjir berlalu, masyarakat ternyata mendesak Syekh Musthafa Husain untuk mendirikan kembali perguruan Islam yang telah dibangunnya. Dengan berbagai pertimbangan akhirnya sekolah tersebut berpindah tempat ke Desa Purbabaru. Setelah hijrah ke Purbabaru, seiring berjalannya waktu, santri yang menuntut ilmu pun semakin bertambah dan meluas. Para santri berdatangan dari berbagai daerah dan provinsi. Bahkan negara, di antaranya dari provinsi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Jambi, Bengkulu, Lampung, Jawa Barat, DKI Jakarta, Papua, Kepulauan Natuna, dan dari Negara tetangga yakni Negara Malaysia dan Arab Saudi.

Setelah Syekh Musthafa Husein Nasution wafat, estafet kepemimpinan selanjutnya dipangku oleh H. Abdullah Musthafa yang memimpin dari tahun 1955-1995. Dan kemudian pada tahun 1996-2003 dilanjutkan oleh Drs. H. Abdul Khalik. Dan pada estafet kepemimpinan keempat dipimpin oleh H. Musthafa Bakri Nasution yang merupakan cucu dari Syekh Musthafa Husein Nasution sejak tahun 2004 hingga sekarang. Di kepemimpinan beliau inilah jumlah santri semakin bertambah hingga mencapai tiga belas ribu santri dan santriyati.

3. Visi dan Misi Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

a. Visi

Visi Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru adalah “Mewujudkan generasi Islam yang mampu berkompetensi dibidang ilmu, mantap pada keimanan, tekun dalam ibadah, ihsan setiap saat, cekatan dalam berpikir, terampil pada urusan Agama, dan panutan di tengah masyarakat.

b. Misi

Ada pun misi dari Pondok pesantren Muthafawiyah Purbabaru adalah:

- 1). Melanjutkan dan melestarikan apa yang telah dibina dan dikembangkan oleh pendiri Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru Syekh H. Musthafa Husein Nasution untuk menjadikan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru sebagai salah satu lembaga pendidikan yang dihormati dalam upaya mencapai kebaikan dunia dan kebahagiaan akhirat, dengan tetap solid menganut faham Ahlus sunnah wal jama'ah (Mazhab Syafi'i),
- 2). Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan baik pengetahuan umum khususnya pengetahuan agama yang menyangkut iman, islam, akhlakul karimah, dan berbagai ilmu yang dibutuhkan dalam kehidupan,
- 3). Secara serius melatih peserta didik agar mampu membaca, mengartikan dan menafsirkan serta mengambil maksud dari kitab-kitab kuning (kitab-kitab keislaman yang berbahasa arab),
- 4). Bertanggung jawab membimbing dan membiasakan peserta didik dalam beribadah, berzikir dan menerapkan akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari baik di dalam maupun di luar lingkungan pondok pesantren Musthafawiyah Purbabaru,
- 5). Dengan kejelian menggali, mengembangkan minat dan bakat peserta didik sehingga santri memiliki keterampilan (*life skill*) sesuai dengan kebijakan dan kemampuan sekolah,
- 6). Sungguh-sungguh dan berkesinambungan membangun kepribadian peserta didik sehingga mereka diharapkan mempunyai kepribadian yang tangguh, percaya diri, ulet, jujur, bertanggung jawab serta berakhlakul karimah. Dengan demikian mereka akan dapat menyikapi dan

menyelesaikan setiap permasalahan hidup dan kehidupan dengan tepat dan benar,

7). Secara berkesinambungan menanamkan dan memupuk jiwa patriotisme peserta didik kepada bangsa dan Negara, tanah air, almamater terutama kepada agama.

Melalui visi dan misi yang telah dirancang oleh Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, tentulah Pondok Pesantren tersebut telah memiliki acuan dasar dalam menjalankan sistem yang ada. Dimana system yang dijalankan tersebut tidak terlepas dari terwujudnya insan-insan yang berakhlakul karimah, berpotensi, mampu bersaing, bertanggung jawab, terampil dan mencintai tanah air.

4. Motto Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Motto merupakan sebuah frasa, semboyan atau kalimat-kalimah yang dapat dijadikan sebagai motivasi atau penyemangat dalam mencapai suatu tujuan. Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru memiliki Motto yang langsung bersumber dari firman Allah yang tercantum dalam surah al-Mujadalah ayat 11:

يَرْفَعُ اللَّهُ ءَامَنُوا الَّذِينَ مِنْكُمْ أَوْتُوا الَّذِينَ الْعِلْمَ ۖ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “ Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu di antara kamu beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Melalui salah satu Firman Allah inilah Pondok pesantren Musthafawiyah Purbabaru ini semakin mantap dalam menjalankan visi misi yang telah dirancang. Meyakini bahwa segala perbuatan akan Allah pantau dan tidak ada yang bisa

disembunyikan dari-Nya, maka semakin yakinlah dalam mencetak para generasi Islam untuk menjadi orang-orang yang beriman dan berilmu. Sebab Allah telah memberikan jaminan langsung akan mengangkat derajat orang-orang tersebut. Dari sinilah Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru senantiasa berusaha memberikan yang terbaik bagi para santrinya supaya apa yang diharapkan dapat terwujud. Hal ini sejalan pula dengan tujuan dari Pondok Pesantren Mustahafawiyah Purbabaru yakni mencetak ulama yang berahlakul karimah berdasarkan ahlu sunnah wal jama'ah yang bermazhabkan Syafi'i.

5. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

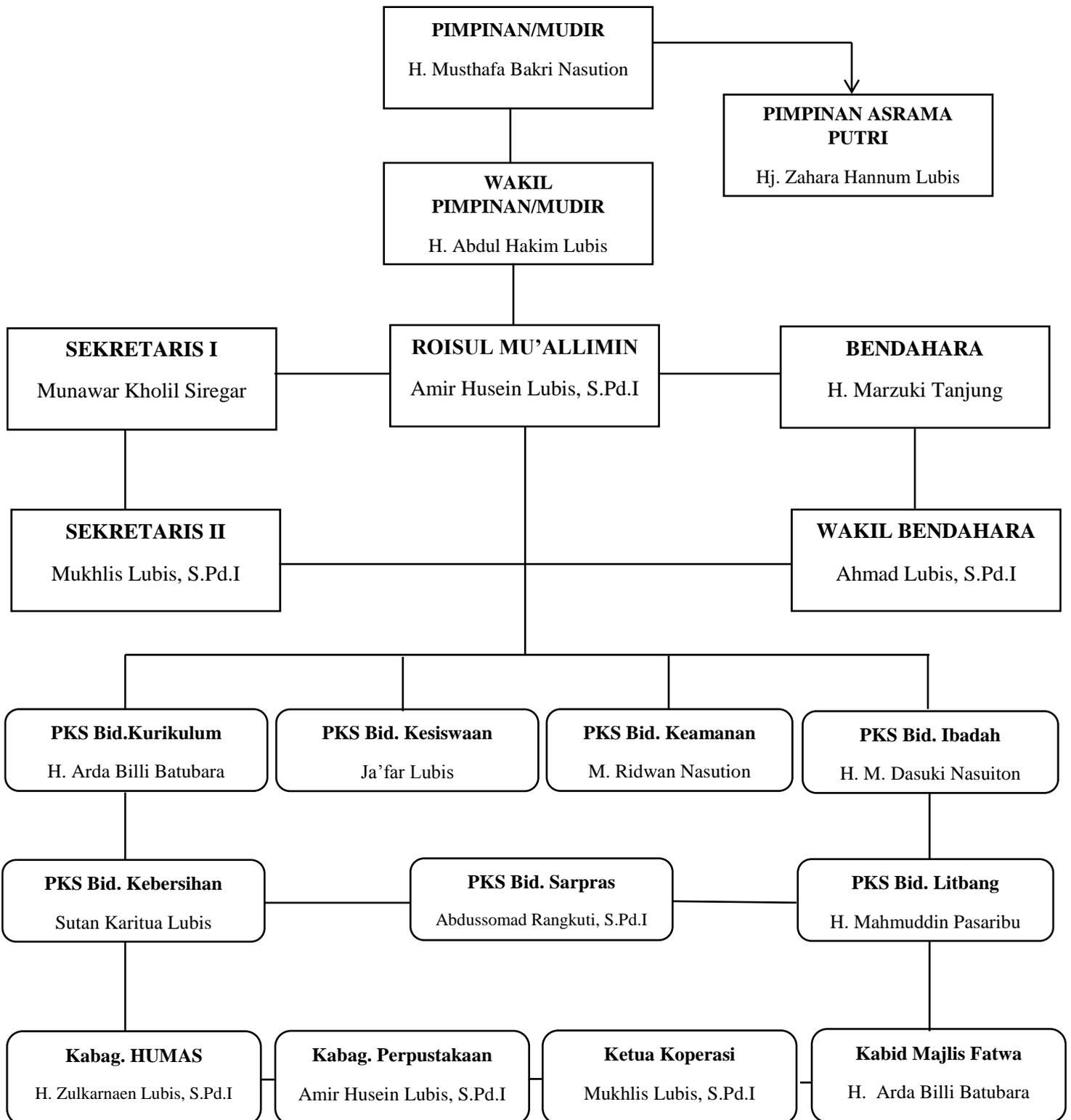
Menjalankan fungsi manajemen dalam organisasi/lembaga dalam mewujudkan pencapaian-pencapaian yang telah ditargetkan, organisasi/lembaga perlu membagi tugas dan fungsi yang jelas sehingga setiap anggota dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat tertuang dalam bentuk struktur yang dimiliki oleh organisasi/lembaga.

Secara struktural, kepemimpinan tertinggi disebuah lembaga Pendidikan dipegang oleh Kepala Sekolah yang bekerja sama dengan Komite, dan kemudian diikuti oleh Sekretaris, Bendahara dan divisi-divisi lainnya sesuai kebutuhan sekolah. Akan tetapi, di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru ini, kepemimpinan tertinggi dipegang oleh Mudir, kemudian Wakil Mudir, baru kepala madrasah. Kata *Mudir* berasal dari bahasa Arab yang artinya adalah "Pimpinan". Akan tetapi sejak tahun 2015, jabatan kepala Madrasah ini sudah ditiadakan seiring dengan meninggalnya kepala Madrasah terakhir kali yang dijabat oleh Ayahanda H. M. Ya'kub Nasution.

Saat ini, jabatan Mudir masih diduduki cucu pendiri Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, yakni H. Musthafa Bakri Nasution. Dan wakil Mudir diisi oleh H. Abdul Hakim Lubis. Kemudian bekerja sama dengan Roisul Mu'allimin dalam operasional Pondok Pesantren. Dalam hal Administrasi Pondok Pesantren ditangani oleh sekretaris I oleh ayah Munawar Kholil Siregar (menangani Administrasi eksternal lembaga) dan sekretaris II oleh ayah Mukhlis Lubis, S.Pd.I (menangani Administrasi Internal lembaga). Sedangkan terkait keuangan lembaga dikelola oleh ayah H. Marzuki Tanjung sebagai Bendahara I dan ayah Ahmad Lubis, S.Pd.I sebagai Bendahara II. Kemudian diikuti oleh structural pendukung lainnya, seperti PKS-PKS dan kepala bidang.

Ada pun struktur sederhana Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru adalah sebagaimana yang digambarkan berikut ini:

Gambar 4.2
Struktur Organisasi
Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru



6. Keadaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Pendidik dan Tenaga Kependidikan dilembaga merupakan komponen penting yang ikut serta menentukan perkembangan dan kemajuan madrasah. Peran keduanya tidak dapat dinafikan sekalipun lembaga memiliki perencanaan-perencanaan yang bagus. Untuk mewujudkan santri yang berkualitas, maka tenaga pendidik pun harus berkualitas didukung dengan kelengkapan administrasi yang memadai sehingga *output* yang dihasilkan sesuai yang diharapkan.

Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan laki-laki di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru disebut dengan panggilan “Ayah” dan bagi perempuan dipanggil dengan “Ibu”. Hal ini membuat antara guru dan santri seperti tidak berjarak layaknya orang tua para santri di rumah. Hal ini juga membuat komunikasi antara guru dan santri lebih harmonis dan leluasa namun masih dalam koridor kesopanan sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru bertugas sesuai kemampuan yang dimiliki. Sehingga proses belajar mengajar serta administrasi sekolah dapat terlaksanakan dengan baik. Berikut adalah data pendidik dan tenaga kependidikan tahun pelajaran 2019-2020 :

Tabel. 4.1
Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pondok Pesantren Musthafawiyah
Purbabaru Tahun Ajaran 2019-2020

No	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan	Jumlah
1	Laki-laki	138 Orang
2	Perempuan	49 Orang
3	TOTAL	187 Orang

7. Data Saantri Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Berdasarkan data terakhir yang diperoleh dari sekretariat Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru pada tahun ajaran 2019/2020, jumlah santri secara keseluruhan adalah 12.215 orang, yang terdiri atas kelas I santri laki-laki 1.742 orang, santri perempuan 669 orang. Kelas II santri laki-laki 1.345 orang, santri perempuan 615 orang. Kelas III santri laki-laki 1.102 orang, santri perempuan 567 orang. Kelas IV santri laki-laki 1.287 orang, santri perempuan 668 orang. Kelas V santri laki-laki 1.084 orang, santri perempuan 639 Orang. Kelas VI santri laki-laki 758 orang, santri perempuan 497 orang. Kelas VII santri laki-laki 711 orang, santri perempuan 531 orang. Supaya lebih jelas data santri dan santriyati Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Jumlah Santri Laki-Laki Dan Santri Perempuan

NO	KELAS	SANTRI LAKI-LAKI	SANTRI PEREMPUAN	JUMLAH
1.	I	1.742	669	2.411
2.	II	1.345	615	1.960
3.	III	1.102	567	1.669
4.	IV	1.287	668	1.955
5.	V	1.084	639	1.723
6.	VI	758	497	1.255
7.	VII	711	531	1.242
8.	Jumlah	8.029	4.186	12.215

8. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Sarana dan prasarana dalam lembaga pendidikan menjadi salah satu unsur penting dalam perkembangan dan kemajuan lembaga tersebut. Bahkan secara umum dapat dilihat bahwa pendidikan yang memiliki kualitas baik, pasti memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Oleh karena itu, tidak heran kalau lembaga-lembaga pendidikan terus berusaha untuk terus mengadakan sarpras sekolah agar dapat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih baik. Sama halnya dengan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, yang terus melakukan penambahan dan perbaikan terhadap sarana dan prasarana untuk menunjang terlaksananya proses pencapaian tujuan pesantren dengan kondusif. Secara umum, sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.3
Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

No	Jenis Sarpras	Jumlah	Keadaan Kondisi			
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Ket
1	Ruang Kelas	214	214			
2	Ruang Perpustakaan	1	1			
3	Ruang Laboratorium Bahasa	1	1			
4	Ruang Laboratorium Komputer	1	1			
5	Kantor Administrasi	1	1			
6	Kantor guru	1	1			
7	Kantor Piket	5	5			
8	Kantor Depel	2	2			
9	Asrama Putra	1	1			
10	Asrama Putri	2	2			
11	Ruang UKS	1	1			
12	Pondok santri	1.210	1.210			
13	Mesjid	2	2			
14	Kamar Mandi Guru	2	2			
15	Kamar Mandi Siswa	1	1			
16	Musholla guru	1	1			
17	Kantin	3	3			
18	Dapur santri	2	2			

19	Ruang Keterampilan	1	1			
20	Sahat santriyati	1	1			
21	Ruang inap orang tua	1	1			
22	Mobil Musthafawiyah	1	1			
23	Ruang Tahfizul Qur'an	1	1			
24	Halte	1	1			
25	Pondok Tamu Asrama Putri	3	3			
26	Kamar mandi santriyati	6	6			
27	Parkiran	2	2			

B. Temuan Khusus

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Rekrutmen yang dilakukan setiap sekolah, madrasah, maupun pondok pesantren bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas, profesional, dan memiliki kompetensi. Salah satu tujuan diadakannya rekrutmen ialah untuk mendatangkan tenaga pendidik baru. Rekrutmen tenaga pendidik baru penting dilakukan, selain untuk mengisi kekosongan guru mata pelajaran, juga untuk menambah personil lembaga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, proses perekrutan dilakukan dengan sebaik mungkin. Roisul

Mu'allimin Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru ketika diwawancara menyatakan bahwa:

“Rekrutmen disetiap sekolah maupun pesantren-pesantren itu memang sangat penting dilakukan. Selain memang untuk mengisi kekurangan guru yang sudah tidak ada, itu juga dilakukan untuk membantu sekolah dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, rekrutmen yang kita lakukan terhadap guru baru itu harus sesuai prosedur supaya kita nanti menemukan guru yang profesional dan berkompentensi sesuai yang kita harapkan tentunya.”⁶⁴

Pentingnya mendapatkan guru yang profesional dan berkualitas dari diadakannya rekrutmen juga diungkapkan oleh Sekretaris II Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yaitu Bapak Mukhlis Lubis yang menyatakan bahwa:

“Untuk mendapatkan guru baru, hal yang harus kita lakukan pertama kali adalah perekrutan. Perekrutan kita lakukan supaya kita mendapatkan guru yang kinerjanya bagus, berkualitas, dan berakhlak mulia. Untuk mendapatkan itu, tentu kita harus melaksanakan kegiatan perekrutan yang baik, supaya mendapatkan hasil yang baik pula dan nantinya akan berdampak baik pula kepada anak didik kita.”⁶⁵

Dari uraian dan hasil wawancara di atas, dipahami bahwa dalam pengadaan tenaga pendidik baru perlu dilakukannya perekrutan yang baik, sebab perekrutan yang baik sangat menentukan dapatnya tenaga pendidik yang berkualitas. Dan tenaga pendidik yang berkualitas dapat pula mempengaruhi prestasi peserta didik.

Baiknya prestasi yang diperoleh oleh santri, tentu sangat mempengaruhi kemajuan dari pondok pesantren itu sendiri. Sesuai dengan hasil observasi di lapangan, bahwa ditemukan indikator-indikator dalam perekrutan yang sesuai dengan standar pendidik dengan berdasarkan kebutuhan dari lembaga itu sendiri.

