

**PERENCANAAN REKRUITMEN
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PESANTREN NAHDHATUL ISLAM DURI-RIAU**

TESIS

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister
Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.I) pada Program Studi Pendidikan Islam
Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

IMENG MINOL
NIM: 0705 S2 653

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2013 M. / 1434 H.**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **IMENG MINOL**
NIM : 0705 S2 653
Prog. Studi/Konsentrasi : PI / Manajemen Pendidikan Islam
Tempat/Tgl.Lahir : Bantan, 15 Agustus 1975
Alamat : Kampung Suko Jadi Desa Harapan Baru

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul :
***Perencanaan Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pesantren
Nahdhtul Islam Duri Riau*** adalah benar karya sendidri dan bertanggung jawab
atas semua data dan informasi yang termuat di dalamnya.

Pekanbaru, 21 Januari 2012

Yang menyatakan

IMENG MINOL

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau. Yang ditulis oleh IMENG MINOL, NIM 0705 S2653 dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasyahkan.

Pekan Baru, 19 Januari

2012

Menyetujui

Ketua Program Studi Pendidikan Islam

Dr. H.Yasmaruddin B, MA

DOSEN PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudara Imeng Minol

Kepada Yth,
Direktur Program Pasca Sarjana
UIN Sultan Syarif Kasim
Di-
Pekan Baru

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah kami meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan-perbaikan sepenuhnya terhadap isi tesis saudara :

Nama : Imeng Minol
NIM : 0705 S2 653
Prodi/Konsentrasi : PI/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan
Tenaga Kependidikan Pesantren
Nahdhatul Islam Duri Riau

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diberikan penilaian, sekian dan terimakasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

Pekanbaru, 21 Januari 2012
Pembimbing I,

Prof. Dr. AFRIZAL M, M

Dr.H.YASMARUDDIN.B, MA
DOSEN PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudara Imeng Minol

Kepada Yth,
Direktur Program Pasca Sarjana
UIN Sultan Syarif Kasim
Di-
Pekan Baru

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah kami meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan-perbaikan
sepenuhnya terhadap isi tesis saudara :

Nama	: Imeng Minol
NIM	: 0705 S2 653
Prodi/Konsentrasi	: PI/Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diberikan penilaian, sekian dan
terimakasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

Pekanbaru, 21 Januari 2012
Pembimbing II,

Prof. Dr. AFRIZAL M, MA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya serta kemampuan untuk menyelesaikan tulisan tesis ini. Shalawat dan salam tertuju kepada Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa mengantarkan umat kejalan yang benar dan diridhoinya.

Tesis ini berjudul **“PERENCANAAN REKRUITMEN PENDIDIK DAN TENAGA PENDIDIKAN PESANTREN NAHDHATUL ISLAM DURI-RIAU”**. Tesis ini merupakan tugas akhir dalam menempuh pendidikan pada Program Pasca Sarjana Strata Dua (S2) Magister Agama Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan tesis ini, sangat membutuhkan waktu, tenaga, pikiran dan finansial serta do'a. penulis menyadari bahwa tidak mungkin menyelesaikan tesis ini tanpa pertolongan Allah SWT dan dukungan semua pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak kepada Bapak Prof. Dr. H. Nazir Sebagai rektor UIN Suska Riau. Bapak Prof.Dr. Mahdini, MA Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau, Bapak Dr. Mawardi, MA Asisten I Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau. Bapak Prof. Dr. Zikri Darussamin, M.Ag Asisten II Direktur Pascasarjana UIN suska Riau dan Bapak Dr. H. Yasmarudin B, MA Ketua Prodi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Suska Riau.

Ucapan terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Afrizal M. MA Sebagai pembimbing I. Bapak Dr. H. Yasmarudin, MA Sebagai pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan tenaga dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan yang berharga sehingga ini dapat terwujud. Dan juga kepada Bapak/Ibu Dosen PPs yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah, begitu juga kepada karyawan/karyawati sekretariat PPs UIN Suska Riau.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis tujukan kepada orang tua tercinta, mertua dan istri tercinta Marida Hayati,S.PdI serta kepada ananda tercinta pangeran kecilku Jawaher Asyifa, dan semua pihak yang terlibat di dalam pembuatan tesis ini yang tidak saya tuliskan satu-persatu, begitu banyak membantu baik moril maupun materil serta dukungan doa dalam suka dan duka yang tidak mengenal lelah sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di PPs UIN Suska Riau.

Sekali lagi penulis ucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan M. Tsis, Dini, Nova, Lidiya, Deti, Minda dan semua pihak yang membantu baik langsung maupun tidak langsung kiranya menjadi amal saleh di sisi Alla SWT dan diberikan balasan dengan imbalan yang berlipat ganda, akhirnya penulis ucapkan semoga kiranya tesis ini memberikan manfaat bagi pemikiran pendidikan Islam dimasa kini dan yang akan datang.

Pekanbaru, 24 Januari 2012

Wassalam

IMENG MINOL

DAFTAR ISI

Halaman Judul

Nota Dinas

Pesetujuan Pembimbing & Ketua Prodi

Surat Pernyataan

Kata Pengantar i

Daftar Isi ii

Daftar Tabel vi

Pedoman Transliterasi vii

Abstrakix

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 15

C. Batasan Masalah 16

D. Rumusan Masalah 16

E. Tujuan Penelitian 16

F. Kegunaan Penelitian 16

G. Penegasan Istilah 17

H. Telaah Kajian Yang Relevan..... 19

BAB II KAJIAN TEORETIS 21

A. Konsep Dasar Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	21
1. Pengertian Perencanaan	24
2. Unsur-Unsur Perencanaan.....	25
3. Model-Model Perencanaan	25
4. Jenis-Jenis Perencanaan	26
5. Metode Perencanaan	
B. Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Pendidikan	32
1. Pengertian Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	32
2. Aktivitas Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	36
3. Metode Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	42
4. Manfaat Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	43
C. Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan	45
1. Pengertian Rekrutmen.....	46
2. Tujuan Aktivitas Rekrutmen.....	47
3. Filosofi Rekrutmen	47
4. Proses Rekrutmen	48
5. Kendala Rekrutmen.....	51
D. Pondok Pesantren	55
1. Pengertian Pondok Pesantren.....	55
2. Pendidik	64
3. Tenaga Pendidikan	75
4. Kyai	77
5. Fungsi Pondok Pesantren	79
BAB III METODE PENELITIAN	81
A. Jenis Penelitian	81
B. Lokasi dan waktu Penelitian.....	83
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	84
D. Sumber Data Penelitian	84
E Teknik Pengumpulan Data Penelitian	85

F. Teknik Analisa Data	88
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	92
A. Profil Pondok Pesantren Nahdhatul Islam	91
1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Nahdhatul Islam	91
2. Struktur Organisasi.....	93
3. Tujuan Kelembagaan.....	103
4. Jumlah dan kualifikasi guru	105
5. Jumlah siswa	105
6. Visi, Misi, dan Program Tujuan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.....	107
B. Penyajian Data dan Pembahasan	108
1. Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	108
2. Faktor Pendukung Perencanaan Rekrutmen Pendidik.....	113
3. Faktor Penghambat/kendala Perencanaan Rekrutmen	115
C. Pengujian	
Hipotesis.....	117
1. Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	117
2. Faktor Pendukung Perencanaan Rekrutmen	
Pendidik.....	123
3. Faktor Penghambat/kendala Perencanaan	
Rekrutmen.....	124
D. Hasil Penelitian	
.....	12
5	
1. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan PPNI.....	125
2. Hal-hal Pendukung Perencanaan Rekrutmen Pendidik.....	127
3. Hal-hal Penghambat/kendala Perencanaan Rekrutmen	
.....	128

BAB V PENUTUP	132
A.Kesimpulan	132
B.Implikasi	133
C.Saran -saran	135

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

1. Gambar 1. Strategi perencanaan SDM.....	35
2. Struktur Pondok Pesantren Nahdhatul Islam	94
3. Tabel I Perkembangan Jumlah Santri	106
4. Tabel IV Absen Pendidikan Tenaga Kependidikan	113
5. Tabel II Perencanaan Tenaga Kependidikan PPNI.....	117
6. Tabel III Perencanaan Tenaga Pendidikan.....	118
7. Tabel V Kualifikasi Pendidikan Guru.....	119
8. Tabel VI Kualifikasi Pendidikan Tenaga Kependidikan	122

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi yang dipakai dalam Tesis ini adalah pedoman Transliterasi Arab-Indonesia berdasarkan Surat Keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 22 Januari 1988.