⁶⁴ Amir Husein Lubis, Roisul Mu'allimin, Wawancara di Perpustakaan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Sabtu, 18 Juli 2020

⁶⁵ Mukhlis Lubis, Sekretaris II, Wawancara Rabu 15 Juli 2020 di Ruang Sekretaris I Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

a) Pembentukan Tim Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru

Perencanaan awal yang dilakukan oleh pihak pesantren adalah dengan membentuk tim rekrutmen yang akan bertanggung jawab. Menurut Mondy & Premeux yang dikutip dalam bukunya Syafaruddin menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan.⁶⁶ Berarti di dalam perencanaan akan ditentukan apa yang akan dicapai dengan membuat rencana dan cara-cara melakukan rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kegiatan yang baik tentu diawali dengan perencanaan dan persiapan baik pula. Perencanaan dilakukan untuk mempersiapkan segala sesuatunya dalam menanggapi kesalahan dan kegagalan yang mungkin saja terjadi dalam perekrutan. Menurut pihak Yayasan yang diwakili oleh Bapak Munawar Kholil Siregar mengatakan bahwa:

“Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan menganalisis berbagai aspek sehingga hal-hal yang tidak diinginkan tidak terjadi selama proses perekrutan. Bilapun muncul masalah, kita sudah punya solusinya karena dari awal sudah diperhitungkan. Mengenai hal itu maka salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan membentuk tim rekrutmen terlebih dahulu”⁶⁷

⁶⁶ Syafaruddin, Irwin, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta, BPFE, hal, 61.

⁶⁷ Munawar Kholil Siregar, Sekretaris I, Wawancara di Ruang Sekretaris II Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Jum'at 17 Juli 2020.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru melakukan tahap awal sebelum melaksanakan perekrutan, yaitu dengan membentuk Tim Rekrutmen terlebih dahulu.

Tim Rekrutmen di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru langsung ditunjuk oleh Mudir/Direktur Pesantren. Dalam hal ini, Roisul Mu'allimin (Jabatan setelah posisi Mudir dan wakil Mudir) ditunjuk sebagai ketua atau yang bertanggung jawab atas proses perekrutan tenaga pendidik baru, selain dari tupoksi utamanya sebagai yang menangani berbagai permasalahan dan dokumen-dokumen terkait tenaga pendidik di pondok pesantren tersebut. Mudir juga memberikan wewenang kepada Roisul Mu'allimin untuk memilih dan menunjuk orang-orang yang bertugas dalam perekrutan sesuai dengan bidang dan divisi yang dibutuhkan dalam proses tersebut. Sebagaimana hasil wawancara dengan Roisul Mu'allimin sebagai berikut:

“ Tim Rekrutmen itu ditunjuk langsung oleh Mudir/Direktur Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, kemudian juga diberikan wewenang untuk menentukan orang-orang yang akan bekerja sama dalam perekrutan ini. Jadi, kita akan memilih orang-orang yang akan terlibat sesuai dengan bidangnya dan tentunya yang bisa bekerja sama dengan kita..”⁶⁸

Hal senada juga diungkapkan oleh Bapak Sekretaris I Pondok Pesantren Musthafawiyah menyatakan bahwa:

“Yang menangani tentang dokumen guru-guru disini adalah Roisul Mu'allimin. Dan beliau jugalah yang ditunjuk Mudir/Direktur untuk menangani terkait tentang perekrutan ataupun pengadaan guru-guru baru disini. Dan nanti beliau yang akan memilih rekan kerjanya dalam melakukan perekrutan tersebut. Setelah itu baru nanti dilaporkan kepada Mudir terkait apa-apa yang berkembang dilapangan maupun hasilnya.”⁶⁹

⁶⁸ Amir Husein Lubis, Roisul Mu'allimin, Wawancara di Perpustakaan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Sabtu, 18 Juli 2020

⁶⁹ Munawar Kholil Siregar, Sekretaris I, Wawancara di Ruang Sekretaris II Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Jum'at 17 Juli 2020

Setelah Roisul Mu'allimin membentuk tim rekrutmen, yaitu tim penguji, tim administrasi, dan yang lainnya untuk membantu proses rekrutmen, kemudian Tim Rekrutmen bertanggung jawab untuk mengawal dan menggerakkan mereka semua dalam satu komando Tim Rekrutmen.

Dari hasil wawancara di atas, maka dapatlah dimengerti bahwa Mudir Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru tidak terlibat langsung di lapangan dalam proses perekrutan guru baru. Melainkan memberikan kepercayaan penuh kepada Roisul Mu'allimin untuk membentuk timnya dan menjalankan tugas sebagaimana prosedur yang telah ditetapkan. Akan tetapi Mudir tetap memantau perkembangan sesuai laporan dari Roisul Mu'aimin.

b) Persyaratan Calon Tenaga Pendidik Baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Pada dasarnya, setiap sekolah yang melakukan rekrutmen berharap mendapatkan tenaga kerja yang baik untuk dapat dipekerjakan. Agar mencapai hal tersebut tentu memerlukan rekrutmen yang jelas dan terarah. Salah satu indikator rekrutmen yang jelas dan terarah adalah adanya syarat dan ketentuan (S&K) yang diberlakukan.

Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru sendiri, dalam memilih tenaga pendidik yang hendak dipekerjakan memiliki syarat dan ketentuan dalam rekrutmen yang diberlakukan untuk semua pelamar. Adapun syarat yang harus dipenuhi pelamar adalah: Berkhakul karimah, memiliki kecerdasan, memiliki wibawa, mampu membaca dan memahami kitab kuning (arab gundul), menguasai

Nahwu Shrof, beri'tiqad Ahlussunnah Wal Jama'ah, bermazhab Syafi'I, bertauhidkan Imam Abu Hasan Asy-Syazili dan Imam Mturidiyy, mengamalkan fiqih Imam Syafi'I, dan Tasawufnya adalah yang dikembangkan oleh Imam Al-Ghazali. Hal ini sebagaimana yang kemukakan oleh Ketua panitia Rekrutmen tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah, yaitu:

“Kriteria guru yang kita cari dan yang diharapkan adalah yang memiliki akhlakul karimah tentunya. memiliki keilmuan yang diakui oleh masyarakat, pandai membaca kitab kuning (arab gundul), mampu memahami isinya, menguasai nahwu shorof, beri'tiqad Ahlus Sunnah Wal Jama'ah dengan mazhab Syafi'fi. Tauhidnya Abu Hasan Asy-Syazili dan Imam Mturidiyy, serta Tasawufnya harus Imam Al-Ghazali, itu wajib”.⁷⁰

Kemudian diperjelas pula oleh Bapak Arda Billi Batubara selaku PKS Kurikulum dan juga merupakan guru senior di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru:

“ Guru itu harus memiliki wibawa, harus cerdas, beradab sopan santun. Itu merupakan hal penting. Meskipun seseorang itu sudah memiliki gelar yang tinggi, akan sia-sia jika dia tidak memiliki kahlakul karimah. dan yang terpenting adalah memiliki I'tiqad Ahlus-Sunnah Wal-Jama'ah”⁷¹

Dari wawancara di atas, dapat dimengerti bahwa Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru memiliki syarat-syarat tertentu yang dapat dikelompokkan menjadi syarat umum dan syarat khusus yang harus dimiliki oleh pelamar.

Pada wawancara lain Sekretaris II Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru juga menyatakan bahwa alumni Musthafawiyah juga merupakan syarat

⁷⁰ Amir Husein Lubis, Roisul Mu'allimin, Wawancara di Perpustakaan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Sabtu, 18 Juli 2020

⁷¹ Arda Billi Batubara, PKS Kurikulum, Wawancara di Kantor Utama Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Senin, 20 Juli 2020

dalam perekrutan tenaga pendidik baru. Akan tetapi, bukan berarti menafikan alumni-alumni dari pesantren maupun lembaga lain. Dalam artian, alumni Musthafawiyah Purbabaru memiliki peluang besar dalam perekrutan. Hal ini dikarenakan untuk tetap menjaga kemurnian, keaslian dan keilmuan yang dikembangkan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. Akan tetapi berstatus alumni saja tidak cukup melainkan juga harus memenuhi kriteria yang lain. Sebab, bila pun seorang alumni Musthafawiyah Purbabaru ini memiliki pendidikan yang tinggi misalnya alumni dari Mesir, Yaman, Lebanon, dan lain-lain, akan tetapi telah menganut paham selain paham yang telah ditetapkan seperti penjelasan di atas, maka tetap saja pihak pesantren tidak akan merekrut orang ini. Sebagaimana pernyataan Bapak Munawar Kholil Siregar terkait ini:

“Dalam hal merekrut guru baru disini, untuk alumni Musthafawiyah kita buka peluang yang sebesar-besarnya. Karena kita mempertimbangkan paham yang masih di anut itu masih murni. Dan dia tidak lagi terlalu sulit menyesuaikan diri dengan sekolah dan juga santri, karena sudah pernah mengalaminya disini. Dan alumni yang kita maksud pun disini adalah alumni yang masih melestarikan paham yang di anut oleh Pondok Pesantren Musthafawiyah.”⁷²

Kalimat senada diungkapkan pula oleh Bapak Amir Husein Lubis selaku Roisul Mu'allimin, yang mengatakan bahwa:

“Salah satu syarat lain yang harus dimiliki oleh pelamar adalah harus alumni Musthafawiyah Purbabaru. Selagi pahamnya masih sejalan dengan pondok pesantren. Sekalipun dia alumni dari luar negeri, baik itu Mesir, Yaman, Lebanon dan lain-lain, kalau sudah berbeda paham, tidak akan kita terima disekolah ini. Akan tetapi bukan berarti alumni lain tidak boleh. Alumni dari luar juga pernah ada mengajar disini seperti Syekh Ali Hasan Ad-Daari alumni Al-Azhar Mesir, bukan alumni Musthafawiyah, akan tetapi keilmuannya diakui oleh masyarakat luas. Ini baru bisa kita terimadkan beliau tetap sejalan dengan paham kita. Hal ini bertujuan untuk agar

⁷² Munawar Kholil Siregar, Sekretaris I, Wawancara di Ruang Sekretaris II Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Jum'at 17 Juli 2020

pemahaman di Musthafawiyah ini tetap terjaga dan tidak terjadi kesenjangan dalam cara pandang, mazhab, dan lain sebagainya.”⁷³

Dari uraian dan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru memiliki kriteria tersendiri dalam perekrutan tenaga pendidik baru. Dan dalam hal ini, yang merupakan alumni pondok pesantren ini memiliki peluang besar menjadi calon tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru tanpa menafikan alumni yang berasal dari pesantren dan lembaga lain dengan syarat ketentuan berlaku.

c). Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru

Program rekrutmen yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru diserahkan sepenuhnya kepada Tim Rekrutmen. Prosedur proses rekrutmen akan dilakukan dalam beberapa tahap. Dari keseluruhan tahap yang harus dilaksanakan oleh calon pendidik merupakan sebuah cara untuk memperoleh tenaga pendidik yang diinginkan. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas harus memenuhi persyaratan rangkaian tes seleksi yang diberikan.

Adapun proses atau tahapan dalam rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru berdasarkan catatan lapangan adalah dan hasil wawancara dengan salah satu Tim Rekrutmen adalah:

“Tahap-tahap yang harus dilalui pelamar ketika bertekad menjadi guru disini ada 3 tahap. Pertama pelamar terlebih dahulu memasukkan surat lamaran ke kantor, kemudian kalau dia terpilih nanti maka dia harus mengikuti tes baca kitab kuning atau arab gundul, tentu dia juga harus menguasai nahwu shorofnya, memahaminya dengan baik. Baru setelah itu

⁷³ Amir Husein Lubis, Roisul Mu'allimin, Wawancara di Perpustakaan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Sabtu, 18 Juli 2020

kita wawancarai dia dengan beberapa pertanyaan terkait tauhidnya, fiqihnya, dan tasawufnya.”⁷⁴

Wawancara di atas menjelaskan secara garis besar bahwa ada tiga tahapan yang harus dilalui oleh pelamar. Pertama, Proses pendaftaran yaitu para pelamar ke sekretariat pondok pesantren. Kedua, mengikuti tes Membaca kitab kuning (arab gundul). Ketiga, yaitu tahap wawancara. Tahap wawancara merupakan tahap terakhir yang dilalui oleh para pelamar.

Hal senada juga diungkapkan oleh Salah satu tenaga pendidik pondok pesantren yaitu Ibu Hannah Chaniago yang mengataka bahwa:

”Kalau mau jadi guru disini itu kita harus melalui tahapan-tahapan yang ada. Artinya kita harus memasukkan surat lamaran duu ke sekolah, kemudian kalau nanti kita dipanggil oleh pihak pesantren, maka kita datang dan lanjut ketahap berikutnya, yaitu wawancara. Biasanya nanti kita disuruh baca kitab kuning dulu, berbagai macamlahitu kitabnya. Kalau kita lulus itu, mak nanti mereka akan mengabari kekita bahwa kita sudah sah menjadi guru disini, kami pun begitu dulu. Melalui tahap-tahap itu.”⁷⁵

Artinya adalah setiap pelamar atau calon tenaga pendidik di pondok pesantren tersebut baik yang duluu maupun yang sedang berproses saat ini pasti akan melalui tahapan-tahapan tersebut.

Setelah ketiga tahap sudah dilalui (tes administrasi, tes baca kitab kuning (arab gundul) dan pemahaman, serta wawancara) maka tahap selanjutnya akan

⁷⁴ M. Fudel Nasution, Guru Tarekh kelas V Putra, Wawancara di Ruang Tahfiz Santri Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Senin, 20 Juli 2020

⁷⁵ Hannah Chaniago, Guru Nahwu Kelas IV Putri, Wawancara di Asrama Putri Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Senin, 21 Juli 2020

dikembalikan ke pihak pondok pesantren yang akan menentukan layak tidaknya pelamar tersebut menjadi tenaga pendidik di pondok pesantren tersebut.

d). Keputusan Seleksi

Dari serangkaian tes yang diberikan kepada pelamar sesuai dengan standar, diharapkan menemukan tenaga pendidik baru yang dibutuhkan. Dari proses yang dilakukan, maka semestinya Tim Rekrutmen sudah mendapat gambaran orang-orang yang berpotensi dan tidak berpotensi menjadi tenaga pendidik di sebuah sekolah. Dalam rapat penentuan kelulusan pelamar, tentu nilai yang diperoleh saat tes bukanlah satu-satunya pertimbangan kelulusan, melainkan juga prestasi, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi pelamar yang disertakan di surat lamaran. Sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Mukhlis selaku sekretaris II Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru:

“Setelah Tim Rekrutmen melaksanakan berbagai tahapan dalam rekrutmen, berarti kita sudah tau siapa-siapa saja yang kira-kira lulus atau kita sudah dapat gambaran. Nah, nama-nama inilah nanti yang akan kita sidangkan dalam rapat bersama tim yang lain.”⁷⁶

Dapat dipahami bahwa dari hasil seleksi yang diadakan tentu Tim Rekrutmen sudah mengantongi nama-nama pelamar yang masuk nominasi. Dan nama-nama tersebutlah yang akan dirapatkan oleh Tim Rekrutmen untuk menetapkan pelamar yang lulus.

Pertukaran pendapat dan argumen dalam penentuan kelulusan pelamar dalam rapat yang dihadiri oleh Tim Rekrutmen, tim administrasi, dan juga para penguji merupakan hal biasa pada setiap proses rekrutmen tenaga pendidik baru di

⁷⁶ Mukhlis Lubis, Sekretaris II, Wawancara di Ruang Sekretaris I Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Rabu 15 Juli 2020

Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. Terlebih para pelamar memiliki kompetensi yang hampir sama imbangnya, akan tetapi pihak pesantren tidak bisa merekrut semua karena keterbatasan tenaga pendidik yang dibutuhkan. Ketika para tim rekrutmen sampai kepada hasil akhirnya, yaitu menemukan pelamar yang berhasil lulus menjadi tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, oleh Roisul Mu'allimin selanjutnya akan melaporkannya kepada Mudir/Direktur pondok pesantren untuk dimintai persetujuan beliau. Setelah Mudir setuju, maka Tim Rekrutmen akan menghubungi pelamar secara melalui nomor *Handphone* pribadi pelamar. Sebagaimana pernyataan dari Bapak Munawar Kholil Siregar selaku sekretaris I sekaligus anggota rekrutmen menyatakan bahwa:

“Kadang-kadang dalam rapat penentuan kelulusan para pelamar itu terjadi perdebatan antara tim yang bertanggung jawab atas rekrutmen. Karena yang kita pertimbangkan disini bukan saja nilai yang diperoleh pelamar itu dari berbagai tes itu, akan tetapi juga kita melihat prestasi, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi pelamar yang disertakan di surat lamarannya. Dan setelah kita dapatkan puncak akhir dari itu, barulah Rois nanti yang akan menyerhkannya kepada Mudir. Kalau Mudir setuju dengan hasil itu, maka kita akan menghubungi yang bersangkutan dan ditentukan terus jadwal dimulai mengajar.”⁷⁷

Dari keterangan tersebut dapat diamati bahwa rekrutmen tenaga pendidik baru yang telah terlaksana tidak lepas dari prosedur yang sangat mengedepankan kompetensi serta kualitas tenaga pendidik baru, serta menggunakan manajemen yang terstruktur dengan baik sehingga diharapkan dapat menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan kualitas. Serta putusan akhir layak tidaknya menjadi tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru berada di tangan Mudir/Direktur pondok pesantren meskipun yang

⁷⁷ Munawar Kholil Siregar, Sekretaris I, Wawancara di Ruang Sekretaris II Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Jum'at 17 Juli 2020

menjalankan proses rekrutmen dan merundingkan para pelamar adalah Tim Rekrutmen dan anggotanya.

2. Hambatan dan Solusi dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik

Setiap program atau kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari kendala atau hambatan. Kendala dan hambatan biasanya dapat berasal dari internal maupun eksternal lembaga. Akan tetapi, program yang baik itu adalah ketika pengelolanya memiliki pemikiran yang visioner, yaitu sudah memiliki visi serta perhitungan-perhitungan terhadap segala sesuatu masalah/kendala yang bisa saja terjadi ketika program sedang berjalan maupun setelah dijalankan.

Tidak terkecuali di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru ketika terlaksananya perekrutan. Tentu juga menuai kendala, meskipun kendala tersebut bisa di atasi. Sebagaimana ungkapan Bapak Munawar Kholil,

“Kalau masalah hambatan rekrutmen kita disini, paling terletak pada pelamar yang memiliki sanak saudara yah mungkin sanak saudaranya itu termasuk orang yang penting disini. Sehingga kadang-kadang membuat kita tim rekrutmen ini kebingungan. Diluluskan dia tidak berkompentensi,, tidak diluluskan dia saudara si itu dan si ini. Itu saja sih kendalanya sedikit.”⁷⁸

Demikian pula dengan Bapak M. Fudiel Nasution yang merupakan salah satu guru Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru menyatakan bahwa:

“Biasanya hambatan yang disering terjadi itu, yah ketika seseorang itu memiliki deking masuk kesini. Udah gitu tidak pula memenuhi syarat yang ada.”