Ara	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
b					
ا	`	ز	z	ق	q
ب	b	س	s	ك	k
ت	t	ش	sy	ل	l
ث	ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	d	ن	n
ح	<u>h</u>	ط	t	و	w
خ	kh	ظ	z	هـ	h
د	d	ع	‘	ء	‘
ذ		غ	g	ي	y
ر	r	ف	f		-

Catatan:

1. Konsonan yang bersyaddah ditulis dengan rangkap

Misalnya ; ditulis *rabbânâ*.

2. Vokal panjang (*mad*) ;

Fathah (baris di atas) di tulis **â**, *kasrah* (baris di bawah) di tulis **î**, serta *dammah* (baris di depan) ditulis dengan **û**. Misalnya; ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, ditulis *al-muflihûn*

3. Kata sandang *alif + lam* ()

Bila diikuti oleh huruf qamariyah ditulis **al**, misalnya ; ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf syamsiyah, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya ; ditulis *ar-rijâl*.

4. Ta' *marbûthah* ().

Bila terletak diakhir kalimat, ditulis **h**, misalnya; ditulis *al-baqarah*.

Bila ditengah kalimat ditulis **t**, misalnya; ditulis *zakât al-mâl*, atau
ditulis *sûrat al-Nisâ`*.

5. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, Misalnya;

وهو خير اذقين ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.

ABSTRAK

Imeng Minol; *Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau.*

PPs. UIN Suska Riau, 2012

Perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses yang sistematis, analisis, yang rasional mengenai apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa pelaksanaannya, dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sangat erat hubungannya dengan peramalan kondisi lembaga pendidikan dimasa yang akan datang. Banyak sedikitnya pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan tergantung dengan prospek keuangan lembaga pendidikan dan kebijaksanaan lembaga pendidikan dalam melakukan peralatan pendidikan yang akan dipakai. Untuk dapat menentukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan pada masa depan, maka pertama-tama harus dapat ditentukan rencana strategis lembaga pendidikan dan perkiraan tingkat kegiatan masa datang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh persoalan sebuah pesantren yang mestinya merencanakan rekrutmen pendidikan dan tenaga kependidikan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen. Sebaliknya Pondok Pesantren Nahdhatul Islam belum sepenuhnya melaksanakan fungsi-fungsi manajemen tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau dan faktor pendukung dan penghambat perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun sumber data primer adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang diperoleh melalui wawancara terhadap pimpinan pondok pesantren, kepala madrasah, wakil kepala madrasah, tata usaha dan guru Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pesantren Nahdhatul Islam sudah dilaksanakan tetapi masih sederhana, *Kedua*, proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sudah berjalan tetapi belum sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen.

Secara garis besar faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul

Islam dapat dikelompokkan menjadi beberapa faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah, keadaan geografis, lingkungan masyarakat dan teknologi. Sedangkan faktor internal adalah pimpinan pondok pesantren, pendidik dan tenaga kependidikan serta siswa.

ABSTRACTION

ImengMinol; Planning of Rekrutmen Educator and Energy of Kependidikan Pesantren Nahdhatul Islam Thorn of Riau.

PPS. UIN Suska Riau, 2012

Planning of educator rekrutmen and energy of kependidikan is systematic process, analysis, rational regarding/ hit what done/conducted, how its its is, its whom of him, and when an activity executed in order to upgrading education. Planning of educator rekrutmen and energy of kependidikan very hand in glove its relation/link with forecasting of condition institute education a period of to come. Many at least energy and educator of irrespective needed of monetary prospect of education institute and education institute wisdom in doing/conducting equipments of education to wear. To be able to determine requirement of energy and educator of kependidikan in future, hence first of all have to earn to be determined by strategic plan of education institute and estimate of activity storey;level a period of/to coming.

This research of background by problem a pesantren which its his must plan education rekrutmen and energy of kependidikan as according to management functions. On The Contrary Maisonette of PesantrenNahdhatul Islam not yet fully executed management functions. Therefore, this research aim to for description how planning of educator rekrutmen and energy kependidikan of PesantrenNahdhatul Islam Thorn of Riau and supplementary factor and resistor of planning of educator rekrutmen and energy education of Maisonette of PesantrenNahdhatul Islam Thorn of Riau.

This Research type is research qualitative with descriptive approach qualitative. As for source of primary data is energy and educator of kependidikan obtained pass/through interview to maisonette head of pesantren, lead madrasah, proxy lead madrasah, arrange Maisonette teacher and effort of PesantrenNahdhatul Islam Thorn of Riau.

Result of research of that is first, planning of educator rekrutmen and energy kependidikan of PesantrenNahdhatul Islam have been executed by but still modestly, Both, process of rekrutmen energy and educator of kependidikan have walked but not yet as according to management functions.

Marginally factors which is influincing planning of educator rekrutmen and energy education of Maisonette of PesantrenNahdhatul Islam earn group become some factor that is factor of eksternal internal factor and. Factor is, geographical situation, society environment and technology. while internal factor is maisonette head of pesantren, energy and educator of kependidikan and also student.

الدور يرياو التعليمشؤونوالموظفينالإسلاميةمدرسةداخلية توظيفالتخطيطللمعلمينو ImengMinol التخطيطتوظيفالمعلمينو2012 رباو.
عمليةمنهجيةوتحليليةوعقلانيةحولمايجبالقيامبه،وكيفيةالقيامبه،
التخطيطتوظيفالمعلمينو. الذيتنفيذه،وعندمايتمتطبيقالمشروعمنأجلتحسينوعيةالتعليم
مطلوبهمدالمربينو يرتبطارتباطوثيقالظروفالتنبؤالمؤسساتالتعليميةفيالمستقبل
لعمليفيمجالاتلعلماعمادا علىالتوقعاتالماليةمنالمؤسساتالتعليميةوالمؤسساتالتعليميةحريةالتصرففي
لتكونقادرةعلىتحديداحتياجاتالمعلمين. جراءالمعداتالتعليميةالتيستخدامها
فانهيجبأولاًأنتحددالخطةالاستراتيجيةالمؤسسة لينفيمجالالتعليمفيالمستقبل
المستوياتالمتوقعةفيالمستقبلمنالنشاط

والدافعوراء هذاالبحثنقبالمخاو فمالتعليممدرسةداخليةينبغيأنخطةالتوظيفوالعاملينفيمجالاتلعلموفقوالا
علىالعكسمدرسةداخليةإسلاميةلمتفديشك
مهاملالإدارة
[ذلك،تهدفيهذاالدراسةلوصفكيفيةالتخطيطلوظيفالمعلمينوالإسلاميةمدرسةداخلية
الدور يرياو]الدور يرياووالعواملالتيتمتعنخطيطوتثبيطوظيفالمعلمينوالإسلاميةالصعودمدرسة

هذاالبحثنوالبحتنوعيمعنهجنوعيوصفي
مصدرالبياناتالأساسيهوالمعلمينوالتيتماالحصولعليهامنخلالالمقابلاتالتأجريتعمقياًدمدرسةداخلية،مدي
ر،نانبمديرالمدرسةوالإدارةوالمعلمينمدرسةإسلاميةداخليةالدور يرياو

أظهرتالنتائجأول،والتخطيطلوظيفالمعلمينوالمدرسةالداخليةالإسلاميةنفذتبالفعلولكنلاتزالبسيطة،ثاني
ا،عمليةتعينالمعلمينويشغلبالفعلولكنليسوقاللمهاما

:وبصفةعامة،فإنالعواملالتيالتجديدالتخطيطنالمعلمينوالمدرسةداخليةإسلاميةيمكنتنصنيفهاإلىعدةعوامل
عواملخارجيةوعواملداخلية
الخارجية،والجغرافياوالمجتمعوالتكنولوجيا
فيحينأنعاملداخليهوالمدرسةداخليةزيم،فضلاعنالمدرسينوالطلاب

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesantren adalah Lembaga Pendidikan Islam tertua di Indonesia, didirikan oleh ulama dan para wali. Tujuan pendidikan pesantren pada awal berdirinya dititik beratkan untuk menyiapkan tenaga mubaligh dan guru-guru yang akan menyiarkan pokok-pokok ajaran agama Islam kepada para pengikutnya dengan mempergunakan sumber-sumber asli Al-Quran dan Hadist dan kitab-kitab berbahasa Arab karangan ulama terdahulu, dengan sistem sorogan, wetonan dan bandongan.

Secara historis, pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang dikembangkan secara turun temurun oleh masyarakat Indonesia, sebenarnya pesantren merupakan produk budaya masyarakat Indonesia yang sadar sepenuhnya akan pentingnya arti sebuah pendidikan bagi orang pribumi yang tumbuh secara natural.¹

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang telah ada sejak jaman penjajahan Belanda dan merupakan suatu wadah tempat penggodokan kader umat Islam yang telah tersebar di berbagai lapisan masyarakat. Keberadaan pesantren merupakan keinginan umat Islam dari berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi bangsa Indonesia, sejak dari penjajahan hingga masa sekarang. Liku-liku perjuangan yang dilakukan oleh para alumninya mulai dari perjuangan melepaskan dari cengkraman

¹ Ainurafiq Dawam dan Ahmad Ta'arifin. *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, Jakarta: Lista farika Putra, 2005, hlm. 5

penjajah, mengadakan revolusi, membentuk pemerintahan yang berdaulat, melaksanakan pembangunan sampai pada akhirnya ikut berperan dalam mengadakan reformasi. Kehadiran pesantren tidak dapat dipisahkan dari tuntutan umat. Karena itu, pesantren sebagai lembaga pendidikan selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan masyarakat disekitarnya, sehingga keberadaanya di tengah-tengah masyarakat tidak menjadi terasing. Dalam waktu yang sama segala aktivitasnya mendapat dukungan masyarakat.²

Pesantren tidak hanya identik dengan makna keislaman, tetapi juga mengandung makna kesalian Indonesia (*indigeneous*). Karena pesantren memiliki akar budaya yang kuat di masyarakat, sebab ia lahir atau sudah ada sejak masa Hindu-Budha.³ Sebelum Islam hadir, model pendidikan pesantren digunakan oleh pemeluk Hindu dan Budha untuk mendidik calon-calon pendeta yang akan bekerja menyebarkan ajaran-ajaran agamanya. Ketika Islam datang sistem pendidikan dan pengajaran seperti itu ditiru oleh para mubalig dengan mengubah substansi ajarannya tanpa mengubah sistem yang telah ada. Karakteristik yang diambil oleh pesantren Islam adalah siswa tinggal di asrama (pondok) dan menjalani kehidupan keagamaan bersama dengan guru (kyai) selama mereka menjalani pendidikan.⁴

² Hasan Basri, *Karakteristik dan Unsur-Unsur Kelembagaan, dalam Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2001, hlm. 101

³ Sahal Mahfudz, *Nuansa Fiqh Sosial*, Yogyakarta: LKiS, 1994, hlm 342

⁴ Imdadun Rahmat, *Pesantren Menjajaki Perubahan*; dalam majalah pesantren, edisi XI, Januari 2003, hlm. 6

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang masih tetap konsisten sampai sekarang memegang nilai-nilai, budaya, serta keyakinan agama yang kuat. Bahkan, pesantren merupakan lembaga yang diakui kemandirian dan independensinya. Seorang pakar pendidikan, Malik Fazar membacakan kemandirian pesantren dengan mengatakan bahwa kalau ditinjau dari kemandirian, pesantren lebih unggul dari perguruan tinggi.⁵ Padahal, ditengah kompetensi sistem pendidikan yang ada pesantren sebagai lembaga pendidikan tertua yang masih bertahan hingga kini tentu saja dituntut untuk senantiasa apresiatif sekaligus selektif dalam menyikapi dan merespon perkembangan.⁶

Era globalisasi pada saat ini sedang dan akan mempengaruhi perkembangan sosial budaya masyarakat muslim Indonesia pada umumnya, atau pendidikan Islam, termasuk pesantren khususnya. Masyarakat muslim tidak bisa menghindarkan diri dari proses globalisasi tersebut, apalagi jika ingin survive dan Berjaya ditengah perkembangan dunia yang kian kompetitif dimasa kini dan masa depan.

Dilihat dari tuntutan internal dan tantangan eksternal global, maka keunggulan-keunggulan yang mutlak harus dimiliki pesantren adalah penguasaan sains dan teknologi dan keunggulan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sesuai dengan tujuan pembangunan Indonesia untuk mewujudkan manusia yang sejahtera lahir dan batin, maka penguasaan

⁵ Ainurrafiq Dawam dan Ahmad Ta'arifin, *op.cit*, hlm. 5

⁶ Imdadudin Rahmat, *op. cit*, hlm. 6

atas sains dan teknologi memerlukan perspektif etis dan panduan moral. Sebab, seperti juga terlihat dalam pengalaman-pengalaman Negara-negara maju, kemajuan dan penguasaan atas sains-teknologi yang berlangsung tanpa perspektif dan bimbingan moral akan menimbulkan berbagai konsekuensi dan dampak negatif, yang membuat manusia semakin jauh dari axis, dari pusat eksistensial spiritualnya.⁷

Zaman pembangunan ini, terlebih lagi menghadapi proses globalisasi yang semakin deras, bukan mustahil pimpinan pesantren itu dapat memberikan andil yang berharga. Kekuatan kepemimpinan pesantren telah terbukti dalam mempercepat proses pembangunan terutama di pedesaan. Pesan-pesan pemerintah sebagai perancang, pelaksana dan pengawas pembangunan seringkali cukup efektif dipahami rakyat biasa, pesan itu dibantu oleh para pimpinan pesantren. Memang tidak mudah untuk menunjukkan satu persatu contoh keefektifan itu. Hal ini memerlukan penelitian yang seksama dan lama. Tetapi secara logis saja dapat dipastikan bahwa pesan-pesan pembangunan itu telah ditularkan kepada masyarakat lewat para pemimpin pesantren.⁸

Menghadapi era globalisasi informasi pesantren perlu meningkatkan peranannya karena Islam yang dibawa oleh nabi Muhammad saw sebagai agama yang berlaku seantero dunia sepanjang masa. Ini berarti ajaran

⁷ Ali Idrus, *Manajemen Pendidikan Global Visi, Aksi, dan Adaptasi*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009, hlm. 101

⁸ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000, hlm. 195

Islam adalah global dan melakukan globalisasi untuk semua. Setiap persaingan yang keluar sebagai pemenang adalah yang berkualitas, yaitu memiliki iman-takwa, kemampuan, ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan. Disinilah peran pesantren perlu ditingkatkan, tuntutan globalisasi tidak mungkin dihindari.