Dari pernyataan-pernyataan di atas dipahami bahwa hambatan atau kendala yang dihadapi dalam rekrutmen tenaga pendidik yang dijalankan oleh Tim Rekrutmen adalah ketika ada salah satu pelamar yang punya hubungan kerabat

⁷⁸ Munawar Kholil Siregar, Sekretaris I, Wawancara di Ruang Sekretaris II Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Jum'at 17 Juli 2020

dengan salah satu guru senior atau pegawai pesantren kemudian ada “pesanan” kerabatnya untuk diluluskan, sedangkan pelamar tersebut tidak memenuhi kualifikasi dan prosedur tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh pondok pesantren. Hal ini menjadi beban tersendiri bagi Tim Rekrutmen.

Hambatan atau kendala yang muncul tentu harus ada kebijaksanaan dalam menyelesaikannya. Apa lagi memang seorang pemimpin sudah memikirkannya dari awal. Roisul Mu'allimin yang bertindak juga sebagai ketua panitia dari perekrutan guru baru mengatakan bahwa:

”Kendala yang kita alami tentunya bukan ini yang pertama kali. Hampir disetiap program dan sekolah mana saja pasti mengalami hal yang sama. Oleh karena itu hal ini tentunya sudah memiliki solusi tersendiri dengan tetap menegakkan aturan dan prosedur yang ada. Apa lagi hal ini juga didukung oleh Mudir.”⁷⁹

Pernyataan ketua panitia ini berkaitan dengan orientasi pekerjaan, maka Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru berpegang teguh untuk selalu meningkatkan mutu dengan tidak terpengaruh terhadap tekanan maupun pesanan yang muncul dari berbagai pihak. Semua proses rekrutmen adalah bertujuan untuk peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, kendala yang ada saat proses rekrutmen seperti adanya pesanan dari guru senior, pegawai pesantren atau dari pihak manapun untuk menerima atau meluluskan kerabatnya saat tes rekrutmen tidak akan berarti jika mindset semua personal dalam Tim Rekrutmen dikembalikan lagi pada tujuan awal, yakni peningkatan kualitas pendidikan. Bapak Mukhlis Lubis juga menyatakan:

“Kekompakan antar tim dapat membuat kita semakin kuat untuk menjalankan aturan-aturan yang berlaku. Termasuklah dalam proses

⁷⁹ Amir Husein Lubis, Roisul Mu'allimin, Wawancara di Perpustakaan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Sabtu, 18 Juli 2020

rekrutmen ini. Meskipun ada hambatan, kalau kita tetap satu suara, maka InsyaAllah semua teratasi. Apa lagi bapak Mudirpun sangat tegas dalam hal ini.”

Sejatinya, proses rekrutmen dilakukan adalah untuk mencari orang-orang yang tepat dan profesional dalam bidangnya untuk mengembangkan pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, bukan mencari orang yang dekat atau kerabat. Dengan menjalankan proses rekrutmen sesuai prosedur dan sesuai tujuan awal maka kendala yang dihadapi tidak menjadi masalah yang berarti bagi Tim Rekrutmen. Jika proses rekrutmen sesuai prosedur yang ditetapkan maka secara langsung hal tersebut menjadi pemecahan dari kendala dari masalah yang dihadapi.

Para “Pemesan” tidak dapat mengubah prosedur yang ditetapkan oleh Tim Rekrutmen. Problem tersebut akan terpecahkan dengan sendirinya melalui rangkaian tes yang dilalui oleh pelamar. Jika pelamar mampu melalui tes dengan baik, maka dia dinyatakan layak dengan kemampuannya sendiri. Fungsi dari setiap tes adalah untuk mengetahui kemampuan para pelamar dan beberapa tahapan tes tersebut saling berkaitan. Bapak Arda Bili Batubara selaku PKS Kurikulum:

“Meskipun seseorang itu memiliki kerabat atau saudara di sekolah ini, itu tidak akan mempengaruhi tingkat kelulusan dia menjadi guru disini. Sekali pun dia saudara Mudir, apabila tidak memiliki kemampuan sesuai ketentuan, tidak bisa kita terima. Akan tetapi apabila dia anak guru atau kerabat guru disini dan mampu pulak mengikuti rangkaian tes yang ada. Apa salahnya, itu akan kita luluskan.”⁸⁰

Dari pernyataan di atas, jelaslah bahwa kualitas di atas segalanya. Dan tujuan peningkatan mutu pendidikan pondok pesantren adalah tujuan utama dari perekrutan, oleh karena itu hambatan-hambatan yang ada tidak menjadi kendala

⁸⁰ Arda Billi Batubara, PKS Kurikulum, Wawancara di Kantor Utama Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Senin, 20 Juli 2020

dalam mewujudkan tujuan pondok pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan.

3. Rekrutmen Efektif dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Dasar dari tujuan rekrutmen ini adalah untuk mendapatkan personil sesuai dengan apa yang dibutuhkan sekolah serta memiliki kompetensi yang cakap dalam bidangnya. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil, didalamnya termasuk kesanggupan untuk selalu belajar untuk meningkatkan kualitas. Bapak Mukhlis Lubis selaku sekretaris II Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru mengatakan:

“Kualitas seorang guru itu sangat diperlukan untuk kemajuan sekolah, oleh karena itu rekrutmen itu harus dijalankan dengan sebaik-sebaiknya. Setelah guru yang direkrut itu nanti terpilih untuk mengajar disini, kita akan tempatkan sesuai dengan kemampuannya.”⁸¹

Dapat dipahami bahwa kualitas yang dimiliki pelamar menjadi bahan pertimbangan terpenting dari rekrutmen, dan pelamar yang sudah terpilih menjadi tenaga pendidik akan ditempatkan mengajar di kelas-kelas yang sesuai dengan kemampuan pelamar. Kemampuan pelamar tersebut diklasifikasikan dari hasil tes yang sudah diujikan oleh tim rekrutmen sebelumnya.

Tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru tidak hanya berhenti ketika telah mendapatkan guru baru yang lulus rangkaian tes seleksi saja, namun masih tetap dipantau dan diperhatikan oleh Tim rekrutmen apakah layak menjadi pengajar di kelas yang sudah ditetapkan atau tidak. Pelamar yang lulus akan diberikan waktu satu semester mengajar di kelas yang ditentukan

⁸¹ Mukhlis Lubis, Sekretaris II, Wawancara di Ruang Sekretaris I Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Rabu 15 Juli 2020

oleh Tim Rekrutmen, apabila pelamar yang sudah lulus dirasa belum layak mengajar dikelas tersebut, maka semester yang selanjutnya akan dipindahkan ke kelas yang lebih rendah sesuai kemampuannya. Sembari terus diberikan bimbingan dan pembelajaran, sehingga apabila kemampuannya bertambah, semester berikutnya akan diperintahkan mengajar di kelas yang lebih tinggi.

Menurut hasil wawancara dengan PKS Kurikulum sekaligus salah satu penguji kitab Tasawuf dalam tes yang diikuti para pelamar saat rekrutmen, dalam hal ini oleh Bapak Arda Billi Batubara berkata:

“Guru yang sudah lulus tes, akan diberikan kesempatan satu semester untuk mengaplikasikan kemampuannya di dalam kelas yang sudah ditentukan saat ulus rekrutmen, akan tetapi apabila kita melihat belum layak atau belum menguasai pelajaran kelas yang saat ini diajarkannya, maka semester berikutnya akan kita pindahkan dulu dia ke kelas yang lebih rendah. Supaya dia lebih mudah dalam mengajar. Sambil menunggu dia terus belajar apa bila nanti dia mengalami peningkatan dalam keilmuannya, bisa saja semester berikutnya akan kita suruh lagi dia mengajar di kelas yang lebih tinggi.”⁸²

Maka jelaslah bahwa dalam proses perekrutan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru ini tidak hanya memadakan setelah selesai seleksi dan kelulusan saja, akan tetapi, setelah itu masih ada langkah selanjutnya, yaitu dengan memperhatikan kinerja pelamar yang lulus supaya nanti bisa disesuaikan kembali untuk ditempatkan dikelas yang sesuai kemampuannya.

⁸² Arda Billi Batubara, PKS Kurikulum, Wawancara di Kantor Utama Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Senin, 20 Juli 2020

C. Pembahasan Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen rekrutmen tenaga pendidik sebagai bagian dari peningkatan kualitas pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. Maka dari itu pondok pesantren telah melakukan rekrutmen terstruktur mulai dari pendaftaran, seleksi hingga kepada hasil yang diharapkan dapat untuk mencapai hal tersebut. Sebagaimana pendapat Mulyasa yang menyatakan rekrutmen sebagai suatu usaha dalam mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang memiliki syarat kualifikasi sebanyak-banyaknya dan kemudian dipilihlah yang terbaik dari calon-calon tersebut. Untuk kepentingan tersebut dilakukan seleksi, baik itu melalui ujian lisan, tulisan, maupun praktek.⁸³

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru

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

a) *Planning* (Perencanaan)

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

⁸³ E. Mulyasa, (2007), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, hal. 153.

rekrutmen. Hal ini dilakukan untuk mempermudah program kerja dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru.

Perekrutan yang dilakukan Tim Rekrutmen di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru tidak memiliki jadwal rutin. Rekrutmen tenaga pendidik dilakukan jika Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru benar-benar merasa perlu menambah tenaga pendidik baru. Perekrutan tenaga pendidik baru dilakukan dengan berbagi pertimbangan misalnya ada tenaga pendidik yang nonaktif, meninggal dunia, mengundurkan diri, dan diberhentikan.

Setelah pembentukan Tim Rekrutmen, selanjutnya Tim rekrutmen menyiapkan strategi mulai dari pemilihan berkas dokumen, jadwal seleksi hingga ketusan seleksi. Dalam hal menyebarkan informasi perekrutan, pondok pesantren tidak melakukannya. Karena kebersinambungannya berkas dokumen yang masuk ke pesantren.

b) *Organizing* (Pengorganisasian)

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

c) *Actuating* (Menggerakkan)

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

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

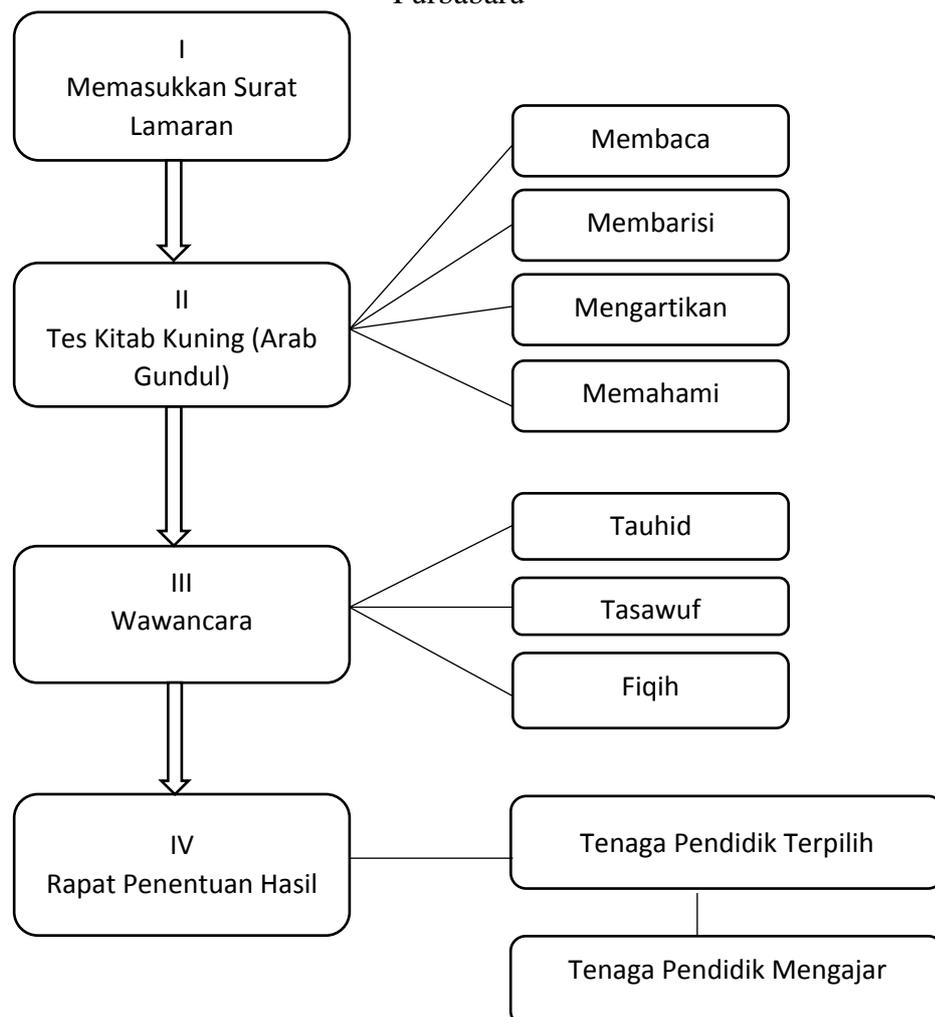
Kedua, mengikuti tes Membaca kitab kuning (arab gundul). Untuk melanjutkan ujian seleksi selanjutnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, para pelamar harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya, karena tes membaca kitab kuning (arab gundul) yang disiapkan oleh Tim Rekrutmen bersifat seleksi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

Ketiga, yaitu tahap wawancara. Tahap wawancara merupakan tahap terakhir yang dilalui oleh para pelamar. Dan sekaligus penentuan lulus atau tidaknya pelamar tersebut. Pada tahap ini pelamar akan diajukan beberapa pertanyaan dari para penguji

terkait tentang ketauhidan, taswaufnya, serta ilmu fiqih yang nantinya akan menghantarkan para penguji kepada tahap meluluskan atau tidak meluluskan. Pertanyaan terhadap para pelamar bisa saja sama dan bisa juga berbeda. Jadi pelamar berikutnya tidak bisa berpedoman sepenuhnya terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah berlaku terhadap pelamar sebelumnya.

Setelah ketiga tahap sudah dilalui (tes administrasi, tes baca kitab kuning (arab gundul) dan pemahaman, serta wawancara) maka tahap selanjutnya akan dikembalikan ke pihak pondok pesantren yang akan menentukan layak tidaknya pelamar tersebut menjadi tenaga pendidik di pondok pesantren tersebut.

Gambar. 4.3.
Alur Penerimaan Tenaga Pendidik Baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru



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

Secara umum pula, setiap sekolah tentu mengharapkan tenaga pendidik yang direkrut memiliki akhlakul karimah, cerdas dan juga memiliki wibawa meskipun tidak setiap sekolah mencantumkan persyaratan ini secara langsung dibagian syarat/kriteria yang disebarkan kepada publik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Imam Al-Ghazali dalam bukunya Azizah Hanum menyatakan bahwa salah satu kriteria yang harus dimiliki guru itu adalah harus cerdas, tawadhu', sopan santun, berwibawa, niat yang tulus, dan memiliki sifat pngasihterhadap orang lain.⁸⁴ Akan tetapi kebenarannya adalah sekolah melirik calon guru yang memiliki kriteria tersebut. Sebab, menyadari bahwa tenaga pendidik/guru merupakan contoh secara langsung yang akan dilihat oleh peserta didik. Terlebih Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru yang memang basicnya adalah pendidikan Islma, tentu syarat tersebut sangat diutamakan dalam perekrutan tenaga pendidik baru di lembaga tersebut.

⁸⁴ Azizah Hannum Ok, (2017), *Filsafat Pendidikan Islam*, Medan: Rayyan Press, hal. 83.

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

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

Demikian pula dengan keyakinan ketauhidan harus menganut yang dikemukakan oleh Imam Abu Hasan Asy-Syazili dan Imam Mturidiyy, serta Tasawufnya harus yang dikembangkan oleh Imam Al-Ghazali. Karena ketauhidan menyangkut tentang keyakinan terhadap yang Maha menciptakan dan Tasawuf terkait

ilmu kebersihan jiwa dalam mengakui Allah, didorong pula dengan banyaknya pandangan dan ilmu terkait demikian, maka Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru menetapkan dan menspesifikkan pedoman daam berkeyakinan, berketauhidan serta bertata cara pengamalan sehari-hari. Yaitu dengan menetapkan ketentuan-ketentuan di atas yang pada dasarnya adalah bersumber dari mazhab Imam Syafi'i.

Menurut Siagian, pentingnya berbagai tes diselenggarakan, tidak boleh dilupakan bahwa penggunaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh informasi secara lebih objektif mengenai pelamar.⁸⁵ Maka ada pun syarat-syarat yang ditetapkan oleh pondok pesantren merupakan hal yang lumrah dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan pesantren itu sendiri.

Menurut George Terry dan Syamsi menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah sebagai pemilihan yang didasarkan kriteria tertentu atas dua atau lebih alternative yang mungkin.⁸⁶ Pengambilan keputusan hasil dari perekrutan tenaga pendidik baru yang dilakukan melalui rapat penentuan pelamar yang terpilih menjadi tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru, Tim Rekrutmen ikut melibatkan Tim lainnya yang telah dibentuk. Pondok pesantren mengambil keputusan tertentu karena adanya hasil tes dan juga berbagai pertimbangan lainnya seperti prestasi yang diperoleh, pengalaman kerja, dan lain-lain yang dilampirkan pelamar pada dokumen awal yang dapat mendukung kelulusan dari sipelamar.

Kendala-kendala yang dihadapi Tim Rekrutmen dalam melaksanakan tugasnya hanya terdapat pada adanya “pesanan” untuk salah satu pelamar dari senior,

⁸⁵ Sondang P. Siagian, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, hal, 137.

⁸⁶ Syamsi, Ibnu, (2000), *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 5.

sanak saudara dari pelamar baik yang berada dalam dan luar pondok pesantren, yang membuat Tim Rekrutmen untuk tetap berlaku adil dan transparan. Akan tetapi hal ini tidak menjadi masalah yang serius karena untuk pemecahannya dapat dilihat dari rangkaian tes yang akan tetap dilaluinya. Setelah mengikuti tes akan terlihat layak tidaknya dia menjadi tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru.

d) *Controlling* (Pengawasan)

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

2. Hambatan Dan Solusi Saat Proses Rekrutmen

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

tekanan/perminataan/pesanan dari pihak tertentu untuk meloloskan kerabat/saudaranya saat proses rekrutmen.

Menurut Nurdin, proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan berbagai pilihan untuk diambil pilihan yang terbaik. Adapun dalam proses rekrutmen harus mengikuti sistematika di antaranya penerimaan surat lamaran, pemeriksaan dan pemilihan surat lamaran, penyelenggaraan ujian saringan, wawancara rekrutmen, perencanaan referensi, wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya, keputusan atas pelamaran, dan orientasi pekerjaan.⁸⁷

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

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

⁸⁷ Nurdin, Ali, dkk, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media, hal, 44.