Maka salah satu langkah bijak, kalau tidak mau kalah dalam persaingan, adalah mempersiapkan pesantren agar tidak ketinggalan. Keunggulan SDM yang ingin dicapai pesantren adalah terwujudnya generasi muda yang berkualitas tidak hanya pada aspek kognitif tetapi juga pada aspek afektif dan psikomotorik. Tetapi, memandang tantangan-tantangan yang dihadapi bangsa dan upaya dalam penguasaan sains-teknologi untuk turut memelihara momentum pembangunan, muncul pemikiran dan gagasan untuk mengembangkan pesantren sekaligus sebagai wahana untuk menanamkan apresiasi, dan bahkan bibit-bibit keahlian dalam bidang sains teknologi. Selain itu, pengembangan pesantren kearah ini tidak hanya akan menciptakan interaksi dan integrasi keilmuan yang lebih intens dan lebih padu antara “ilmu-ilmu agama” dengan ilmu-ilmu umum”, termasuk yang berkaitan dengan sains dan teknologi. Dalam kerangka ini SDM yang dihasilkan pesantren diharapkan tidak hanya mempunyai perspektif keilmuan yang lebih integratif dan komprehensif antara bidang ilmu-ilmu agama dan

ilmu-ilmu kedunian tetapi juga memiliki kemampuan teoritis dan praktis tertentu yang diperlukan dalam masa industri dan paska industri.⁹

Setiap lembaga pendidikan berperan sebagai wahana strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas bagi pembangunan bangsa. Demikian pula pesantren di Indonesia telah turut menjalankan berbagai aktifitas kependidikan dipentas pendidikan nasional. Sebagai sub sistem pendidikan nasional pesantren harus dikelola secara terencana agar mampu menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas keimanan, ketaqwaan, ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memelihara dan mengembangkan eksistensi bangsa. Karena itu, peranan pesantren perlu ditingkatkan melalui penguasaan pengetahuan dan kemampuan manajerial kependidikan guna mencapai pendidikan Islam.¹⁰

Bagaimanapun, berbagai sumber daya (resources) yang dimiliki lembaga pendidikan Islam harus dikerahkan dan dimanfaatkan untuk dapat menghadapi perubahan eksternal yang dipengaruhi dinamika ekonomi, politik, sosial dan budaya. Pemimpin pesantren harus mendesain format pendidikan yang kompetitif dan inopatif untuk keperluan masa depan. Hanya dengan kesiapan manajemen pendidikan yang efektif pesantren dapat merespon perubahan sehingga tidak akan mengalami stagnasi dan ketinggalan dinamika perubahan yang cepat.

⁹ Ali Idrus, *op.cit*, hlm. 103

¹⁰ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005, hlm.1

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan Islam selain ditentukan oleh manajemen yang profesional, juga sangat bergantung dari keseriusan pendidik dan tenaga kependidikan. **Kedua unsur ini cukup mempengaruhi untuk kesuksesan lembaga pendidikan dalam menghantarkan peserta didik mencapai kesuksesan.**

Peserta didik (santri) harus dibekali dengan berbagai kemampuan sesuai dengan tuntutan zaman reformasi yang sedang bergulir, guna menjawab tantangan globalisasi, berkontribusi pada pembangunan masyarakat dan kesejahteraan sosial. Tantangan globalisasi pada satu pihak, dan kebutuhan menciptakan SDM unggul khususnya dalam sains dan teknologi sehingga mampu mendapatkan tempatnya dalam perkembangan dewasa ini dan masa mendatang dipihak lain.

Permasalahan seputar pengembangan model pendidikan pesantren dalam hubungannya dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (*human resources*) merupakan isu aktual dalam arus perbincangan mengenai isu kepesantrenan kontemporer. Maraknya perbincangan mengenai isu tersebut tidak bisa dilepaskan dari realitas empirik keberadaan pesantren dewasa ini kurang mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Setidaknya terdapat dua potensi besar yang dimiliki pesantren yaitu potensi pendidikan dan pengembangan masyarakat.

Masa depan pesantren sangat ditentukan oleh faktor manajerial. Pesantren kecil akan berkembang secara signifikan manakala dikelola secara profesional. Dengan pengelolaan yang sama, pesantren yang sudah besar akan bertambah besar lagi. Sebaliknya, pesantren yang telah maju akan mengalami kemunduran manakala manajemennya tidak terurus dengan baik. Sementara itu, jika mengabaikan manajemen, pesantren yang kecil akan gulung tikar dalam menghadapi tantangan multidimensi.¹¹

Tantangan itu bisa berupa tuntutan-tuntutan keterbukaan (inklusivisme) pengembangan metodologi, kemampuan manajerial, kolektifitas, demokratisasi, kebersamaan, egalitarianism, dan lain-lain. Semua tantangan itu terakumulasi menjadi suatu tantangan besar yang memaksa pesantren untuk mengadakan perubahan manajemen.

Kaitannya dengan penyelenggaraan manajemen pendidikan pesantren memiliki nilai sama pentingnya dengan upaya menjaga estafet kepemimpinan. Untuk itu, pimpinan pondok pesantren harus menguasai ilmu keislaman, mengetahui tugas-tugas manajerial, sekaligus ilmu keduniaan yang menjadi tuntutan perkembangan jaman. Dengan pengertian lain pimpinan pondok pesantren harus visioner dalam menatap masa depan sehingga orientasinya tidak semata-mata pada

¹¹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: Erlangga, 2007, hlm. 69

kecakapan beribadah, tetapi juga kecakapan fungsional dalam menghadapi tantangan-tantangan baru.

Berdasarkan pengamatan terhadap pesantren yang ada dapat ditegaskan, pesantren yang berhasil membutuhkan pemimpin bukan pengatur. Bahkan, perusahaan yang berhasil juga membutuhkan pemimpin, bukan pengatur. Ada perbedaan mendasar antara pemimpin dan pengatur. *Pengatur* lebih berorientasi pada penerapan aturan-aturan legal formal kepada bawahan sehingga sentuhannya bercorak hirekis birokratis. Sementara itu, *pemimpin* lebih berorientasi untuk mengayomi, melindungi, memberi teladan dalam kehidupan sehari-hari, serta memotivasi sehingga sentuhannya lebih bercorak *human skill* (keahlian menyadarkan orang lain sebagai bawahan).

Selanjutnya pola-pola kepemimpinan dipesantren yang selama ini kurang kondusif menghadapi tantangan-tantangan modernisasi perlu (bahkan, harus) diubah menjadi pola-pola kepemimpinan yang lebih responsip terhadap tuntutan kemajuan zaman. Pola tersebut haruslah mengarah pada kegiatan yang melibatkan lebih banyak orang lain lagi dalam jajaran kepemimpinan, untuk bersama-sama menjalankan roda organisasi pesantren menuju kondisi yang maju dan mapan, baik dari segi kelembagaan, sistem pendidikan, proses pembelajaran maupun kualitas santri.

Dari beberapa kasus, perkembangan ini hendaknya dimulai dari perubahan gaya kepemimpinan pesantren. Yaitu, dari karimastik menuju rasionalistik, dari otoriter-paternalistik menuju diplomatik-partisipatif, atau dari *laissez faire* menuju demokratik. Gaya-gaya kepemimpinan yang diharapkan terwujud tersebut mengarah pada kepemimpinan yang profesional yang memberi perhatian khusus pada partisipasi orang lain dalam menentukan pengembangan pesantren.

Pola kepemimpinan pesantren yang umumnya bercorak alami, yaitu berupa pola pewarisan, termasuk dalam estafet kepemimpinannya, harus segera dirombak agar pesantren tidak ditinggalkan masyarakat. Pengembangan pesantren maupun proses pembinaan kader yang akan menggantikan pimpinan yang ada harus memiliki bentuk yang teratur dan menetap. Maka pesantren sesungguhnya membutuhkan lebih dari seorang pemimpin.

Konsekuensinya, dalam keadaan tertentu pesantren perlu menerapkan sistem kepemimpinan *multileaders*. Misalnya, ada pesantren yang menerapkan pola dua pemimpin, yaitu pemimpin urusan luar pesantren dan pemimpin bidang kepesantrenan. Dalam pola kepemimpinan ini, terdapat pemimpin umum yang dipegang oleh seorang pimpinan pondok dan pemimpin harian yang mengurus kegiatan praktis mengenai kependidikan.