3. Peningkatan Kualitas Pendidikan

Berkaitan dengan peningkatan kualitas, maka rekrutmen tenaga pendidik baru di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru telah melakukan rekrutmen dengan menerapkan fungsi manajemen yang efektif. Menurut Stoner yang dikutip oleh Yusuf Irianto Efektifnya suatu proses rekrutmen sangat dipengaruhi oleh sikap organisasi dalam menjalankan sejumlah kegiatan terkait perekrutan dengan melaksanakan kegiatan menentukan dan membuat kategori kebutuhan SDM jangka pendek dan jangka panjang, selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja, mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar, menyimpan data tentang jumlah dan kualitas pelamar kerja dari setiap sumber dan, menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.⁸⁸

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

⁸⁸ Irianto, Yusuf, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia, hal. 40.

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

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

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

B. Implikasi

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

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

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

C. Saran

Setelah diperoleh hasil temuan penelitian, maka peneliti memberikan masukan sebagai berikut:

1. Kepada Tim Rekrutmen yang telah diberikan amanah dalam penerimaan tenaga pendidik baru, agar dalam melaksanakan proses rekrutmen harus selalu selektif dan tidak terpengaruh oleh pesanan maupun tekanan dari pihak manapun, demi untuk mendapatkan tenaga pendidik berkualitas yang harapannya dapat membantu pondok pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. Kepada para guru Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru dengan diadakannya perekrutan tenaga pendidik baru yang selektif dan sistematis maka diharapkan lebih memotivasi para guru untuk meningkatkan kualitas dan kinerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Sehingga mampu bersaing bahkan menjadi pioneer antar pesantren wilayah regional, bahkan secara nasional.
3. Kepada Mudir Pondok Pesantren Mustahafawiyah Purbabaru, hendaknya dapat dan terus memberikan dukungan penuh yang disertai pengawasan serius terhadap Tim Rekrutmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga ketika Tim Rekrutmen mengalami kendala dan hambatan tetap mampu bertahan pada prosedur yang disepakati. Dan juga terhadap para tenaga pendidik di Pondok Pesantren Mustahafawiyah Purbabaru, agar Mudir serius dalam memperhatikan kesejahteraan mereka setelah terpilih menjadi tenaga pendidik di pondok pesantren, sehingga kinerja para tenaga pendidik tidak terganggu terlebih mengenai finansial.
4. Kepada pemerintah setempat yang berkewenangan terkait pendidikan pondok pesantren, agar kiranya dapat memberikan perhatian lebih, sehingga pondok pesantren pula dapat berbuat lebih kepada para tenaga pendidik, terlebih yang

belum PNS. Diharapkan dengan adanya saling bersinergi antar pihak pemerintah dan pondok pesantren, guru dapat sejahtera, mudah dalam melaksanakan tugasnya, serta mampu membantu pondok pesantren dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu, serta mampu menolong pemerintah mewujudkan salah satu tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T. (2006). *Filsafat Pendidikan Islami*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ananda, R. (2018). *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI.
- Anonym. (2001). *Manajemen Peingkatan Mutu Bebas Sekolah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Dasa dan Menengah.
- Az-Zarnuji, (2009). *Ta'limul Muta'allim*, Surabaya: Mutiara Ilmu.
- Bukhori, B. (2008). *Shohih Bukhori*. Juz I. Bairut: Daar Al Kutub.
- Djohar. (2003). *Pendidikan Strategic*. Yogyakarta: Lesti.
- Engkoswara. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fatah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Habermen, Malayu S.P. (2007). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universiti Indonesia Press.
- Hadijaya, Y. (2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Hamalik. (2004). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Hamka. *Tafsir Al-Azhar Juzu' XVII*. Jakarta: Pustaka Panjimas.
- Hannum, A. (2017). *Filsafat Pendidikan Islam*. Medan: Rayyan Press.
- Hasibuan, M. (1990). *MSDM Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV.Haji.
- Hidayat, R, & Chadra, W. (2017). *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan. LPPPI.
- Irianto, Y. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.
- Irwin.(2011). *Fundamentals Of Human Resource Management*. Nek York: Mc. Gra Hill.
- Jhon, M, E, & Hassan, S. (2003). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, H. (2006). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (1996). *Pegantar Metodolog Sosial*. Bandung: PT. Gramedia.

- Lisnandari. (2018). *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Al-Inaayah*, Volume 3, Nomor 2, Jurnal LISEMA.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, J. Lexy. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasana, D. (2012). *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mushaf Aqila, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Jabal Raudhatul Jannah.
- Nani I, dkk. (2018). *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate*. Volume 16. Nomor 1. EDUKASI: Jurnal Pendidikan.
- Nata, A. (2012). *Kapita Selekta Pendidikan Islam Isu-Isu Kontemporer Tentang Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nata, A. (2008). *Membangun Keunggulan Pendidikan Islam Indonesia*. Jakarta: UIN Press.
- Nurdin, Ali, dkk. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Faza Media.
- Raco, J,R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Rahman, K, A, dkk. (2015). *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi*. Vol.9. Jurnal Pendidikan UIN Walisongo
- Rosdiana. (2015). *Dasar -Dasar Kependidikan*. Medan: CV. Gema Ihsani.
- Rumengan, J. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Medan Perintis.
- Salim. (2018). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Sallis, E. (2012). *Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S, P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Siagian, S, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Supiana. (2008). *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tangerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis*. Badan Litbang Dan Diklat Depag RI.
- Supriadi. (2014). *Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta*. Vol.5, Hadratul Madaniyah.
- Sutopo, & Hendayat. (2002). *Metodologi Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta. BPF.
- Ibnu Syamsi. (2000). *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*, Jakarta: P.T. Bumi Aksara
- Triana, C. (2015). *Pengembangan Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yakub, & Viko, H. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zainuddin. (2008). *Reformasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Pendidik dan Kependidikan.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen

LAMPIRAN-LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran 1
Surat Izin Riset ke Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. William Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-3587/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02 /2020 .

Medan, 28 Februari 2020

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Yth. Ka.Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : ARIANI
Tempat/Tanggal Lahir : Haloban, 12 Maret 1996
NIM : 307163141
Semester/Jurusan : VIII/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PENINGKATAN MUTU
PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN MUSTHAFAWIYAH
PURBABARU**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

a.n. Dekan
Kampus Jurusan MPI



Abdillah, S.Ag. M.Pd.

19680805 199703 1 002

Tembusan:

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Lampiran 2
Surat Balasan Riset dari Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru



معهد المصطفى
YAYASAN PESANTREN MUSTHAFAWIYAH PURBABARU
KECAMATAN LEMBAH SORIK MARAPI KABUPATEN MANDAILING NATAL
PROPINSI SUMATERA UTARA - INDONESIA
Telp. (0636) 3221747 - Ponpesmusthafawiyah@gmail.com- Pos Kayulaut 22952

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 4.605/ DP / YPM / VII - B / 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Drs. H. MUNAWAR KHOLIL SIREGAR
J a b a t a n : Sekretaris
Nama Sekolah : Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru
Kec. Lembah Sorik Marapi Kab. Mandailing Natal
Propinsi Sumatera Utara

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : ARIANI
Tempat/Tanggal Lahir : Haloban, 12 Maret 1996
NIM : 307163141
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Benar telah melaksanakan penelitian / research di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru Kecamatan Lembah Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal mulai dari tanggal 01 Maret 2020 sampai dengan 22 Juli 2020 sehubungan dengan tugas yang bersangkutan dalam penyelesaian Skripsi dengan judul :

"REKRUTMEN TENAGAPENDIDIK DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN MUSTHAFAWIYAH PURBABARU"

Demikian surat keterangan penelitian / research ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Purbabaru, 22 Juli 2020
Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru
Kec. Lembah Sorik Marapi Kab. Madina
An. Pimpinan / Mudir,



Drs. H. MUNAWAR KHOLIL SIREGAR
(Sekretaris)

Lampiran 3
Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

NO	KODE	INFORMAN	PERTANYAAN
1	W. I	Roisul Mu'allimin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pembentukan Tim Rekrutmen tenaga pendidik baru? Bagaimana peran guru di sekolah dalam perekrutan tenaga pendidik baru? 2. Bagaimana peran serta Roisul M'allimin dalam merekrut tenaga pendidik baru? 3. Bagaimana kewenangan Roisul M'allimin dalam menentukan hasil akhir dalam perekrutan tenaga pendidik baru? 4. Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru? 5. Bagaimana solusi untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru? 6. Bagaimana Pondok Pesantren menentukan standar penerimaan pendidik baru? 7. Bagaimana peran serta Mudir dalam merekrut tenaga pendidik baru? 8. Apa saja faktor yang mengharuskan perekrutan tenaga pendidik baru?

2	W. 2	Sekretaris	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pembentukan Tim Rekrutmen tenaga pendidik baru? 2. Dalam perekrutan tenaga pendidik baru, apa peran sekretaris? 3. Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru, dan apa solusi yang digunakan? 4. Bagaimana Pondok Pesantren menentukan standar penerimaan pendidik baru? 5. Dokumen apa saja yang perlu dipersiapkan dalam menghadapi perekrutan tenaga pendidik baru?
3	W. 3	Pegawai Administrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran serta bidang administrasi dalam rekrutmen tenaga pendidik baru? 2. Bagaimana persyaratan teknis yang harus diperoleh oleh pelamar? 3. Bagaimana prosedur atau tahapan-tahapan dalam pendaftaran tenaga pendidik baru?
4	W. 4	Tim Rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana persiapan Tim Rekrutmen dalam merekrut tenaga pendidik baru? 2. Bagaimana cara penyebaran pengumuman penerimaan guru baru dilakukan? 3. Bagaimana Tim Rekrutmen melakukan proses seleksi penerimaan lamaran tenaga

			<p>pendidik baru?</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Bagaimana Tim Rekrutmen melakukan proses seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar? 5. Persyaratan apa saja yang harus dipenuhi oleh pelamar? 6. Bagaimana proses atau tahapan-tahapan dalam pendaftaran tenaga pendidik baru?
5	W. 5	Guru I	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran serta guru dalam rekrutmen calon tenaga pendidik baru? 2. Sejauh mana keikutsertaan guru dalam rekrutmen tenaga pendidik baru? 3. Bagaimana keterlibatan guru dalam menentukan hasil akhir rekrutmen tenaga pendidik baru? 4. Bagaimana pendapat guru terhadap system perekrutan yang dilakukan oleh sekolah? 5. Apa saja kendala dan solusi dalam perekrutan guru? 6. Bagaimana kualitas guru yang sudah lulus dari perekrutan?
6	W. 6	Guru II	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran serta guru dalam rekrutmen calon tenaga pendidik baru? 2. Sejauh mana keikutsertaan guru dalam rekrutmen tenaga pendidik baru? 3. Bagaimana keterlibatan guru

			<p>dalam menentukan hasil akhir rekrutmen tenaga pendidik baru?</p> <p>4. Bagaimana pendapat guru terhadap system perekrutan yang dilakukan oleh sekolah?</p> <p>5. Apa saja kendala dan solusi dalam perekrutan guru?</p> <p>6. Bagaimana kualitas guru yang sudah lulus dari perekrutan?</p>
--	--	--	--

Lampiran 4
Transkrip Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA

Wawancara I

Nama : Amir Husein Lubis, S.Pd.I
Jabatan : Roisul Mu'allimin
Waktu : Sabtu, 18 Juli 2020
Pukul : 16.30-17.15 WIB
Tempat : Perpustakaan Ponpes Musthafawiyah Purbabaru

- P : Assalamu'alaikum, yah. Ayah mau kemana ?
- I : Wa'alaikumussalam. Ada apa ni?
- P : Ani mintak waktu ayah sebentar boleh yah? Mau menannyakan beberapa hal yah.
- I : Apa yang mau ditanya ? hehehehe (*sambil ketawa*). Tuisikan aja, udah taunya kamu situasinya disini semua.
- P : Enggaklah ya, ini beda. Hehehehe..
- I : Mana pulak bedanya lagi. Udah taunya kamu semuanya itu.
- P : Hehehehe, ini tentang situasi yang ani belum tau disini ayah..
- I : Alahahahaha, mana pulak.
- P : Jadi gini yah, anikan mengambil judul skripsi tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik kita disini, yah. Jadi, eum sebenarnya kalau kita disini itu yah kalau mau merekrut guru itu apa saja faktornya yah?
- I : Kalau kita mau merekrut guru itu, yaaaah.. yang jelasnya karena ada butuh tambahan guru. Itulah pokoknya yakan. Alasan-alasan perlunya penambahan bisa karena bertambahnya murid, karena adanya guru-guru kita yang mengundurkan diri atau yang telah keluar. Itulah pulak yang mendasarnya yakan. Jadi istilahnya sesungguhnya kebutuhan dari sekolahlah.
- P : Ani melihat sekarang banyak guru-guru kita yang bertambahh ya yah. Itu bagaimana proses perekrutannya kemaren tu, yah?
- I : Eeee. Kriteria. Mealui kriteria-kriteria.
- P : Kriterianya apa aja yah?
- I : Kriteria menjadi guru disini, yaaaah kriteria pertama kita supaya bisa menjadi guru disini kit amesti alumni dari sini. Alumni Musthafawiyah. Diluar alumni Musthafawiyah tidak diterima. Seandainya dia dari sekolah ini dari sekolah itu

ndak. Tidak kita terima. Kecuali dia itu memang eeee seorang ulama ahli ilmu yang sudah diakui keberadaannya dan sesuai mazhab kita.

P : Itu sudah pernah ada disini yah?

I : Haa yaaah contohnya yang dari Mesir waktu saya belajar disini, guru bahasa Arab saya alumni Al-Azhar. Orang Mesir asli.ada juga apa, Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Daari itu bukan alumni sini.

P : Berarti Syekh Ad-Daahri itu pernah nagjar sini yah?

I : Pernah. Iya. Kemudian juga eeee.. alumni sini itulah kriteria pertamanya. Tujuannya itu karena pemahaman di Musthafawiyah ini tetap sama tidak ada perubahan sejak didirikan sampai sekarang. Kalau kita ambil dari luar bisa jadi ada perubahan-perubahan. Baik itu dari cara pandang, mazhab, dan lain-lainnya.

P : Sejauh mana pentingnya diadakan rekrutmen ini yah?

I : Rekrutmen disetiap sekolah maupun pesantren-pesantren itu memang sangat penting dilakukan. Selain memang untuk mengisi kekurangan guru yang sudah tidak ada, yaaah itu juga dilakukan untuk membantu sekolah dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, rekrutmen yang kita lakukan terhadap guru baru itu harus sesuai prosedur supaya kita nanti menemukan guru yang profesional dan berkompentensi sesuai yang kita harapkan tentunya

P : Kalau orang ayah mau merekrut guru seperti itulah yakan yah, apa itu ada tim khususnya atau setiap mau diadakan perekrutan dibentuk tim lagi yah??

I : Ooo tim penyeleksi itu? Itu memang ada tim yang ditunjuk. Ada tim yang ditunjuk langsung oleh Mudir.

P : Biasanya siapa aja yang menangani itu yah?

I : Kalau yang lewat-lewat ini yaaa saya, ayah Ya'kub (almarhum), ayaaaah apa ayah Abdi (almarhum), kemudian ayah arda. Itulah yang biasanya.

P : Kalau yang sekarang yah?

I : Kalau untuk sekarang, saya, ayah Arda, ayah Nurhan kemudian kami tambahi dengan eeee ayah Pasaribu yaaa iat situasi apanya lah..

P : Tapi disini yah apakah Roisul Mu'alliminahh yang menghandle semuanya?

I : Yaaaa Roisul Mu'aliminahh yang megajak siapa-siapa yang sekarang yang ditunjuk untuk mendengarkan dan perekrutan itulah.

P : Untuk perekrutan sendiri apa saja bentuk tes yang diberikan kepada yang direkrut yah? Apakah hanya tes tulis atau lisan yah?

I : Yang ada itu, membaca kitab. Lisan. Kita suruh dia membaca, kita suruh dia mengi'robdan juga menafsirkan. Tapi pokok disitu Nahwu Shorof dan pemahaman kitab.

P : Biasanya kitab aja ayah yang akan diujikan?

I : Yaa macam-macam lah. Sesuai dengan apanyalah kemampuannya. Jadikan kita membuat pelajaran dia kelas apa. Tidak mampu dia kita turunkan ke kitab kelas tiga. Jadi istilahnya dia itu sesuai kemampuannya lah. Kalau misalnya

kemampuannya bisa naik ke atas. Ada juga dia tingkat Tsanawiyahny aa dia yang bisa, kan?

P : Kalau kita liahtkan yah di beberapa sekolah, kalau mau merekrut guru baru itu ada yang membuat selebaran atau flyer gitu, kalau kita disini bagaimana ayah?

I : Kalau kit adisini enggak ada itu. Karen akita ini eee kita kelebihan yang melamar. Yang melamaritu lebih banyak dari pada yang kita butuhkan. Jadi, ketika kita membutuhkan guru, kita tinggal lihat arsip yang disana aja. Jadi kita tidak ada pengumuman, tidak ada selebaran.

P : Sekarang lokal kita ada berapa yah?

I : Kita sekarang ada sekitar 214 lokal dan dengan jumlah guru 270 orang.

P : Apakakah sekarang guru-guru kita ketika mengajar sudah menggunakan labtop, infocus, atau sejenis lainnya yah?

I : Belum. Sekarang guru-guru kita masih mengajar menggunakan kitab dan spidol saja. Dan sekarang juga guru-guru sudah menggunakan RPP.

P : Bagaimana dengan penerapannya yah?

I : Kalau penerapannya belum keseluruhan. Eeeeeee baru mulai. Yang jelasnya RPP nya sudah siap semua. Sekarang guru Fak agama itu sudah dibuat RPP nya dan inilah mau kita mulai menerapkannya.

P : Apakah guru-guru kita juga sudah dilatih dalam penyusunan RPP nya yah?

I : Sekarang yang menyusun RPP nya.. itukan RPP kitakan terus sama tidak ada perubahan. Kan? Tinggal metode saja nanti yang berbeda, kan?

P : Apakah boleh nanti ani lihat slaah satu contohnya ayah?

I : Kalau masalah itu, apakah sudah sampai di kantor Wallahua'lam. Cuma yang jelasnya sudah siap semuanya. Yang menyiapkannya para alumni.

P : Para alumni yah?

I : Iya. Itu DPP KAMUS PUSAT.

P : Ooo iya-iya yah.

I : Laporan terakhir sama saya semuanya sudah selesai.

P : Berarti RPP itu bukan guru atau sekolah yang membuatnya, akan tetapi para alumni melalui organisasi alumni Musthafawiyah , yaitu DPP KAMUS PUSAT kan yah? Kemudian nanti itulah yang akan dijadikan pedoman guru-guru dalam mengajar.

I : Iya. Itulah nanti yang akan menjadi pegangan.

P : Selama perekrutan, apalah kendala-kendala yang pernah dihadapi yah?

I : Kesulitan dalam merekrut? Rasa-rasanya enggak ada. Hanya kita merekrut itu kan ada peraturan-peraturan dan kriterianya. Peraturannya itulah yang kita apakan.

P : Kriteria-kriteria yang mau direkrut itu kira-kira apa saja dan apakah ada peraturannya ittu secara tertulis yah?

- I : Aaaaa kalau itu, itu sudah ada amanah-amanah dari mudir terkait kriteria-kriterianya itu. Dan itu hanya Rois yang tau.
- P : Berarti kriteria dan aturannya itu tidak tertulis yah?
- I : Itu saya tulis. Tapi untuk diri saya sendiri. Tidak untuk dipublikasikan.
- P : Tidak dipublikasikan yah? Maksudnya yah?
- I : Ya. Pastinya ada kriteria-kriteria yang harus dimiliki dan dia melalui tes dan itu bukan satu orang saja yang akan men tes dia. Tapi ada timnya. Makanya mustahillah kalau ada yang bilang boleh masuk jadi guru disini Karen ada orang dalam. Itu tidak bisa. Karena yang memutuskan bukan satu orang. Setelah semua di tes, kemudian nanti yang telah dipilih dalam satu tim itulah yang akan memutuskan layak tidaknya dia menjadi guru disini.
- P : Dari sekian banyak lamaran guru yang masuk, tentu banyak juga yah yang latar belakangnya bukan alumni Musthafawiyah, apakah mereka itu tidak tau atau tidak menyadari bahwasanya kriteria guru kita disini itu salahsatunya adalah alumni Musthafawiyah sendiri, bagaimana dengan ini ayah?
- I : Jadi inilah dia yang saya katakana tadi dirahasiakan supaya orang jangan tau. Sehingga orang tidak merasa apa, merasa iba ati. Karena takutnya orang-orang lain nantinya merasa Musthafawiyah ini tidak menyatu dengan pesantre-pesantren yang lain. Itu yang kita jaga. Makanya kriteria-kriteria itu kita simpan.
- P : Jadi kriteria ini tidak boleh dipublikasikan kedalam skripsi saya juga yah?
- I : Tidak bolehlah. Itu hanya orang-orang tertentu saja yang tau. Makanya itu jangan dipublikasikan. Supaya kita tetap menjaga satu persatuan kita antara pesantren ini. Jadi apa pun kriterianya disini, gak ada yang tau. Sedangkan guru-guru disini saja gak ada yang tau kriterianya. Kalau umpamanya ada nepotisme seperti itu, anak dari ayah Abdi (Mantan Roisul Muallimin) tidak boleh masuk, cucu dari alamarhum dari ayah Ya'kub (kepala sekolah) gak juga masuk, anak dari ayah Arda (Bid. Kurikulum) tidak masuk, anak dari ayah Nurhan (Wakil Roisu muallmin pada masa jabatan ayah Abdi) gak masuk.
- P : Apakah Karena tidak cukup kriteria ?
- I : Iya. Saya keluarga saya banyak yang mintak. Gak masuk. Sampai tidak dicakapi saya. Jadi, kadang orang gak tau. Kadang ada juga keluarga kita yang masuk berdasarkan kriteria. Tapi karena dia masuk orang berfikir ini kok cepat kali masuknya. Padahal sebenarnya dia sudah memenuhi kriterianya. Itu saja.
- P : Kalau kriteria guru yang diterima disini secara umum yah?
- I : Berakhlakul karimah, kemudian tentunya memiliki keilmuan dan diakui oleh masyarakat, pandai membaca kitab kuning dan memahami isinya, menguasai nahwu shorof, wajib beri'tikad Ahlus sunnah waljama'ah dengan mazhab Syafi'i. Fiqihnya Syafi'i, Tauhidnya Abu Hasan Asy-Syazili dan Maturidiyy, Kemudian Tashawufnya Imam Al-Ghazali. Itu wajib itu.
- P : Oo iya-iya ayah. Baiklah kalau begitu ayah. Mohon maaf ini ayah sudah menyita waktu ayah.danterimakkasih jug sudah mau diwawancarai. Kalau begitu ani pamitdulu yah ke kantor.

I : O, iya, sama-sama..
P : Assalamu'alaikum, ayah..
I : Wa'alaikumussalam Warahmatullahi Wabarakatuh.

Wawancara II

Nama : Mukhlis Lubis
Jabatan : Sekretaris II
Waktu : Rabu, 15 Jni 2020
Pukul : 08.00-08.25 WIB
Tempat : Ruang Sekretaris I Ponpes Musthafawiyah Purbabaru

P : Assalamu'alaikum ayah, saya bisa minta waktu ayah sebentar?
I : Wa'alaikumussalam, boleh-boleh.
P : Baik ayah.
I : Ha, apa saja ini? Apa yang kamu butuhkan?
P : Saya ingin menanyakan beberapa hal ayah, tentang rekrutmen guru baru kita disini.
I : Oh, ini untuk keperluan apa?
P : Untuk bahan penelitian saya ayah..
I : Ooh skripsi ya? Kamu sudah semester berapa rupanya sekarang?
P : Iya, yah. Sekarang saya sudah semester delapan dan penelitiannya disini.
I : Oo iya-iya. Lanjutlah apa saja yang ingin kamu tanyakan?
P : Supaya guru-guru baru itu bisa mengajar disini, apa saja yang harus dilakukan ayah?
I : Perekrutan guru tentunya. Iya. Untuk mendapatkan guru baru, hal yang harus kita lakukan pertama kali itulah dia perekrutan. Perekrutan kita lakukan supaya kita mendapatkan guru yang kinerjanya bagus, berkualitas, dan berakhlak mulia. Untuk mendapatkan itu, tentu kita harus melaksanakan kegiatan perekrutan yang baik, supaya mendapatkan hasil yang baik pula dan nantinya akan berdampak baik pula kepada anak didik kita, kan begitu.
P : Apakah guru kita disini ada yang bukan alumni Musthafawiyah ayah?
I : Mudah-mudahan sampai sekarang tidak ada yang diterima. Kecuali guru Fak umum. Kalau dia dari Fak agama dia harus dia yang alumni supaya satu faham

kita. Makanya juga tidak terfokus kepada alumni TimurTengah, Tidak. Kadang bisa lebih bagus alumni dari Musthafawiyah aja tidak sampai masuk ke Timur Tengah dia, dari padayang dari Timur Tengah. Kadang kalau yang dari Timur Tengah sudah berubah pemahaman. Tidak lagi ahlus sunnah wal jama'ah murnikan?!

P : Iya ayah..

I : Baru setelah itu udah kita lihat dari pada eee apa namanya, dari latar belakang dia kan itu yakan. Baru kita eee suruh buat surat permohonan, lamaran. Setelah lamaran sudah diterima kita ajak kesini harus di uji lagi untuk membaca kitab kuning. Haaa itu tahapannya. Kalau dia udah bisa udah sesuai banyak itu yang sudah kita uji tidak kita terima lagi. Karena tidak pas. Soalnya sudah alumni tahun sekian dia membaca kitab kuning gak bisa dia. Cemana mau kita terima dia. Tapi kalau dia sudah sesuai baca kitab pun paham dia apa yang dia baca, yaudah silahkan. Nanti setelah Tim Rekrutmen melaksanakan berbagai tahapan daam rekrutmen, berarti kitakan sudah tau siapa-siapa saja yang kira-kira lulus atau kita sudah dapat gambaran. Nah, nama-nama inilah nanti yang akan kita sidangkan dalam rapat bersama tim yang lain

P : Jadi yah, setelah di tes seperti itu pengumumannya tidk langsung dikeluarkan?

I : Tidak. Kalau sudah di tes, dia seperti itu tinggal nunggu panggilan dari kita, kan ada ditinggalkan nomornya dalam formulir itu.

P : Berarti itu memnag sudah ada timnya sendiri yang menagani itu ya yah?

I : Iya. Itu memng sudh ada timnya. Pertama itu Roisul Mu'allimin dan kurikulum. Aa yang Roisul Mu'allimi dan bidang kurikulum itulah yang menangani itu.

P : beliau-beliau itulah yang menangani itulah ya yah?

I :Iya. Kecuali Fak umum. Kalau Fak umu itu yang menanganinya kepala Tsanawiyah dan Aliyah.

P : Sejauh ini, peran Mudir apa yah?

I : Peran Mudir hanya kalau.. perannya disitu udah diimpahkan sama Roisul Mu'allimin itu. Kalau kata Roisul Mu'allimin sudah pas berarti udah. Kecuali, yang masuk itu guru perempuan yang masih yang belum kawin aja. Karena soalnya kan harus tinggal di asrama. Itu harus persetujuan dari ibuk asrama, sudah sesuai atau tidak.

P : Seperti alumni-alumni setiap tahun itulah ya yah?

I : Iya. Alumnilah siapa yang mau masuk disini silahkan. Tapi harus setuju kalau tinggalnya di asrama.

P : Adakah kendala selama perekrutan yah?

I : Saya rasa belum ada pernah. Dan tahapannya masih sama dari dulu sampai sekarang.

P : Apakah persyaratan dan prosedur perekrutan guru ini juga berlaku bagi sanak saudara atau orang terdekat orang-orang ayah disini? Misalnya seperti dia seorang anak guru dan lain sebagainya yah?

- I : Oo.. kalau kita disini ada aturannya. Tidak boleh itu ada dalam satu keluarga itu disini dua-duanya. Soalnya daam perusahaan kan begitu. Gak boleh orang dua keluarga disitu. Satu rumah tangga itu dua orang atau kakak beradek itu sebenarnya gak boleh itu. Soalnya kalau satu libur, pasti yang satu lagi libur. Misalnya ada kejadian di rumah dia, libur satu pasti satu lagi juga ikut libur. Berarti sudah berapa kerugian?
- P : Peraturan seperti itu sejak kapan berlakunya ayah?
- I : Itu sekitaran empat tahun ini. Kecuali orang tuanya uah gak ada lagi, kita cari itu anaknya entah ada yang bisa. Misal seperti Pak Sobirin Borotan dari Pidoli kan udah meninggal dia kita cari anaknya. Apakah ada anaknya yang alumni yang mampu ngajar? Ada. Yaudah kita tarik. Penghargaan sama orang tuanya.
- P : kalau kriterianya memenuhi. Kalau enggak yah?
- I : Haa kalau enggak berartigak bisa la.
- P : Biar orang tau kalau Musthafawiyah itu lagi butuh guru, bagaimana caranya ayah? Apakah melalui brosur atau media lainnya?
- I : Oooh itu. Kita hanya lamaran orang banyak dating. Betimbun disitu. Jadi kita pandai-pandai caranya yangmana yang sesuai disitu yaudah itu yang kita telepon.
- P : Jadi, lamaran guru disini selalu masuk gitu ya?
- I : Iya. Walaupun gak tiap hari, setiap bulannya itu ada saja yang masuk itu.jadi ketika pihak sekolah membutuhkan guru, yaa tinggal bukak aja formulirnya.
- P : Berarti tidak pernah membuat flyer, brosur atau sejenis pemberitahuan lainnya yah?
- I : Iya. Gak pernah sama sekali. Soalnya kalau kita buat seperti itu, nanti kit agak sanggup menerimanya itu.
- P : Hehehehehe... iya-iya yah.
- I : Yang baru-baru ini kan ada yang satu orang masuk dari Kampung Mayat kana itu, haa cam mana caranya dia udah 20 tahun ada mengajar di MDA disana. Dia alumni sini dah 20 tahun dia mengajar dikelas empaaaaaaat terus. Sendirian dia gurunya. Berarti semua Fak kelas empat itu sudah seolah-olah dia kuasai. Nah, itu yang diajak kesini. Soalnya lamaran-lamaran yang masuk itu ada yang lebih nilainya itu yang kita cari. Mau dia, kita suruh dia buat lamaran.
- P : Itu dites lagi yah?
- I : Iyalah. Tetap dites itu.
- P : Ada kendala yah?
- I : Kendala biasa-biasa saja. Apa pun itu kendalanya yang penting kita kompak. Terlaluinya itu. Kekompakan antar tim dapat membuat kita semakin kuat untuk menjalankan aturan-aturan yang berlaku. Termasuklah dalam proses rekrutmen ini. Meskiun ada hambatan, kalau kita tetap satu suara, maka InsyaAllah semua teratasi. Apa lagi bapak Mudirpun sangat tegas dalam hal ini.

- P : Baiklah ayah kalau begitu, untuk kali ini mungkin ini saja yang ingin saya tanyakan. Terimakasih atas waktu ayah hari ini.
- I : Iya. Sama-sama. Kalau masih ada yang perlu lagi nanti bilang aja ya.
- P : Baik ayah. Kalau begitu saya pamit keluar dulu yah, Assalamu'alaikum.
- I : Iya baik, Wa'alaikumussalam.

Wawancara III

- Nama** : **Drs. Munawar Kholil Siregar, S.Pd.I**
- Jabatan** : **Sekretaris I**
- Waktu** : **Jum'at, 17 Juli 2020**
- Pukul** : **10.00-11.10 WIB**
- Tempat** : **Ruang Sekretaris II Ponpes Musthafawiyah Purbabaru**

- P : Assalamu'alaikum, ayah.. apa kabar?
- I : Wa'alaikumussalam ani, Alhamdulillah sehat, ani bagaimana ? sehat-sehat ajakan?
- P : Alhamdulillah sehat ayah. Ani mohon izin ya ayah minta waktu ayah sebentar untuk menanyakan beberapa hal terkait kebutuhan skripsi ani yah.
- I : Oh, ya. Silahkan saja ni, tanyakan saja apa-apa yang ingin ditanyakan, dan jumpai bidang administrasi nanti apa-apa data yang ani butuhkan. Jangan sungkan-sungkan ya.. Oia, yang mau ditanya ini mengenai apa ya?
- P : MasyaAllah, terimakasih banyak ayah. Jadi, hari ini ani mau bertanya-tanya seputar informasi perekrutan guru baru di pesantren Musthafawiyah ini ayah, bolehkan ya?
- I : Ooo, tentu saja boleh, nak.
- P : Dalam melakukan perekrutan atau pengadaan guru baru itukan yah ada tahapan-tahapannya, dan ada juga timnya, kalau di pesantren kita ini bagaimana sistemnya ayah?
- I : Iya.. jadi begini, kalau di pesantren Musthafawiyah ini, untuk yang menangani terkait rekrutmen guru-guru baru itu ditangani langsung oleh Roisul Mu'allimin, kemudian nanti oeh Roisul Mu'alliminlah yang akan memilih siapa-siapa saja yang ikut serta dalam perekrutan guru itu kemudian nanti Rois juga yang akan melaporkan hasilnya ke Mudir.
- P : Dalam perekrutan tentu ada perencanaan-perencanaan kan yah? Fungsinya untuk apa yah?
- I : Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan menganalisis berbagai aspek sehingga hal-hal yang tidak diinginkan tidak terjadi selama proses perekrutan. Bilapun muncul masalah, kita sudah punya solusinya karena dari awal sudah

diperhitungkan. Mengenai hal itu maka salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan membentuk tim rekrutmen terlebih dahulu. Itu kunci utama makanya pesantren sampai sekarang tetap bertahan dan semakin besar karena tetap konsekuen, konsisten terhadap apa yang diwariskan oleh syekh Musthafa Husein.

P : Jadi, dalam perekrutan guru kita disini yang diprioritaskan itu adalah nilai ketauhidannya ya yah?

I : Nilai ketauhidannya dan juga I'tikadnya. Karena kita disini kan beri'tikadkan ahlu sunnah wal jama'ah. Kalau diluar itu tidak kita terima walau pun alumni kita sendiri. Itu nanti ada wawancara dan penilaian-penilaian dari Roisul Mu'allimin beserta tim yang telah ditunjuk ada juga dari pihak kurikulum. Mereka sudah tau nanti dari pembicaraan itu apakah sudah meenceng pemikirannya atau tidak.

P : Oooh, begitu ya, yah.. jadi biasanya yah, kapan kita akan melakukan perekrutan guru?

I : sebenarnya rekrutmen guru itu tergantung situasinya. Maksudnya begini ya, kita tidak akan merekrut guru kalau misalnya tidak ada kejadian. Misalnya uru yang meninggal, ada yang berhenti, ada yang diberhentikan. Jadi, biasanya itu akibat berhenti atau meninggal dunia. Diberhentikan jarang sekali disini terjadi pemberhentian kecuali sudah melanggar hal-hal yang berhubungan dengan apa, ada juga dengan tauhid juga. Kalau akhlaknya juga sudah tidak sesuai tuntunan agama dan syari'at, juga langsung diberhentikan.

P : Oo iya-iya ayah. Apa saja syarat untuk bisa melamar menjadi guru disini ayah?

I : Yang pertama itu dia harus alumni Musthafawiyah, kedua I'tikadnya harus Ahlu sunna waljamaah, berakhlakul karimah, mampu membaca kitab kuning dan mengusainya.

P : Kalau dalam proses perekrutan guru itu sendiri yah, apakah pernah terjadi semacam kendala?

I : Oo kalau kendala paling pesanan-pesanan gitulah.. harus diluluskan ini diluluskan iyu. Dan biasanya yang kita rekrut itu pun walapun dia alumni Musthafawiyah sendiri tanpa menyambung kuliah itu sudah jauh berpengalaman dia sebelum-sebelumnya di maktab-maktab yang ada di daerah sini.

P : Jadi alumni disini kalau mencalon sudah pasti lulus dong yah?

I : Yaaah nggak juga. Itu maksudnya begini, Dalam hal merekrut guru baru disini, untuk alumni Musthafawiyah kita buka peluang yang sebesar-besarnya. Karena kita mempertimbangkan paham yang masih di anut itu masih murni. Dan dia tidak lagi terlalu sulit menyesuaikan diri dengan sekolah dan juga santri, karena sudah pernah mengalaminya disini. Dan alumni yang kita maksud pun disini adalah alumni yang masih melestarikan paham yang di anut oleh Pondok Pesantren Musthafawiyah

P : Kalau peran dari Mudir sendiri dalam perekrutan ini bagaimana ayah?

I : Dia kalau sudah bisa masuk menurut Roisul Mu'allimin, dia tinggal oke aja.

P : Kalau keputusannya siapa yang menentukan yah?

- I : Kita-kita tim rekrutmenlah, sama Mudir juga. Kadang-kadang dalam rapat penentuan kelulusan para pelamar itu terjadi perdebatan antara tim yang bertanggung jawab atas rekrutmen. Karena yang kita pertimbangkan disini bukan saja nilai yang diperoleh pelamar itu dari berbagai tes itu, akan tetapi juga kita melihat prestasi, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi pelamar yang disertakan di surat lamarannya. Dan setelah kita dapatkan pucak akhir dari itu, barulah Rois nanti yang akan menyerhkannya kepada Mudir. Kalau Mudir setuju dengan hasil itu, maka kita akan menghubungi yang bersangkutan dan ditentukan terus jadwal dimulai mengajar.
- P : Baik ayah kalau begitu terimakasih atas waktu ayah hari ini, mudah-mudahan nanti kalau misalnya masih ada kendala nanti, ayah masih bersedia ditanyakan lagi, heheheh..
- I : Oooh silahkan saja, nak. Jangan sungkan-sungkan. Hehehehehe..
- P : Terimakasih banyak ayah, ani pamit dulu, Assalamu'alaikum.
- I : Wa'alaikumussalam, nak.