Artinya, sistem manajerial pesantren tersebut harus mengarah pada pola kepemimpinan kolektif, sesuai hierarki kepemimpinan. Dengan model ini, pesantren bisa menjadi salah satu lembaga modern sehingga kelangsungan eksistensi pesantren tidak lagi bergantung pada seorang pimpinan pondok pesantren sebagai pemimpin pendidikan secara manunggal. Jika pimpinan pondok meninggal kepemimpinan bisa diteruskan oleh pemimpin lainya secara sistematis. Disamping itu, melalui kepemimpinan kolektif ini, seorang pimpinan pondok pesantren dapat berbagi tugas dengan waktunya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Intisari manajemen ada pada kepemimpinan dan intisari kepemimpinan ada pada keputusan. Sebagai seorang pimpinan pondok pesantren kyai harus berani mengambil keputusan, termasuk keputusan yang dilematis, meskipun pada akhirnya keputusan itu baru disadari sebagai keputusan yang salah. Keberanian semacam ini, dalam kehidupan sehari-hari, disebut sebagai *power executive*. suatu kekuatan kepemimpinan yang harus diwujudkan dalam bentuk keputusan-keputusan.

Pimpinan pondok pesantren perlu menggali prinsip, konsep, dan teknik pembuatan keputusan yang terus berkembang. Model pembuatan keputusan dipesantren dapat berupa kombinasi model klasik dan model administratif, sesuai dengan situasi dan kondisi setempat. Selain itu dapat dikembangkan pula model pembuatan keputusan yang partisipatif

yang dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan pendidikan dan pengajaran pesantren.

Keputusan-keputusan pimpinan pondok harus diturunkan menjadi realitas kegiatan. Proses *breaking down* itu mestinya melalui tiga level manajemen dengan masing-masing tugas khusus. Dari manajemen puncak (*top manajemen*), menuju manajemen madya/menengah (*middle manajemen*), kemudian manajemen tingkat bawah (*low management*), dan berakhir pada staf. Dalam konteks pesantren, manajemen puncak bisa dikendalikan pimpinan pondok pesantren, manajemen madya/menengah dikendalikan oleh kepala madrasah, sedangkan tingkat bawah oleh guru.

Pimpinan pondok pesantren sebagai manajer puncak bertugas menentukan sasaran dan kebijakan, memberikan bimbingan dan pengarahan, serta menentukan standar kinerja. Kepala madrasah sebagai manajer madya mengemban tugas; menginterpretasikan dan menjelaskan kebijakan manajer puncak, berpartisipasi dalam membuat keputusan yang operasional, dan melatih manajer tingkat bawah. Adapun para guru sebagai manajer tingkat bawah memiliki tugas merencanakan kegiatan sehari-hari, memberi tugas pada siswa, melakukan pengawasan dan pengendalian kegiatan siswa, mengatur material, peralatan, dan perlengkapan, serta memelihara disiplin.

Pimpinan pondok pesantren menerapkan manajemen struktur dengan melaksanakan (1) menyusun struktur organisasi secara lengkap, (2) menyusun deskripsi pekerjaan, (3) menjelaskan hubungan kewenangan antar pendidik dan tenaga kependidikan dan pemimpin, baik secara vertikal maupun horizontal, (4) menanamkan komitmen terhadap tugas masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan, (5) menjaga kode etik kewenangan masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan.

Pondok Pesantren Nahdhatul Islam merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang cukup berpengaruh dalam melahirkan sumber daya manusia yang produktif baik dalam iman dan takwa maupun ilmu dan teknologi. Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang cukup menentukan sumber daya manusia Pondok Pesantren Nahdhatul Islam harus mempunyai perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan agar mendapat pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional.

Untuk mengetahui apakah perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga ini disusun secara baik atau tidak, dan bagaimana pengaruh perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap berjalannya proses belajar mengajar. Karena perencanaan rekrutmen adalah sesuatu yang penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Perencanaan akan menjadi penentu dan memberikan arah terhadap tujuan yang akan dicapai. Dengan demikian suatu pekerjaan akan berantakan dan tidak terarah jika tidak

direncanakan dengan matang. Perencanaan yang matang dan disusun dengan baik akan memberi pengaruh terhadap ketercapaian tujuan. Hal tersebut juga berlaku dalam sebuah lembaga, seperti lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan peninjauan penulis di lapangan, Pondok Pesantren Nahdhatul Islam sudah melaksanakan perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan tetapi masih memiliki kelemahan. Akibatnya pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhtul Islam tidak keseluruhan memenuhi syarat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menyatakan guru adalah tenaga profesional. Sebagai tenaga profesional, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S-1 (strata satu) atau D-4 (diploma empat) dengan bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi agen pembelajaran.

Sehubungan dengan permasalahan yang dijumpai di lapangan, maka penulis ingin menelitinya dengan judul:” ***Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pesantren Nahdhatul Islam Duri - Riau***”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat diketahui dalam perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sebuah lembaga khususnya lembaga pendidikan terdapat komponen-komponen yang harus dijalankan dan dilaksanakan dengan baik untuk mencapai hasil yang baik, namun pada kenyataannya komponen-komponen ini seringkali berjalan apa adanya karena dilakukan tanpa adanya perencanaan konsep yang matang. Dari uraian ini penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan seperti berikut :

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri?
2. Apa faktor pendukung perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri?
3. Apa faktor penghambat perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri?
4. Faktor apa saja yang mempengaruhi perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri?
5. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri?

C. Batasan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas yang berkaitan dengan perencanaan dan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan, agar lebih dalam penelitian ini, peneliti membatasi hanya Perencanaan Rekrutmen Pendidik Tenaga dan Kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri-Riau yang dilaksanakan pada tahun pelajaran 2011/2012.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah diatas, agar penelitian ini terarah maka perlu dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pesantren Nahdhatul Islam Duri -Riau?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pesantren Nahdhatul Islam Duri - Riau?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkap:

1. Perencanaan rekrutmen pendidik tenaga kependidikan Pesantren Nahdhatul Islam Duri- Riau.
2. Faktor pendukung dan penghambat perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pesantren Nahdhtul Islam Duri- Riau.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Pimpinan Pondok Pesantren sebagai penanggung jawab kelancaran perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan pada Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri-Riau yang berhubungan dengan fungsi pimpinan pondok pesantren sebagai pengelola.
2. Kepala madrasah di pondok pesantren, sebagai pimpinan pendidikan untuk menambah wawasan tentang tugas oleh pimpinan pondok pesantren yang bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan pendidikan.
3. Kepala Kantor Dinas Kementrian Agama, sebagai bahan masukan untuk lebih menekankan pentingnya tanggung jawab pimpinan pondok pesantren memperbaiki pelaksanaan pendidikan.