Wawancara IV

Nama : H. Arda Billi Batubara
Jabatan : PKS Bidang Kurikulum
Waktu : Senin, 20 Juli 2020
Pukul : 09.10-09-50 WIB
Tempat : Kantor Utama Ponpes Musthafawiyah Purbabaru

- P : Assalamu'alikum, ayah..
- I : Wa'alaikumussalam, nak. Langsung saja kalo begitu ya, nak. Ada apa? Apa yang bisa ayah bantu?
- P : Bagaimana kabar ayah? Terimakasih yah.
- I : Alhamdulillah baik, baik.
- P : Ani ada beberapa pertanyaan yah sama ayah, bolehkan? Hehehehe..
- I : Ya, ya. Silahkan saja. Nanti selagi bisa dijawab dijawab, kalau tidak, berhutang lah dulu, ya, kan? Langsung saja kalau begitu ya?
- P : Apa saja tahapan-tahapan yang harus dilalui guru baru disini yah?
- I : Tahap-tahap yang harus dilalui pelamar ketika bertekad menjadi guru disini ada 3 tahap. Pertama pelamar terlebih dahulu memasukkan surat lamaran ke kantor, kemudian kalau dia terpilih nanti maka dia harus mengikuti tes baca kitab kuning atau arab gundul, tentu dia juga harus menguasai nahwu shorofnya, memahaminya

dengan baik. Baru setelah itu kita wawancarai dia dengan beberapa pertanyaan terkait tauhidnya, fiqihnya, dan tasawufnya

P : Kalau syaratnya yah?

I : Jadi guru, tipsnya sangat strategis. Ya, kan? Karena menentukan output dari suatu sekolah. Jadi gurunya berwibawa, gurunya cerdas, makanya diharapkan anak-anakpun cerdas. Justru karena itu ada beberapa persyaratan, kita perlu untuk merekrut guru saya kira bukan hanya di Musthafawiyah tapi di setiap lembaga pendidikan ya? Terkhusus di Musthafawiyah sedapat mungkin diutamakan yang alumni Musthafawiyah. Diutamakan ya. Kalau masih ada yang alumni Musthafawiyah itu yang diprioritaskan dulu. Apa lagi yang bersangkutan terlanjur keperguruan tinggi. Masalahnya sekarang kalau yang S3 yang berkualitas kadang Musthafawiyah tidak mampu memberikan honor sesuai dengan standar yang ada. Maka alumni-alumni Musthafawiyah yang berkualitas banyak yang terbang kesana kemari. Jadi, itulah garis umumnya mengenai Musthafawiyah. Kemudian, yang paling dipentingkan selain kualitas mutu kemudian latar belakang pendidikan adalah mengenai akhlak dan adab ini ya. Gimana pun pintar dia, kalau akhlaknya tidak benar kan enggak juga, gitu. Kemudian wawasannya, satu lagi bahwa oo bahwa paham yang dianut oleh Musthafawiyah sejak awal sampai sekarang dan terus akan datang mesti ahlu sunnah waljama'ah. Banyak alumni Musthafawiyah yang karena pengaruh lingkungan atau Karen apendidikannya sudah beralih dari ahlu sunnah waljam'ah. Jadi, bagaimana pun pintar dia walau pun alumni gak boleh disini. Jadi, satu lagi menejebkan itu ada lowongan atau tidak itulah kira-kira. Kemudian administratif surat permohonan, surat persetujuan langsung dari Mudir, kan itu. Kemudian baru ditempatkan dia sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya ya. Habis selesai. Apa lagi?

P : Dalam merekrut ada timnya yah?

I : Biasanya orang itu saja datang. Disuruh buat surat permohonan, buat dia permohonan. Dilengkapi dia persyaratan baru kemudian liat apa habis tidak ke hal guru itu. Butuh atau tidak itu. Kalau ada, diililah yang datang melamar itu.

P : Yang dilampirkan apakah hanya surat permohonan aja yah?

I : Permohonan aja lah itu. Setelah itu diseleksi dulu. Baru ke Mudir ini layak, ini tidak. Kan itu. Itu saja. Jadi ada timnya disini apa.. tukang seleksinya. Tapi yang menentukan tetap Mudir. Sudah ? apa lagi?

P : Kalau kendala yang dihadapi selama perekrutan ada yah?

I : aaaah.. tidak ada itu. Kalau pun ada teratasi.

P : Seperti yah?

I : Seperti masalah umumlah, orang-orang berfikiran mentang-mentang ada sanak familinya disini bisa diluluskan begitu saja. Tidak. Meskipun seseorang itu memiliki kerabat atau saudara di sekolah ini, itu tidak akan mempengaruhi tingkat kelulusan dia menjadi guru disini. Sekali pun dia saudara Mudir, apabila tidak memiliki kemampuan sesuai ketentuan, tidak bisa kita terima. Akan tetapi apabila dia anak guru atau kerabat guru disini dan mampu pulak mengikuti rangkaian tes yang ada. Apa salahnya, itu akan kita luluskan.

- P : Oh, gak adalagi yah. Kalau gitu terimakasih atas waktu ayah hari ini yah.
- I : Iya, sama-sama. Nanti kalau masih ada yang kurang jelas sama kamu, balik aja kemari ya. Jumpai ayah.
- P : Baik, ayah. Terimakasih banyak. Kaaau begitu ani izin keluar bentarya ayah. Assalamu'alaikum.
- I : Wa'alaikumussalam.

Wawancara V

Nama : **Muhammad Fudel Nasution**

Jabatan : **Guru Tarekh Kelas V Pokir (Putra)**

Waktu : **Senin, 20 Juli 2020**

Pukul : **14.00-14.15 WIB**

Tempat : **Ruang Tahfiz Santri Ponpes Musthafawiyah Purbabaru**

- P : Assalamu'alaikum, ayah.. bisa ani mintak waktu ayah bentar?
- I : Wa'alaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh, ananda.. Maasya Allah Tabarakallah, waktu untuk apa ini ariani?
- P : Hehe, waktu untuk bincang-bincang bentar ayah, ada beberapa hal yang ingin ani tanyakan sama ayah, mudah kok yah,..(sambil tersenyum).
- I : Oooh, begitu. Yaudah silahkan lah, tapi jangan lama-lama, ya. Ayah mau ngajar lagi ini.
- P : Iya, ayah.. ayah, tahun ini banyak guru baru yang masuk yah?
- I : Aahh.. mmm... lumayanlah, apa lagi tahun 2020 ini banyak sekali guru kita yang meninggal dunia. Satu persatu dipanggil Allah. Gimanalah lebih sayang lagi Allah kepada mereka dibanding kita, yakan.
- P : Kira-kira ada berapa orang guru baru tahun ini yah?
- I : Aaaa.. kalau jumlah pastinya ayah kurang tau, tapi sekarang ayah lihat ada guru Bahasa Arab, guru baru itu. Ada juga guru.... Ah, lupa ayah lagi, nanti mintak aja datanya sama ayah Rois.
- P : O, iya, baik, ayah. Kalau guru kita disini ketika ada perekrutan guru baru gitu yah, orang ayah sama guru-guru lain perannya apa yah?
- I : Kalau kami, yah.. kek kami-kami ini apalah, liat-liat aja lah, hehehehe.. tiba-tiba nanti udah ada aja guru baru,.
- P : hehe, serius lah ayah? Masa orang kek ayah ga ada perannya ? (sambil ketawa)
- I : Hahahaha, iyalah. Hmm.... Kalau seperti ayah dan beberapa guru yang lainnya, nunggu perintah ajanya, kalau kira-kira nanti ada yang diperlukan oleh tim rekrutmen itu, kitaenuhi, kita bantu sebisa kita.

- P : Seperti apa biasanya yah?
- I : Yaaah, seperti menghubungi guru-guru yang mau di tes dia. Karena mungkin no. hp nya gak aktif yang disurat lamaran itu, dan dekat pulak rumah dia dari rumah ayah, makanya mintak tolong mereka sama ayah atau guru-guru lainnya untuk membilangkannya ke dia. Atau terkadang disuruh men tes baca kitab kalau guru-guru senior sedang berhalangan hadir men tesnya. Itu ajanya.
- P : Bagaimana keterlibatan guru dalam menentukan hasilnya nanti yah?
- I : Waaah.. kalau hasilnya itu kita gak terlibat itu. Itu pihak-pihak tertentu sajalah yang memutuskannya. Seperti Rois, Mudir, dan tuan-tuan guru kita yang terlibat dalam hal itulah pokoknya. Kalau orang ayah enggak ada itu enggak.
- P : Ooo gitu yah. Bagaimana pendapat ayah tentang sistem rekrutmen yang diterapkan di sekolah kita ini ayh?
- I : Pendapat saya, yah. Hmmm... udah mantaplah itu, apa lagi. Udah ada tim-timnya khusus itu. Guru-guru yang mentes pun yang senior-senior itu, jadi enggak bisa sembarangan kalau kamu mau masuk kesini meskipun kamu alumni sini, hehe (sambil ketawa ke arah saya).
- P : Ooo gitu yah.. iya-iya. Apa saja kendala yang dialami biasanya yah?
- I : Biasanya hambatan yang disering terjadi itu, yah ketika seseorang itu memiliki deking masuk kesini. Udah gitu tidak pula memenuhi syarat yang ada itu nya yang tau ayah pulak yakan.
- P : Bagaimana kualitas guru baru yang sudah terpilih itu yah?
- I : Alhamdulillah memuaskan lah.
- P : Ooo iya-iya. Makasih banyak ya ayah atas waktu dan informasinya.
- I : Iya, ani. Sama-sama.
- P : Ani pamit dulu ya ayah, Assalamu'alaikum.
- I : Iya. Wa'alaikumussalam.

Wawancara VI

Nama : **Hj. Hannah Chaniago, S.Pd.**
Jabatan : **Guru Nahwu Kelas IV Fatayat (Putri)**
Waktu : **Rabu, 21 Juli 2020**
Pukul : **14.50-15.35 WIB**
Tempat : **Asrama Putri Ponpes Musthafawiyah Purbabaru**

P : Assalamu'alaikum ibuuk..

I : Wa'alaikumussalam, Ni. Masuk ni.. MaasyaAllah. Gimana kabarnya sekarang, Ni?

P : Alhamdulillah baik, buk. Ibuk bagaimana? Sehat-sehat ajakan?

I : Ayo, silahkan duduk dulu. Alhamdulillah baik, Ni. Gimana kuliahnya ?

P : Alhamdulillah lancar, buk. Yaah meskipun dalam kondisi Covid harus tetap semangat, buk. Heheheh. Jadi, kali ini ani mau jumpai ibuk selain mau silaturahmi juga sambil nanyak-nanyak enggak apa-apa kan buk? Hehehehe.

I : Haaa nanyak-nanyak apa tu, Ni?

P : Seputar kebutuhan bahan skripsi gitu lah buk.. Hehehehehe..

I : Oooo... iya, silahkan aja, Ni. Ibuk pikir ada apa, hehehehehe..

P : Buk, Ani mau nanyak-nanyak ni buk seputar perekrutan guru kita disini buk.

I : Oo iya, silahkan, Ni.

P : Bagaimana peran serta guru kita disini buk dalam perekrutan guru baru ?

I : Oh, itu. Tim Rekrutmen yang dipilih oleh bapa Mudir itu kan sebagian besarnya memang berasal dari guru-guru kita. Jadi bagi guru yang lain tidak terpilih dalam tim itu, maka tugasnya memantau ajalah. Nanti kalau ada dari tim itu yang membutuhkan bantuan guru lain diluar guru yang sudah masuk dalam tim, maka kita bantu.

P : Tahap yang harus dilewati guru baru itu apa aja buk?

I : Kalau mau jadi guru disini itu kita harus melalui tahapan-tahapan yang ada. Artinya kita harus memasukkan surat lamaran duu ke sekolah, kemudian kalau nanti kita dipanggil oleh pihak pesantren, maka kita datang dan lanjut ketahap berikutnya, yaitu wawancara. Biasanya nanti kita disuruh baca kitab kuning dulu, berbagai macamlahitu kitabnya. Kalau kita lulus itu, mak nanti mereka akan mengabari kekita bahwa kita sudah sah menjadi guru disini.

P : Bagaimana keterlibatan guru dalam menentukan hasil akhir rekrutmen tenaga pendidik baru buk?

I : Kalau hasil akhir itu biasanya yang menentukannya tim-tim yang sudah ditunjuk oleh bapak Mudir, dan termasuk pulalah di dalamnya itu bapak Mudir sendiri.

Ayah-ayah guru yang dianggap berkompeten dalam penentuan guru yang pantas disini.

P : Bagaimana pendapat guru terhadap sistem perekrutan yang dilakukan oleh sekolah?

I : Sejauh ini sistem yang dipakai sudah bagus. Dan yang kita harapkan semoga tim-tim penyaring guru disini ini, tetap konsisiten hendaknya dalam melakukan tugasnya. Sehingga harapannya guru-guru yang baru itu nantinya memiliki kualitas yang bagus sehingga nanti anak-anak santri disinipun ikut berkualitas. Dan kita pun bangga ya kan? Tapi, kalau tim itu ada yang kurang jujur, dalam artian tidak menjalankan sesuai prosedur asal masukan saja, kita takutkan nantinya dampak dari pengajarannya tidak baik atau tidak memuaskan. Itu saja sih. Kita doakan semoga guru-guru disini semua adalah yang terbaik. Amiin.

P : Aamiin. Mudah-mudahan jay a buk. Kemudian buk, apa saja kendala dan solusi dalam perekrutan guru buk?

I : Yaaah.. mungkin kalau kendala dalam perekrutan ini paling-paling terletak di sanak family, kerabat-kerabat yang memang disini juga ada saudaranya. Misalkan saudara mudir, saudara guru-guru besar, dan tidak memenuhi pulak keilmuannya seperti yang diharapkan Musthafawiyah yakan. Tapi enggak diluluskan, segan kita.

P : Apa orang seperti itu tetap diusulkan buk?

I : Setau ibuk enggak. Karena ayah Rois itu sangat tegas dan berpegang teguh kali sama aturan-aturan yang berlaku. Dan ditambah memang ada dukungan dari pak mudir untuk tetap tegas.

P : Oo.Iya-iya buk. Jadi bagaimana kualitas guru yang sudah lulus dari perekrutan itu?

I : Karena memang yang mengujinya itu bukan guru-guru sembaranga, tapi yang memang sudah dibidangnya, ditambah lagi dia sudah melalui prosedur lain dengan baik, maka kita tidak akan meragukannya lagi. Tingga lagi bagaimana nanti guru itu sanggup enggak dia ngajar dikelas yang tinggi langsung atau dari kelas terendah dulu, seperti kelas satu, dua, dan tiga.

P : Baik, buk.terimakasih atas waktu ibu. Kalau begitu, Ani izin pamit dulu ya, buk.

I : Baik Ani,. Sama-sama. Semoga kuliahnya cepat selesai dan jadi orang yang hebat ya,.

P : Aamiin ya Allah.. makasih banyak ya, bu. Assalamu'alaikum

I : Wa'alaikumussalam ..

Lampiran 5

Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru Tahun Ajaran 2020-2021

NO	NAMA	TEMPAT/TGL. LAHIR	ALAMAT	PEND. TERAKHIR	ASAL SEKOLAH	THN TMT	JABATAN
1	H. AMIR HUSEIN, S.Pd.I	Kayu Laut, 30-04-1973	Sipolupolu, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	1993	Roisul Muallimin
2	H. NURHANUDDIN NASUTION	Sibanggor Jae, 26-07-1951	Sibanggor Jae, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1970	Wakil Roisul Muallimin
3	Drs. H. MUNAWAR KHOLIL SIREGAR	Pintu Padang Julu, 31-08-1966	Pintu Padang Julu, Kec. Siabu - Madina	S.I	IAIN SU	1991	Sekretaris
4	H. MUKLIS LUBIS, S.Pd.I	Roburan Dolok, 13-05-1971	Roburan Dolok, Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	STAITA	2012	Sekretaris
5	H. MARZUKI TANJUNG	Purbabaru, 08-05-1946	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1966	Bendahara
6	AHMAD LUBIS, S.Pd.I	Sibabangun, 09-10-1965	Kotasiantar, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2012	Wakil Bendahara
7	H. ARDA BILLI BATUBARA	Purbabaru, 11-10-1954	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	SARM UD	IAIN	1980	PKS Bidang Kurikulum
8	H. JA'FAR LUBIS, S.Pd	Manambin, 25-12-1969	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2019	PKS Bidang Kesiswaan
9	H. SOBIRIN RANGKUTI, LC	Simpang Gambir, 06-08-1970	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	AL-AZHAR	2000	PKS Bidang Keamanan
10	H. EDI SUKENDAR	Purbabaru, 12-08-1981	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2005	PKS Bidang Ibadah
11	H. MUHAMMAD NUAIM LBS	Hutapuli, 17-08-1955	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1978	PKS Bidang Kebersihan
12	ABDUS SOMAD RANGKUTI, S.Pd.I	Hutatinggi, 09-09-1981	Aek galoga, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2009	PKS Bidang Sarana Prasarana
13	H. ZULKARNAIN LUBIS, S.Pd.I	Hutabaringin, 07-03-1969	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAIS	2005	Kabag Humas
14	YUHIIBAN A.R SIREGAR	Pidoli Lombang, 27-06-1963	Pidoli Lombang, Kec. Panyabungan - Madina	A.III/D.II	IKIP	1986	TU Pontren
15	ABDUL KHOLID NASUTION	Purbabaru, 14-04-1966	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	SLTA	SMA	1987	TU Pontren
16	SYAMSUL BAHRI, S.Pd	Teluk Merbau,	Hutabangun, Kec. Bukit	S.I	UMTS	2004	Kepala SPM