G. Penegasan Istilah

Beberapa penjelasan yang menjadi dasar penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan :

Dalam penjelasan ini perencanaan adalah proses mempersiapkan seperangkat keputusan tentang kegiatan-kegiatan untuk masa yang

akan datang dengan diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan melalui penggunaan sarana yang tersedia.¹²

- b. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan, yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai.¹³
- c. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widiyaswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.¹⁴
- d. Tenaga kependidikan adalah tenaga yang membantu dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.¹⁵

¹² H.D Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, Bandung: Falah Production, 2004, hlm. 58

¹³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE YKPN, 2004 hlm.170

¹⁴ Undang-Undang Guru dan Dosen, No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6

¹⁵ *Ibid*, hlm. 199

H. Telaah Kajian yang Relevan

Kajian mengenai perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kajian yang sangat banyak dilakukan diantaranya adalah penelitian Asmuni yang berjudul *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Tunas Harapan Tembilahan*, tahun 2006 Pasca Sarjana UIN SUSKA Riau, dalam kajian ini Asmuni meneliti pentingnya sebuah manajemen dalam proses perencanaan dan pengadaan tenaga pendidikan di pondok pesantren Tunas Harapan Tembilahan. Selanjutnya Said Masnur meneliti dengan judul “*Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Pengadaan Tenaga Guru Pada Sekolah Dasar Swasta No 13 Muhammadiyah Kecamatan Lirik Indra Giri Hilir*” tahun 2007, Pasca Sarjana UIN Suska Riau, Hasil Penelitian Said Masnur, Kebijakan kepala sekolah dalam menerima tenaga pengajar telah terlaksana namun tanpa terencana dengan baik. Author Musta'in menulis dalam tesisnya yang berjudul “*Pengadaan Pendidik Pada Lembaga Formal di Pondok Pesantren (studi kasus Pondok Pesantren Darut Taqwa Purwosari Pasuruan)* Universitas Negeri Malang, 2009 Musta'in menjelaskan bagaimana sistem rekrutmen di pondok pesantren Darut Taqwa. Azan Wahidin menulis dalam penelitiannya yang berjudul “*Strategi Perencanaan Sumber Daya manusia Yang Efektif*.” Tahun 2009 Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Pajajaran, dalam tulisan ini Azan Wahidin menjelaskan keselarasan antara perencanaan sumber daya manusia dapat membangun kinerja organisasi yang mampu mengadaptasi perubahan.

Umar Farhat, menulis dalam tesisnya yang berjudul “*Model Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT, Agrintara*”, Pascasarjana Institut Pertanian Bogor, Tahun 1997. Umar menjelaskan bagaimana perencanaan sumber daya manusia di PT Agrintara.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Konsep Dasar Perencanaan Pendidikan

Perencanaan merupakan landasan bagi setiap jenis aktivitas organisasi dan lembaga pendidikan. Perencanaan merupakan proses untuk menetapkan tujuan apa yang akan diraih selama periode waktu kedepan dan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan itu. Perencanaan haruslah mendahului semua aktivitas manajemen supaya organisasi sukses dalam mencapai tujuannya. Ada beberapa alasan mengapa perencanaan itu perlu. *Pertama*, perencanaan membuahkan keberhasilan. *Kedua*, perencanaan membuat manajemen merasa bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sehingga perencanaan membantu manajemen menunaikan pekerjaan secara lebih baik dalam menanggulangi perubahan teknologi, sosial, politik, dan lingkungan. *Ketiga*, perencanaan mewajibkan manajemen menentukan tujuan organisasi. Tanpa adanya tujuan organisasi, pengendalian yang efektif tidak mungkin terselenggara.¹⁶

1. Pengertian Perencanaan

Perencanaan merupakan satu hal penting yang perlu dibuat untuk setiap usaha dalam rangka mencapai suatu tujuan. Karena seringkali pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan tanpa adanya perencanaan. Kesulitan tersebut dapat berupa penyimpangan arah

¹⁶ Henri Simamora, *op. cit*, hlm. 50

dari tujuan, atau ada pemborosan modal yang mengakibatkan gagalnya semua kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.

Mengenai perencanaan ini Allah SWT menjelaskan dalam Al-Qu'an surah Al-Hasyr ayat: 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ، وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (:)

yang artinya :“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.¹⁷

Ayat ini memberi pesan pada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam bahasa manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis ini disebut perencanaan (planning).¹⁸

Perencanaan ini sangat penting karena berfungsi sebagai pengarah bagi kegiatan, target-target, dan hasil-hasilnya di masa depan sehingga apapun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan tertib.

Perencanaan selalu terkait dengan masa depan, dan masa depan selalu tidak pasti, banyak faktor yang berubah dengan cepat. Tanpa perencanaan sekolah atau lembaga pendidikan akan kehilangan kesempatan dan tidak dapat menjawab pertanyaan tentang apa yang akan dicapainya. Oleh karena

¹⁷ Q.S, al-Hasyr , 18

¹⁸ Mujamil Qomar, *op.cit.*, hlm. 30

itu rencana harus dibuat agar semua tindakan terarah dan terfokus pada tujuan yang hendak dicapai. Perencanaan selalu dibuat oleh siapapun baik perorangan maupun lembaga pendidikan.¹⁹

Perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan.²⁰ Husaini Usman mendefinisikan perencanaan sebagai sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu priode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.²¹ Senada dengan itu Engkoswara dan Aan Komariah mendefinisikan perencanaan pendidikan adalah proses menetapkan keputusan yang berkaitan dengan tujuan-tujuan yang akan dicapai, sumber-sumber yang akan diberdayakan, dan teknik/metode yang dipilih secara tepat untuk melaksanakan tindakan selama kurun waktu tertentu agar penyelenggaraan sistem pendidikan dapat dilaksanakan secara efektif, efesien, dan bermutu.²²

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan perencanaan pendidikan adalah merupakan fungsi manajemen yang menentukan secara jelas pola-pola pengarah untuk para pengambil keputusan sehingga dapat terkordinasi dari demikian banyak keputusan dalam satu kurun waktu tertentu dan mengarah kepada tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

¹⁹ Marno Dan Triyo Supriyatno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama, hlm. 13

²⁰ Sondan. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008, hlm. 41

²¹ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hlm. 49

²² Enkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 132

2. Unsur-unsur Perencanaan Pendidikan

a. Rasional

Suatu perencanaan pendidikan harus dibuat dengan pemikiran yang rasional, yang didukung oleh pelaksanaan proses perencanaan secara metodologis. Ia harus dikerjakan dengan penuh pertimbangan kongkret, bukan berdasarkan pada khayalan dan angan-angan belaka. Karena perencanaan pendidikan diharapkan nantinya dapat memberikan sejumlah alternatif tindakan pengembangan pendidikan secara “*applicable*”.

b. Estimasi

Dasar perencanaan yang baik adalah penganalisaan data dan fakta-fakta sebenarnya, yang dapat memberikan tingkat “*estimate*” yang meyakinkan bagi proses pengembangan pendidikan, dalam menuju ke status perkembangan pendidikan sesuai dengan apa yang dicita-citakan.

c. Preparasi

Perencanaan pendidikan yang dilakukan adalah sebagai persiapan dan patokan untuk tindakan yang akan dilakukan dalam rangka pengembangan pendidikan.

d. Efisiensi dan efektifitas

Dalam perencanaan pendidikan yang sangat menonjol adalah adanya pemamfaatan sumber-sumber secara efisien dalam rangka

pelaksanaan pendidikan semaksimal mungkin. Begitu pula untuk peningkatan efektivitasnya, pengembangan pendidikan dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan masyarakat dan anak didik, serta menghubungkannya dengan tingkat perkembangan ekonomi yang berlaku.

e. Operasional

Perencanaan pendidikan adalah untuk dilaksanakan ataupun untuk keperluan tindakan-tindakan kemudian dan seterusnya bukan untuk pekerjaan yang telah lalu. Jelasnya perencanaan pendidikan itu dibuat untuk tindakan memajukan pendidikan dimasa yang akan datang atau pun yang sekarang.²³

3. Model-Model Perencanaan Pendidikan

a. Model perencanaan komprehensif

Model ini terutama digunakan untuk menganalisis perubahan-perubahan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Disamping itu berfungsi sebagai suatu patokan dalam menjabarkan rencana-rencana yang lebih spesifik kearah tujuan-tujuan yang lebih luas.²⁴

b. Model target setting

Model ini diperlukan dalam upaya melaksanakan proyeksi ataupun memperkirakan tingkat perkembangan dalam kurun waktu tertentu.

Dalam persiapannya diperlukan model untuk analisis demografis

²³ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: Bumi Aksara, 1990, hlm 170

²⁴ Nanang fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006, hlm. 50

dan proyeksi penduduk, model untuk memproyeksikan jumlah peserta didik (*enrolment*) di sekolah, dan model untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja.

c. Model costing (pembiayaan) dan keefektipan biaya

Model ini digunakan untuk menganalisis proyek dengan kriteria efisiensi dan efektivitas. Dengan model ini dapat diketahui proyek mana yang paling layak atau terbaik dibandingkan dengan proyek lainnya. Model ini mirip dengan pendekatan untung rugi.²⁵

d. Model PPBS

Planing, Programing, Budgeting system (PPBS) atau sistem Perencanaan, Pemograman, dan Penganggaran banyak digunakan di pendidikan tinggi negeri. PPBS merupakan suatu pendekatan sistematis dan komprehensif yang berusaha menentukan tujuan, mengembangkan program-program untuk dicapai dengan menggunakan anggaran seefisien dan seefektif mungkin, dan mampu menggambarkan kegiatan program jangka panjang.

4. Jenis-jenis Perencanaan

a. Menurut besarnya (*Magnitude*)

1. *Perencanaan Makro*

Perencanaan makro adalah perencanaan yang menetapkan kebijakan-kebijakan yang akan ditempuh, tujuan yang ingin dicapai dan cara-cara mencapai tujuan itu pada tingkat nasional. Dipandang

²⁵ Husaini Usman, *Op. cit.*, hlm. 64

dari sudut perencanaan makro, tujuan yang harus dicapai khususnya dalam bidang peningkatan SDM adalah pengembangan sistem pendidikan untuk menghasilkan tenaga pembangunan yang baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

2. *Perencanaan Meso*

Kebijaksanaan yang telah ditetapkan pada tingkat makro, kemudian dijabarkan kedalam program-program yang bersekala kecil. Pada tingkat ini perencanaan sudah lebih bersifat operasional disesuaikan dengan departemen atau unit-unit (*intermediate unit*)

3. *Perencanaan Mikro*

Perencanaan mikro pendidikan ialah perencanaan yang disusun dan disesuaikan dengan kondisi otonomi daerah dibidang pendidikan. Perencanaan mikro disebut juga pemetaan pendidikan. Pemetaan pendidikan tidak hanya menggambarkan sekolah, melainkan juga menggambarkan berbagai data/informasi/faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan pendidikan, baik data kualitatif maupun kuantitatif, kebutuhan guru, gedung dan sebagainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi (1) kebijakan/ketentuan/standar, (2) geografis, (3) demografi, dan (4) infrastruktur. Secara nonteknis antara lain (1) aspirasi masyarakat terhadap pendidikan, (2) sosial ekonomi dan budaya masyarakat, (3) politis, dan (4) keamanan²⁶

b. Menurut tingkatannya

²⁶ Husaini Usman, *of.cit*, hlm. 54

1. *Perencanaan Strategik (Renstra)*

Perencanaan strategik disebut juga perencanaan jangka panjang. Strategi itu menurut Murdick J.E Ross yang dikutip Nanang Fatah diartikan sebagai konfigurasi tentang hasil yang diharapkan tercapai pada masa depan. Dapat juga disebut konsepsi masa depan. Bentuk konfigurasi terungkap berdasarkan ruang lingkup, hasil persaingan, target, dan penataan sumber-sumber.²⁷

2. *Perencanaan Kordinatif (Managerial)*

Sesuai dengan namanya, perencanaan koordinatif ditujukan untuk mengarahkan jalanya pelaksanaan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan itu dapat dicapai secara efektif dan efisien. Perencanaan koordinatif biasanya sudah terperinci dan menggunakan data statistik. Perencanaan ini mempunyai cakupan semua aspek operasi suatu sistem yang meminta ditaatinya kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan pada tingkat perencanaan strategik.

3. *Perencanaan Operasional*

Perencanaan operasional memusatkan perhatian pada apa yang akan dikerjakan pada tingkat pelaksanaan dilapangan dari suatu rencana strategi. Perencanaan ini bersifat spesifik dan berfungsi untuk memberikan petunjuk kongkrit tentang bagaimana suatu program atau proyek khusus dilaksanakan menurut aturan, prosedur, dan keuntungan lain yang ditetapkan secara jelas sebelumnya. Itu

²⁷ Nanang Fatah, *of.cit*, hlm. 55

sebabnya rencana operasional ini telah dijabarkan dan diterjemahkan kedalam data kuantitatif yang dapat diukur dan biasanya dipergunakan juga dimensi uang. Dengan demikian, rencana operasional mudah diukur, peranan keberhasilan unit-unit mudah dibandingkan dan sekaligus dapat dijadikan ukuran keberhasilan. Artinya, rencana operasional berfungsi sebagai instrument yang cukup halus dan tajam untuk mengenali keadaan waktu lampau dan bisa akan dijadikan alat untuk perencanaan.

c. Menurut jangka waktunya

- 1) *Long range planning*, yaitu perencanaan jangka panjang, yang membutuhkan waktu yang agak lama dalam pelaksanaannya. Perencanaan ini biasanya memerlukan waktu lebih dari tiga tahun.
- 2) *Intermediate planning*, perencanaan jangka menengah yang memerlukan waktu antara satu sampai dengan tiga tahun.
- 3) *Short range planning*, suatu perencanaan jangka pendek yang memerlukan waktu pelaksanaannya kurang satu tahun.²⁸

5. Metode perencanaan

Smith yang dikutip Nanang Fatah menjelaskan Sembilan perencanaan metode perencanaan, dan metode ini dapat digunakan untuk perencanaan pendidikan.²⁹

- 1) *Analisis Sumber-Cara-Tujuan (Mean-Ways-Goal-Analysis)*

²⁸ Burhanuddin, *op. cit.*, hlm. 177

²⁹ Nanang Fatah, *op. cit.*, hlm. 52

Metode ini dipakai untuk meneliti sumber-sumber alternatif mencapai tujuan tertentu. Tiga faktor yang perlu dianalisis yaitu: sumber, cara untuk mencapai tujuan dan tujuan. Ketiga faktor ini dikaji secara timbal balik.

2) *Analisis Masukan-Keluaran (input-output Analysis)*

Metode ini dipakai untuk mengkaji faktor-faktor *input* pendidikan yang mempengaruhi proses dan akibatnya terhadap keluaran secara interelasi dan interdependensi.

3) *Analisis Ekonometrik (Econometric Analysis)*

Metode ini memakai data empiris, statistik, dan teori ekonomi dalam mengukur perubahan dalam hubungannya dengan ekonomi. Metode ini dekat dengan pendekatan untung rugi. Metode ini menggunakan persamaan yang mendeskripsikan hubungan interdependensi variabel-variabel yang ada dalam suatu sistem.

4) *Diagram Sebab-Akibat (Cause-Effect Diagram)*

Metode ini dipakai dalam perencanaan yang menggunakan sekuen hipotetik untuk mendapatkan gambaran masa depan. Metode ini sangat cocok untuk perencanaan strategik.³⁰

5) *Delphi*

Metode ini dipakai untuk menentukan sejumlah alternatif program, mendapatkan asumsi atau fakta yang melandasi pertimbangan tertentu dengan mencari informasi yang dibutuhkan untuk mencapai

³⁰ *Ibid*, hlm. 53

konsensus. Dimulai dengan mengemukakan suatu masalah umum kemudian dijabarkan secara khusus untuk dipecahkan masing-masing ahlinya.

6) *Heuristic*

Metode ini dipakai untuk mendapatkan isu-isu dan mengakomodasi pendapat yang bertentangan. Metode ini didasarkan atas prinsip dan prosedur yang mensistematisasikan langkah-langkah pemecahan masalah.

7) *Analisis Siklus Kehidupan (Life-Cycle Analysis)*

Metode ini dipakai untuk mengalokasikan sumber daya dengan memperhatikan siklus kehidupan produksi (lulusan), proyek, program, dan kegiatan pendidikan.