		06-03-1963	Malintang - Madina				Aliyah Musthafawiyah
17	MUHAMMAD FAISAL HASIBUAN, S.Pi	Jakarta, 31-10-1969	Panyabungan III, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	UNRI	1994	Kepala SPM Tsanawiyah Musthafawiyah
18	RIDWAN EFENDI, S.Pd.I	Hutapadang, 19-03-1983	Parbangunan, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2012	Guru
19	ABDUL HALIM	Sibanggor Julu, 18-10-1955	Sibanggor Julu, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1974	Guru
20	ABDUL HAMID	Bange, 28-04-2002	Bange, Kec. Bikit Malintang - Madina	MA	Musthafawiyah	2019	Guru
21	ABDUL HAYAT SIREGAR	Hutabaringin, 07-03-1951	Hutabaringin, Kec. Panyabungan Barat - Madina	MA	Musthafawiyah	1973	Guru
22	ABDUL KHOLLIS	Barbaran, 29-05-1987	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2008	Guru
23	ABDUL LATIF	Angin Barat, 08-07-1993	Angin Barat, Kec. Tambangan - Madina	MA	Musthafawiyah	2012	Guru
24	ABDUL MANAN, S.Pd.I	Sibanggor Jae, 29-08-1982	Sibanggor Jae, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2001	Guru
25	ABDUL RAHIM LUBIS, S.Pd	Panyabungan II, 03-05-1987	Panyabungan II, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2019	Guru
26	ABDUL RAHIM NST	Gunung Tua, 01-04-1973	Gunung Tua Tonga, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	1992	Guru
27	ABDUL WAHAB	Tangga Bosi, 07-06-1988	Tangga Bosi, Kec. Siabu - Madina	MA	Musthafawiyah	2008	Guru
28	ABDULLAH HASAN	Hutasiantar, 08-10-1998	Hutasiantar, Kec. Panyabungan Kota - Madina	MA	Musthafawiyah	2017	Guru
29	ABDUSSOMAD LUBIS, S.Pd	Roburan Dolok, 22-01-1983	Roburan Dolok, Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	STAITA	2018	Guru
30	ADANAN NASUTION	Sibanggor Jae, 17-04-1970	Sibanggor Jae, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1988	Guru
31	AFRINALDI	Sikilang, 04-08-1989	Parbangunan, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	2009	Guru
32	AFRISAL EFENDI, S.Pd.I	Pidoli Lombang, 1990	Pidoli Lombang, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2015	Guru
33	AHMAD ARRIADI, S.Pd.I	Hutanamale, 18-12-1982	Hutanamale, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2009	Guru
34	AHMAD DARBI	Hutarimbaru, 15-06-1981	Hutarimbaru, Kec. Panyabungan Selatan - Madina	MA	Musthafawiyah	2001	Guru
35	AHMAD FUDEL NASUTION	Sibio-bio, 05-08-1973	Gunung Tua, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	1993	Guru
36	AHMAD HABIBI	Tangga Bosi, 09-06-1992	Tangga Bosi, Kec. Siabu - Madina	MA	Musthafawiyah	2012	Guru

37	AHMAD HABIB LUBIS, S.Pd	Manambin, 04-04-1989	Manambin, Kec. Kota Nopan - Madina	S.I	STAITA	2018	Guru
38	AHMAD NASAI, S.Pd	Manambin, 03-04-1989	Manambin, Kec. Kota Nopan - Madina	S.I	STAITA	2019	Guru
39	AHMAD ROSIDI, S.Pd.I	Sibanggor Julu, 11-04-1969	Sibanggor Julu, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2018	Guru
40	AHMAD SUPRIADI	Sibanggor Jae, 04-07-1987	Sibanggor Jae, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2006	Guru
41	AHMAD SYARIF NASUTION	Manambin, 02-02-1988	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2012	Guru
42	AHMAD TARMIZI LUBIS, S.Pd	Pagaran Sigatal, 12-06-1994	Pagaran Sigatal, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2019	Guru
43	AKHLAN HALOMDAN NST, S.Pd	Gunung Tua, 17-07-1989	Gunung Tua Julu, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2018	Guru
44	AKHMAD DARWIS, S.Pd.I	Pasar Sempurna, 14-03-1965	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2012	Guru
45	AKHYAR NASUTION, S.Pd.I	Hutabaringin, 01-05-1983	Kampung Lamo, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2010	Guru
46	ALFI SYAHRIN LUBIS	panyabungan I, 05-06-1986	Sipolupolu, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	2006	Guru
47	ALI BASYA	Sungai Manis, 14-07-82	Dalan Lidang, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	2007	Guru
48	ALI SAHBANA BATUBARA, S.Pd.I	Bangun Purba, 04-07-1987	Bungun Purba, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2008	Guru
49	ALI SIBRON MALAISI	Bangko, 15-08-2000	Kandang, Kec. Tabir, Kab. Merangin - Jambi	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
50	ALI YUSUP	Bangun Purba, 10-11-1993	Bungun Purba, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2014	Guru
51	ASHARI, S.Pd.I	Lumban Pasir, 28-05-1970	Sipolupolu, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAIM	2005	Guru
52	ASWANDI NST	Tebing Tinggi, 17-03-2001	Tebing Tinggi, Kec. Panyabungan Timur - Madina	MA	Musthafawiyah	2019	Guru
53	AWALUDDIN	Purbabaru, 10-02-1960	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1984	Guru
54	AZHARI AMAN HARAHAP, LC	Panyabungan, 26-07-1994	Sipolupolu, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	Al-Ahgaff University	2019	Guru
55	BANGUN SIDDIK SIREGAR, S.Pd.I	Sigambal, 30-01-1975	Parbangunan, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2011	Guru
56	BISMAN NASUTION	Hutanamale, 22-05-1976	Hutanamale, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1997	Guru
57	DARMAN DAULAY	Muara Siambak, 27/07/1957	Muara Siambak, Kec. Kotanopan - Madina	SARM UD	IAIN Imam Bonjol	1982	Guru

58	Drs. FACHRUDDIN	Tanobato, 16-07-1956	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.1	IAIN	1990	Guru
59	Drs. H. IDRIS NASUTION	Tobang, 1957	Tobang, Kec. Kotanopan - Madina	S.1	IAIN	1985	Guru
60	Drs. H. USMAN BATUBARA	Panyabungan, 02-02-1954	Sibolga, Kec. Pandan Kab. Tapteng	S.1	IAIN SU	1982	Guru
61	Drs. M. YASID LUBIS	Tarutung Julu, 01-02-1957	Dalan Lidang, Kec. Panyabungan - Madina	S.1	IAIN	1989	Guru
62	Drs. MUSONNIF	Pintu Padang Julu, 28-08-1958	Pintu Padang Julu, Kec. Siabu - Madina	S.1	IAIN Padang	1988	Guru
63	EDI AMIN	Tambiski, 23-08-2001	Tambiski Nauli, Kec. Naga Juang - Madina	MA	Musthafawiyah	2019	Guru
64	EDI SARWEDI LUBIS, S.Pd.I	Hutatonga, 28-12-1988	Hutatonga, Kec. Tambangan - Madina	S.1	STAITA	2013	Guru
65	FAJARUDDIN SIREGAR, S.Pd	Siantona, 31-12-1987	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.1	STAITA	2018	Guru
66	FAHRUL ROZI HASIBUAN	Sayur Maincat, 02-02-1999	Sayur Mahincat, Kec. Barumon Selatan - Palas	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
67	GINDA SIREGAR, LC	Padang Mandaili, 02-08-1986	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.1	JAGU	2012	Guru
68	H. ABDUL RAHMAN BATUBARA	Panyabungan, 30-12-1961	Panyabungan III, Kec. Panyabungan - Madina	S.1	NADWA COLLEGE	1985	Guru
69	H. AHMAD NURDIN NASUTION, S.Pd.I	Angin Barat, 15-12-1975	Kotasiantar, Kec. Panyabungan - Madina	S.1	STAITA	2014	Guru
70	H. ALWIN TANJUNG, M.Th	Purbabaru, 03-04-1971	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.2	AMU	2003	Guru
71	H. BAHAUDDIN NST, LC, S.Pd.I	Aek Marian, 12-08-1957	Aek Marian, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.1	STAI AL HIKMAH	2008	Guru
72	H. HASAN BASRI LUBIS	Purbabaru, 12-10-1952	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1974	Guru
73	H. MAHMUDIN PASARIBU	Rantau Parapat, 31-12-1955	Kampung Lamo, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1974	Guru
74	H. MARWAN, S.Pd.I	Hutabangun, 06-05-1975	Hutabangun, Kec. Bukit Malintang - Madina	S.1	STAITA	2011	Guru Tilawatil Qur'an
75	H. MISWAR HALIM	Purbabaru, 05-05-1947	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2006	Staf Administrasi
76	H. MUHAMMAD DASUKI NASUTION	Pasar Laru, 17-07-1954	Pasar Laru, Kec. Tambangan - Madina	MA	Musthafawiyah	1971	Guru
77	H. MUHAMMAD RIDWAN NASUTION, S.Pd	Bangun Purba, 05-05-1971	Bangun Purba, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.1	STAITA	2018	Guru
78	H. MUKMIN HASIBUAN	Simaninggir,	Simaninggir, Kec. Siabu	MA	Musthafawiyah	1957	Guru

		27-01-1976	- Madina				
79	H. MULKANOUDIN LUBIS, A.Ma	Pagaran Tonga, 21-12-1947	Hayu Raja, Kec. Panyabungan Selatan - Madina	D.II	IAIN SU	1995	Guru
80	H. MUSTAMAM HASIBUAN, S.Pd.I	Hutaraja Lama, 15-09-1979	Hutanamale, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	1995	Guru
81	H. ZAINAL ABIDIN HASIBUAN	Hutatonga, 31-12-1968	Hutatonga, Kec. Tambangan - Madina	MA	Musthafawiyah	1989	Guru
82	HAFNAN AZIZ HASIBUAN, M.Pd	Sayur Maincat, 13-12-1974	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.2	IAIN IB	2016	Guru
83	HASANUDDIN	Purba Julu, 01-09-1984	Dalan Lidang, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	2004	Guru
84	HASRIN NASUTION, S.Pd.I	Sibanggor Jae, 16-04-1971	Sibanggor Jae, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2012	Guru
85	HUSNAN AMIR HASIBUAN	Tanjung, 03-05-1963	Kotasiantar, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	1989	Guru
86	HUSNAN BAKRI LUBIS	Huta Raja, 15-11-1951	Huta Raja, Kec. Panyabungan Selatan - Madina	MA	Musthafawiyah	1971	Guru
87	IKHSAN	Hutabaringin, 02-04-1996	Hutabaringin, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2014	Guru
88	IKMAL FAUZI	Longat, 08-03-1991	Longat, Kec. Panyabungan Barat - Madina	MA	Musthafawiyah	2010	Guru
89	ILHAM EFENDI, S.Pd.I	Kayu Laut, 08-07-1989	Kayu Laut, Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	STAITA	2012	Guru
90	IRPAN NASUTION, S.Pd.I	Gunung Tua, 29-05-1985	Kayu Laut, Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	STAITA	2008	Pegawai SPM Tsanawiyah Musthafawiyah
91	KASMIR HASIBUAN, S.Pd.I	Tapanuli Selatan, 10-08-1968	Pidoli Lombang, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
92	LOKOT PULUNGAN	Hutatinggi, 31-12-1972	Hutatinggi, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1993	Guru
93	M. JUNTA ZAINI TANJUNG	Sabajior, 13-06-1984	Sabajior, Kec. Panyabungan Barat - Madina	D2	STTF	2017	Guru
94	MAHADI NASUTION	Maga Dolok, 30-03-1968	Maga Dolok, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1989	Guru
95	MARWANUDDIN NASUTION, S.Pd.I	Tapanuli Selatan, 03-07-1967	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2012	Guru
96	MHD. DAUD	Pagur Gunung, 09-12-1998	Pagar Gunung, Kec. Kotanopan - Madina	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
97	MHD. IBRAHIM	Pidoli Lombang, 22-12-1985	Pidoli Lombang, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	2006	Guru

98	MISLAHUDDIN NASUTION, S.Pd.I	Purbabaru, 19-06-1956	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2015	Guru
99	MISMARUDDIN NASUTION	Purbabaru, 07-11-1957	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1978	Guru
100	MISWARUDDIN RANGKUTI, S.Pd.I	Purbabaru, 20-05-1979	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
101	MUAMMAR RANGKUTI	Hutatinggi, 05-10-1988	Kayujati, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	2008	Guru
102	MUHAMMAD DARWIN DAULAY, S.Pd.I	Longat, 29-08-1968	Longat, Kec. Panyabungan Barat - madina	S.I	STAITA	2015	Guru
103	MUHAMMAD HUSEIN, S.Pd.I	Pidoli Dolok, 04-04-1988	Pidoli Dolok, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
104	MUHAMMAD NASAI	Hutatonga, 12-06-1953	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1973	Guru
105	MUHAMMAD SYAIFUL, S.Pd.I	Hutanamale, 18-04-1987	Hutanamale, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
106	MUHAMMAD TAISIR	Parmompang, 17-12-1999	Parmompang, Kec. Panyabungan Timur - Madina	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
107	MUHAMMAD THOHIR HRP, S.Pd.I	Tapus Utara, 08-10-1986	Parbangunan, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2011	Guru
108	MUHAMMAD YUSUF NASUTION, S.Pd.I	Lumban Dolok, 13-05-1971	Lumban Dolok, Kec. Siabu - Madina	S.I	STAITA	2006	Guru
109	MUHAMMAD ZUBEIR LUBIS	Adian Jior, 12-11-1946	Adion Jior, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	1967	Guru
110	MUNAR	Hutatinggi, 08-11-1995	Hutatinggi, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2016	Guru
111	PARLUHUTAN	Purbabaru, 17-07-1977	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1997	Guru
112	RAHMAT HIDAYAT	Kotanopan Rao, 14-05-1998	Kotanopan Rao, Kec. Rao Mapattunggul - Rao	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
113	RAMLAN	Sungai Renyah, 27-08-1981	Sei Renyah, Kec. Rao Utara - Pasaman	SLTA	SMU	1999	Pegawai SPM Aliyah Musthafawiyah
114	RISWAN EFENDI	Hutaraja, 20-04-1995	Hutaraja, Kec. Siabu - Madina	MA	Musthafawiyah	2014	Guru
115	ROMI ANGGARA	Tor Gamba, 22-01-1996	Sumber Sari, Kec. Tapung Hulu - Kampar	MA	Musthafawiyah	2015	Guru
116	RONI RAHMAT, A.Ma	Muara Soma, 18-09-1981	Sipolupolu, Kec. Panyabungan - Madina	D.II	IAIN	2006	Guru
117	RONY HAMDANI SIREGAR	Padangsidimpua n, 29-01-2000	Batunadua Jae, Kota Padangsidimpuan	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
118	RUSLAN, S.Pd.I	Kayulaut, 13-02-1976	Kayu Laut, Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	STAITA		Guru

119	SAHRUDIN	Banjar Lancat, 09-04-1997	Banjar Lancat, Kec. Panyabungan Timur - Madina	MA	Musthafawiyah	2016	Guru
120	SAIFULLOH	Pagaran Tonga, 15-02-1976	Parbangunan, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	1996	Guru
121	SAKBAN	Hutanamale, 18-03-1994	Huta Baru, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2016	Guru
122	SALMAN PARWIS NASUTION, S.Pd	Bangun Purba, 21-04-1989	Bangun Purba, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2018	Guru
123	SAPARUDDIN	Roburan Dolok, - - 1962	Roburan Dolok, Kec. Panyabungan Sltm - Madina	MA	Musthafawiyah	1975	Guru
124	SAPRIONO SIREGAR, S.Sos.I	Huta Jae, 21-09-1987	Roburan Lombang, Kec. Panyabungan Sltm - Madina	S.I	STAIN	2013	Guru
125	SARYUNUS NASUTION	Sirangkap, 17-12-1993	Sirangkap, Kec. Panyabungan Timur - Madina	MA	Musthafawiyah	2012	Guru
126	SUKRI NASUTION, S.Pd.I	Pintu Padang Julu, 03-04-1971	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
127	SUKRON SAWADI, S.Pd.I	Hutatinggi, 17-12-1984	Hutatinggi, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2009	Guru
128	SULKARNAEN LUBIS	Bangun Purba, 15-05-1996	Bangun Purba, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Ponpes Lemka	2018	Guru Khot
129	SULPAHRI LUBIS	Lumban Dolok, 28-12-1984	Sipolupolu, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	1995	Guru
130	SUTAN BATARA SAKTI	Purbabaru, 10-04-1985	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2013	Guru
131	SYAHMINAN ZAINI LUBIS	Manambin, 30-11-1947	Hutabaringin, Kec. Panyabungan Barat - Madina	MA	Musthafawiyah	1967	Guru
132	SYAHRUL MUBAROK, LC	Sungai Manis, 03-06-1984	Kotanopan Setia, Kec. Rao Selatan - Pasaman	S.I	Global Univercity	2014	Guru
133	UMAR MUKHTAR HARAHAP	Sisundung, 28-05-2001	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2019	Guru
134	YAHYA GUNAWAN TANJUNG, S.Pd.I	Purbabaru, 25-12-1988	Purbabaru, Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2013	Guru
135	YAHYA RANGKUTI, S.Ag	Gunung Tua, 05-06-1956	Gunungtua Jae, Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2001	Guru
136	YUSNAR EFENDI	Longat, 07-08-1978	Longat, Kec. Panyabungan Barat - Madina	MA	Musthafawiyah	1997	Guru
137	ZULFIKAR HASIBUAN, S.Pd.I	Angin Barat, 10-06-1973	Angin Barat, Kec. Tambangan - Madina	S.I	STAITA	2012	Guru
138	ZULPAN EFENDI PULUNGAN, S.Pd.I	Hutatinggi, 24-04-1985	Hutanamale, Kec. Puncak Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2013	Guru

139	Dra. Hj. WARLINA BATUBARA	Hutaraja, 07-12-1964	Huta Raja Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	IAIN	1990	Guru
140	ERMINA POHAN, S.Pd.I.	Kayulaut, 17-08-1980	Jambur Kacang Kec. Kotanopan = Madina	S.I	STAITA	2012	Guru
141	FADILAH SARI	Medan, 18-12-1995	Hutabangun Kec. Lembah Melintang - Madina	MA	Musthafawiyah	2014	Guru
142	FATIMAH NASUTION, S.Pd.I	Purbabaru, 03-04-1981	Kayulaut Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
143	FITRI WAHYUNI	Mompang Julu, 16-02-1998	Mompang Julu, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	2017	Guru
144	HAMIDAH	Aek Ngali, 11-05-1970	Lumbandolok Kec. Panyabungan Selatan - Madina	MA	Musthafawiyah	1990	Guru
145	HASNA ATIKAH NASUTION, S.Pd.I.	Panyabungan, 17-10-1990	Sipolupolu Kec. Panyabungan - Madina	S.I	IIQ JAKARTA	2015	Guru
146	HENNY HIDAYAH	Sarik, 19 Mei 1995	Sarik, Kec. Luhak Nan Duo, Kab. Pasaman Barat - Sumbar	S.I	UIN SUMUT	2018	Guru
147	Hj. FATIMAH NASUTION	Kayulaut, 12-08-1961	Panyabungan Jae Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	1983	Guru
148	Hj. HANNAH CHANIAGO, S.Pd.I.	Sei Ronyah, 26-11-1972	Sei Ronyah Kec. Rao Utara - Pasaman	S.I	STAIM	2005	Guru
149	Hj. LISDA ASMIDAH LUBIS	Hutaraja, 12-08-1952	Huta Raja Kec. Panyabungan Selatan - Madina	MA	Musthafawiyah	1972	Guru
150	Hj. MAHYAR DIANA BATUBARA	Purbabaru, 12-11-1957	Sipolupolu Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	1976	Guru
151	Hj. MASRA HAYATI NST	Simangambat, 27-08-1960	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1980	Guru
152	Hj. NUR BATIAH, S.Pd.I	J. Pdnng Matinggi, 23-12-1967	Jambur Padang Matinggi Kec. Pyb. Utara - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
153	Hj. NURBAINAH BATUBARA	Kotanopan, 23-12-1956	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1977	Guru
154	Hj. NURHAMIDAH LUBIS, S.Pd.I.	Pagaran Tonga, 02-12-1972	Hayu Raja Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
155	Hj. PAUSIAH BATUBARA, S.Pd.I.	Sibanggor Jae, 20-06-1971	Huta Raja Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	STAITA	2013	Guru
18	Hj. ROSYIDAH RANGKUTI	Purbabaru, 02-11-1951	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1968	Guru
156	Hj. SITI AISAH BATUBARA, S.Pd.I.	Longat, 03-08-1970	Huta Raja Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
157	Hj. SITI NURBAYA, S.Pd.I	Hutaraja, 11-07-1969	Sipolupolu Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAIM	2005	Guru
158	IRMA SYAHDIANI NASUTION, S.Pd.I	Jakarta, 30-11-1974	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAIN	2005	Guru

159	JURIAH HANNUM NST, S.Pd.I.	Sibanngor Jae, 19-12-1973	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2011	Guru
160	KHAIRANI	Purbabaru, 04-10-1998	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	2017	Guru
161	KHAIRUNNISA DAULAY	Punden Rejo, 06-06-2001	Punden Rejo, Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang	MA	Musthafawiyah	2019	Guru
162	KHOIRUNNISA DAULAY	Tarlola, 19-05-1995	Tarlola, Kec. Batang Natal - Madina	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
163	MADANIAH TANJUNG	Purbabaru, 07-10-1958	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1978	Guru
164	MARDIYAH NASUTION, S.Pd.I.	Purbabaru, 11-07-1962	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
165	MARIYAH	Huta Julu, 13-08-1998	Huta Julu, Kec. Panyabungan Selatan - Madina	MA	Musthafawiyah	2017	Guru
166	MASLAN NASUTION, S.Pd.I.	Purbabaru, 05-04-1966	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
167	MAULIDA HASNI	Lubuk alai, 21-10-2000	Lubuk Alai, Kec. Lembah Malintang, Kab. Pasaman Barat	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
168	MUKRIMAH	Hutarimbaru, 11-07-1998	Hutarimbaru, Kec. Panyabungan Timur - Madina	MA	Musthafawiyah	2017	Guru
169	MUNIROH	Panyabungan Tonga, 25-09-1993	Panyabungan Tonga Kec. Panyabungan - Madina	S.I	UIN SUMUT	2018	Guru
170	NAIMAH BATUBARA, S.Pd.I.	Purbabaru, 03-11-1966	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
171	NIRWANA, S.Pd	Hutaimbaru, 14-01-1990	Hutarimbaru Kec. Muara Batang Gadis - Madina	S.I	UNIMED	2015	Guru
172	NUR AZIZAH RKT	Padang Laru, 24-06-1998	Padang Laru, Kec. Panyabungan Timur - Madina	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
173	PUTRI HIDAYAH	Pintu Padang Jae, 15 September 2000	Pintu Padang Jae, Kec. Siabu - Madina	MA	Musthafawiyah	2019	Guru
174	RAHMI ATIKAH RAMBE	Hutasiantar, 17-07-1999	Kota Siantar, Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
175	RODIYAH NASUTION	Purbabaru, 15-12-1959	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	MA	Musthafawiyah	1978	Guru
176	ROHANNI	Manambin, 30-09-1994	Manambin Kec. Kotanopan - Madina	MA	Musthafawiyah	2013	Guru
177	SALAMAH LUBIS	Pagaran Tonga, 12-08-1960	Sipolupolu Kec. Panyabungan - Madina	MA	Musthafawiyah	1978	Guru
178	SITI MAWADDAH, S.Pd.I.	Roburan Lombang, 06-07-1988	Gunungtua Lumban Pasir Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2012	Guru
179	SITI SARAH, S.Hi	Padangmatinggi, 25-09-1983	Pagaran Tonga Kec. Panyabungan Selatan -	S.I	STAITA	2010	Guru

			Madina				
180	SITI SULEHO	Mompang Julu, 16-08-1999	Mompang Julu Kec. Pyb. Utara Kab. Madina	MA	Musthafawiyah	2017	Guru
181	SOLHA HASIBUAN, S.Pd.I.	Hutasiantar, 23-11-1965	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
182	TOIBAH NASUTION, S.Pd.I.	Pidoli Lombang, 10-10-1983	Pidoli Lombang Kec. Panyabungan - Madina	S.I	STAITA	2010	Guru
183	YAZIDAH	Lumban Dolok, 08-09-2000	Lumban Dolok, Kec. Siabu - Madina	MA	Musthafawiyah	2018	Guru
184	YUSRIDAH BATUBARA, S.Pd.I.	Purbabaru, 27- 12-1972	Kayulaut Kec. Panyabungan Selatan - Madina	S.I	STAITA	2013	Guru
184	YUSRO NASUTION, S.Pd.I	Rao, 12-05-1967	Jambur Padang Matinggi Kec. Pyb. Utara - Madina	S.I	STAITA	2014	Guru
186	ZAKIAH TANJUNG, S.Ag, S.Pd.I.	Purbabaru, 07- 08-1974	Purbabaru Kec. Lembah Sorik Marapi - Madina	S.I	STAI Pertinu	2007	Guru

Lampiran 6

Contoh Surat Permohonan Menjadi guru di Pondok Pesantren musthafawiyah Purbabaru

Perihal : Permohonan untuk diangkat
Menjadi salah satu tenaga
Pendidik di Ponpes
Musthafawiyah Purbabaru

Rakuran lombang Juni 2019
Kopada yeh,
Banak Pimpiran Ponpes
Musthafawiyah Purbabaru
di -
Purbabaru

Dengan hormat,

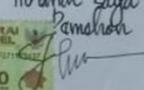
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hasan Basri Tanjung
Nik : 1213041206910001
Tempat/Tanggal lahir : Rakuran lombang, 12 Juni 1991
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Pendidikan : S.I Pendidikan Bahasa Inggris
Alamat : Rakuran Lombang kec. Panyabungan
Selatan, Kab. Mandailing Natal
No. HP : 0822881975

Dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak, agar
sudi keranya menerima saya sebagai salah satu tenaga
Pendidik di Ponpes Musthafawiyah yang Banak Pimpiran
Sebagai bahan pertimbangan bagi Bapak bersama ini
saya lampirkan:

- Photo Copy Ijazah sebanyak 1 (satu) lembar
- Photo Copy Akta IV sebanyak 1 (satu) lembar
- Photo Serah terima sebanyak 5 (lima) lembar
- Photo Copy Kartu Tanda Penduduk (KTP)
- Photo Photo berwarna sebanyak 2 (dua) lembar

Demikian permohonan ini saya perbuat, besar harapan
saya Bapak berkenan menemukannya, dan atas kerahmatan
Bapak saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
Pemohon

(Hasan Basri Tanjung)



METERAI
TEMPER
6000

Purbabaru, 12 Juli 2019

Perihal : Lamaran Kerja

Kepada Yth,
Bapak Madir Pondok Pesantren
Musthafawiyah Purbabaru
di -
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

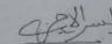
Nama : YUSRIL IHZA
Tempat/Tgl. Lahir : Ranto Natas, 03 Mei 1993
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status Perkawinan : Kawin
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : Aliyah di Ponpes Musthafawiyah Purbabaru
Alamat : Ranto Natas
Kecamatan Panyabungan Timur Kabupaten Mandailing Natal Provinsi
Sumatera Utara

Bersama ini saya mengajukan permohonan kepada Bapak untuk dapat kiranya menerima saya
sebagai Tenaga Kerja Pada Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru Kabupaten Mandailing
Natal.

Sebagai bahan pertimbangan bagi Bapak turut saya lampirkan:

- Fotocopy Ijazah : 1 Lembar
- Fotocopy KTP : 1 Lembar
- Pas Photo 3 x 4 : 2 Lembar
- Surat Pernyataan : 1 Lembar

Demikian surat lamaran ini saya ajukan kepada Bapak atas perhatian dan kerelaan Bapak saya
ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
Pemohon

YUSRIL IHZA



Lampiran 7.
Surt Izin Operasional Pesantren



Lampiran 8
Dokumen Nilai Akreditasi Pondok pesantren Musthafawiyah Purbabaru

NILAI AKREDITASI
MT&S MUSTHAFAWIYAH

No	Komponen	Nilai
1	Standar Isi	95
2	Standar Proses	93
3	Standar Kompetensi Lulusan	93
4	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	87
5	Standar Sarana dan Prasarana	76
6	Standar Pengelolaan	88
7	Standar Pembiayaan	93
8	Standar Penilaian Pendidikan	93
	Nilai Akhir	90

KLASIFIKASI PERINGKAT AKREDITASI :

Klasifikasi	Peringkat
86 < Nilai < 100	A (Amat Baik)
71 < Nilai < 85	B (Baik)
56 < Nilai < 70	C (Cukup)

Ditandatangani di Medan
Pada tanggal 01 Nopember 2016
s.n. Ketua BAN-S/M
Ketua Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah
Provinsi Sumatera Utara

[Signature]
Prof. SUBHILHAR, PhD

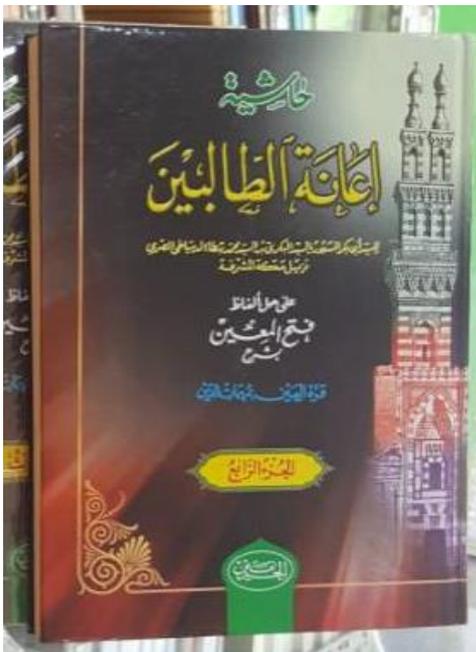
Lampiran 9
Dokumen Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah



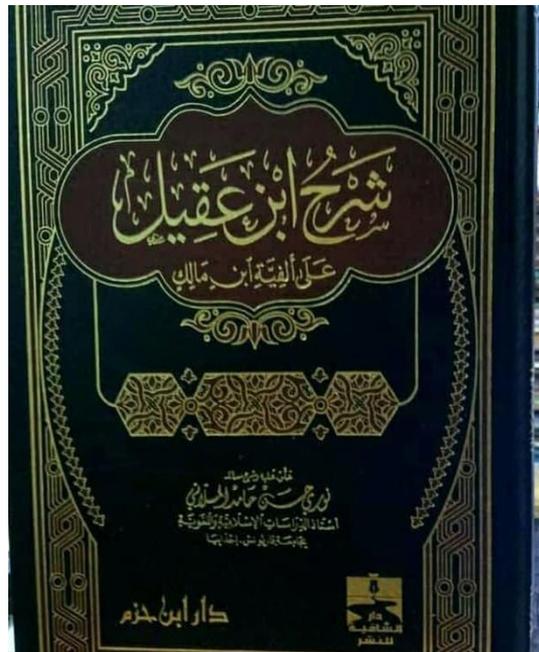
Lampiran 10
Piagam Penghargaan Apresiasi Pendidikan Islam Oleh Menteri Agama RI



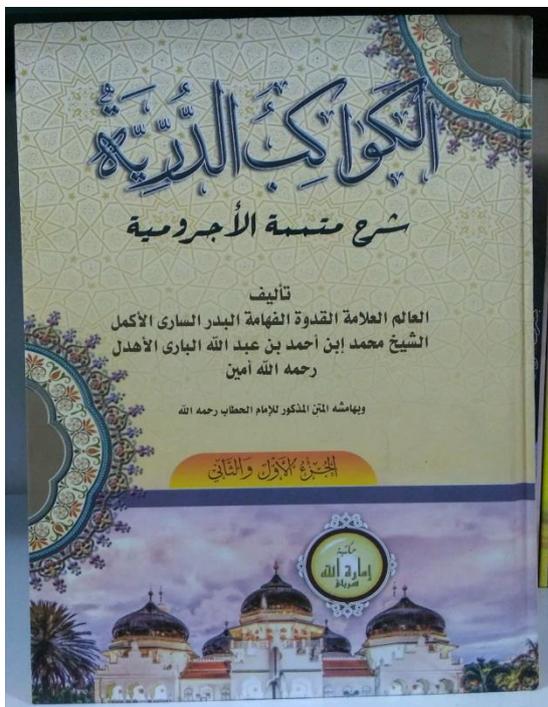
Lampiran 10
Kitab-Kitab Yang diujikan Kepada Calon Tenaga Pendidik



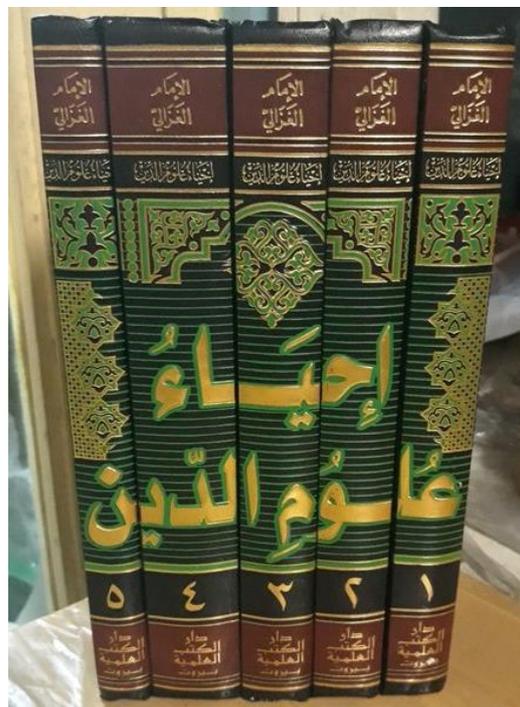
Kitab I'anatuthalibin (Fiqih)



Kitab Syarah Ibnu 'Aqil (Nahwu)



Kitab Al-Kawakibud Durriyyah (Nahwu)

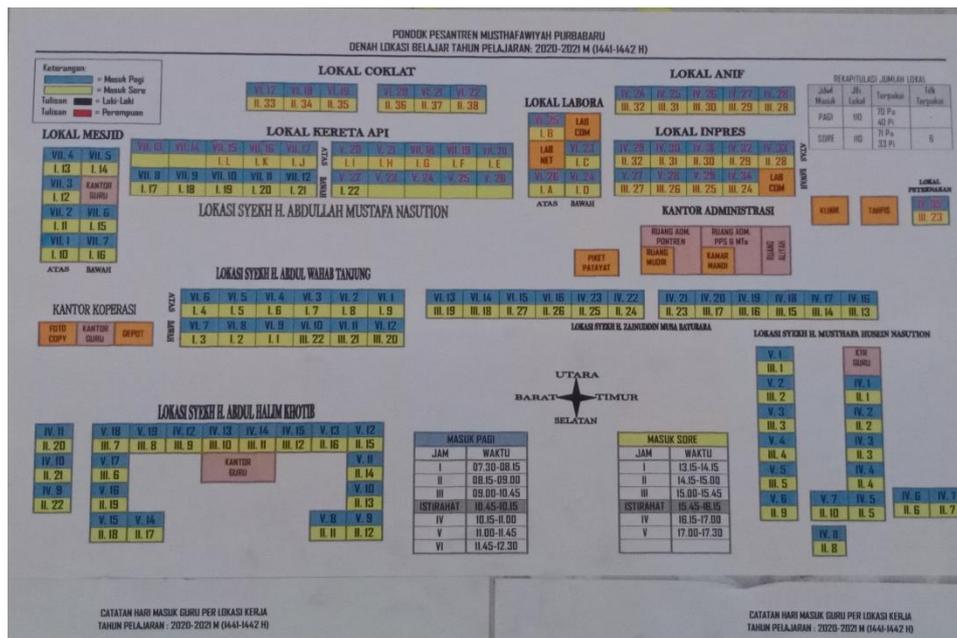


Kitab Ihya' Ulumuddin (Tasawuf)

Gambar 1.
 Pendiri Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru Syekh H. Musthafa Husein Nasution



Gambar. 2.
 Denah Kelas Belajar



Gambar 3.
Piala dan Cendra Mata Prestasi Santri dan Pondok Pesantren



Gambar. 4.
Gambar Dokumentasi Wawancara



Gambar. 5.
Keadaan Tenaga Pendidik yang sedang melakukan proses belajar mengajar dalam masa pandemic Covid-19



Gambar 6
Keadaan santri ketika pulang sekolah



Gambar 7

Kondisi Kantor Utama Pondok Pesantren Mustahafwiyah Purbabaru



Gambar 8
Ruang Guru



Gambar 9
Dokumentasi Bersama Encik Asrama Ibu Hj. Hannah Chaniago



Gambar 10
Wawancara dengann Ayahanda Roisul Mu'allimin di Perpustakaan Pondok Pesantren
Musthafawiyah Purbabaru



Gambar 11
Potret Santri Putri Pulang Sekolah



Gambar 12
Ibu-Ibu Guru Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Ariani
2. NIM : 0. 30. 71. 63. 141
3. Tempat/Tgl Lahir : Haloban, 12 Maret 1996
4. Alamat : Haloban, Pulau Banyak Barat, Aceh Singkil, Aceh.
5. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Sahrul (Alm)
 - b. Ibu : Raudah
6. Alamat Orang Tua : Haloban, Pulau Banyak Barat, Aceh Singkil, Aceh.
7. Anak Ke dari : 1 dari 1 bersaudara

B. Riwayat Pendidikan

1. Tamatan SDN Haloban, berijazah tahun 2008
2. Tamatan SMP Negeri 2 Pulau Banyak, berijazah tahun 2011
3. Tamatan MA Musthafawiyah Purbabaru, berijazah tahun 2014
4. Tahun 2020 Mahasiswa Fakultas Ilmu Trbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Semester VIII.