8) *Analisis Nilai Tambah (value Added Analysis)*

Metode ini dipakai untuk mengukur keberhasilan peningkatan lulusan atau pelayanan pendidikan sehingga diperoleh gambaran kontribusi aspek tertentu terhadap aspek lainnya

9) *Proyeksi*

Perencanaan pendidikan dengan menggunakan metode proyeksi yang menghasilkan metode pemecahan penduduk lima tahunan, data persekolahan, proyeksi penduduk dan penduduk usia sekolah, proyeksi siswa, proyeksi ruang kelas, dan proyeksi kebutuhan guru.³¹

³¹ Husaini Usman, *op. cit*, hlm. 66

B. Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Pengertian perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sondang P. Siagian menjelaskan Perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga kependidikan yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan.³² Senada dengan itu M. Manulang dan Marihot menjelaskan Perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang diperlukan lembaga pendidikan pada waktu yang tepat agar tujuannya secara daya guna dapat terlaksana.³³ Berdasarkan penjelasan perencanaan para pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses yang sistematis, analisis, yang rasional mengenai apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa pelaksanaannya, dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan lebih efektif dan efisien dengan melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian, kegiatan-kegiatan dalam manajemen personalia senantiasa dilaksanakan sesuai dengan perencanaan.

Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa

³² Riduwan, (ed), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hlm. 234

³³ M. Manulang dan Marihot Amh Manulang, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008, hlm. 28

terlaksana sepenuhnya atau setidaknya mendekati seluruhnya. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang. Masa lampau telah mengantarkan kondisi sekarang sehingga bisa dijadikan acuan untuk merencanakan masa depan berdasarkan potensi yang ada. Sepanjang situasi yang dihadapi dimasa lampau dan masa sekarang masih sama, maka perkembangan masa lampau yang telah mengantarkan kondisi masa sekarang ini dapat dijadikan acuan yang sama untuk memprediksi masa depan. Tetapi, jika situasinya sama sekali lain, maka dibutuhkan kejelian “membaca” keadaan dalam menyusun perencanaan. Tampaknya perubahan situasi inilah yang banyak dihadapi oleh para perencana, karena hal ini harus bisa diantisipasi sedini mungkin.³⁴

Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan, analisis pekerjaan (*job analisis*), dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi tersebut sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga kependidikan yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job*

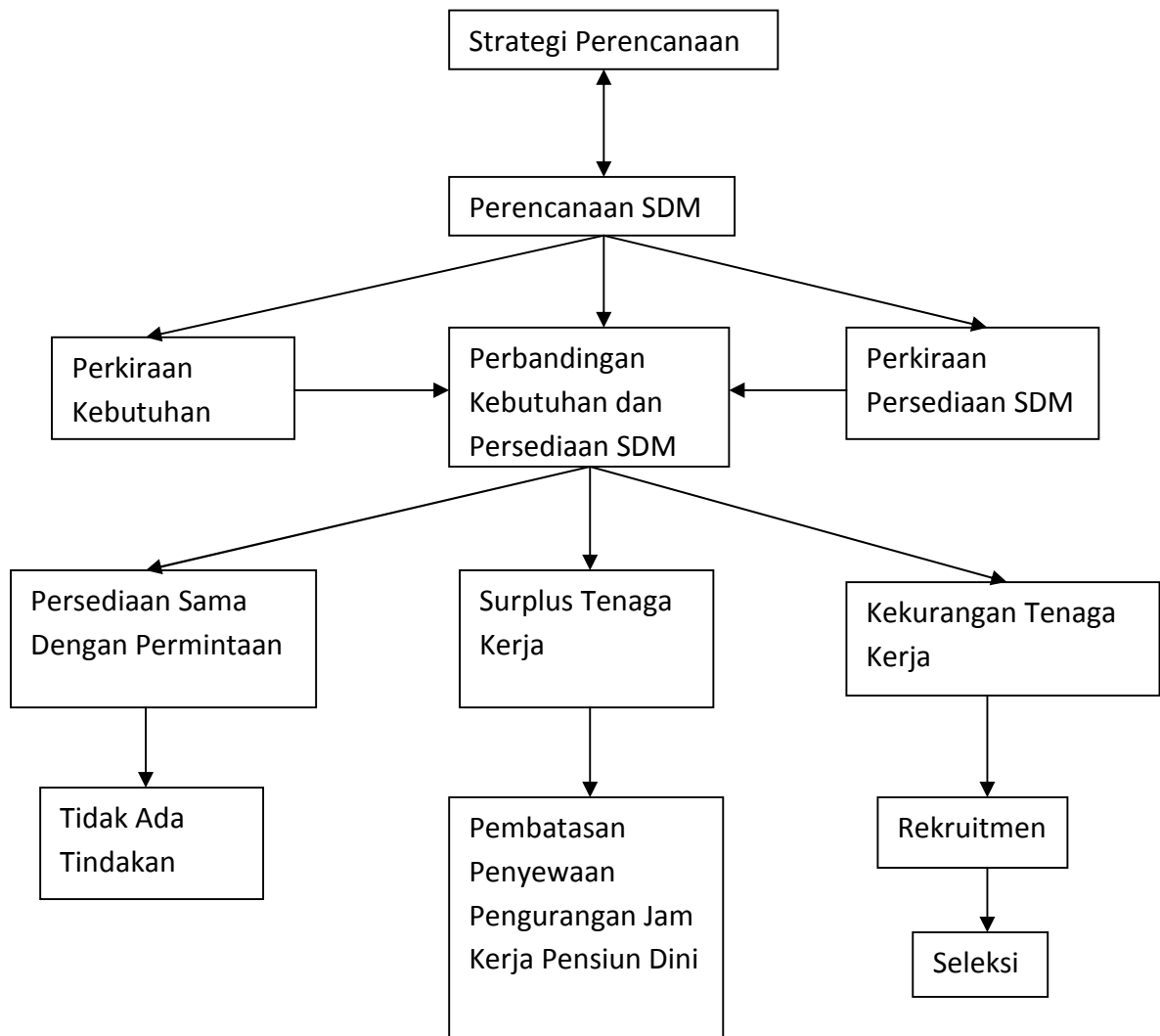
³⁴*Ibid*, hlm. 132

specification) sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum calon tenaga kependidikan yang dapat diterima dan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.³⁵ Penjelasan pasal 17 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyebutkan jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai yang meraih status sebagai pegawai.³⁶

Gambar berikut adalah strategi perencanaan pengembangan SDM.

³⁵ Mulyasa, *op. cit*, hlm. 153

³⁶ UU No. 43 Tahun 1999, Tentang Tenaga Kerja



Gambar 1. Strategi perencanaan SDM (Husaini Usman)

2. Aktivitas Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

a. Kubutuhan Tenaga Kerja

Perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan sangat erat hubungannya dengan peramalan kondisi lembaga pendidikan dimasa yang akan datang. Banyak sedikitnya pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan tergantung dengan prospek keuangan lembaga pendidikan dan kebijaksanaan lembaga pendidikan dalam melakukan peralatan pendidikan yang akan dipakai.³⁷ Untuk dapat menentukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan pada masa depan, maka pertama-tama harus dapat ditentukan rencana strategis lembaga pendidikan dan perkiraan tingkat kegiatan masa datang. Ada empat cara memperkirakan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu:

- a. Penilaian manajerial
- b. Analisis rasio kecenderungan
- c. Work studi
- d. Analisis keterampilan atau Keahlian

Penilaian manajerial merupakan metode paling umum. Dengan metode ini diperkirakan perkembangan dan beban masa datang, selanjutnya diputuskan berapa banyak serta

³⁷ Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2008, hlm. 31

jenis orang yang akan dibutuhkan. Cara ini merupakan dasar petunjuk praktis mengenai hubungan antara tingkat kegiatan dan kebutuhan akan orang, ditambah penilaian tentang pengaruh teknologi dan perkembangan lain dalam kebutuhan tenaga kerja.

Analisis rasio merupakan metode dengan mempelajari rasio yang ada antara tingkat kegiatan dan jumlah tenaga kerja, atau merupakan rasio antara jumlah satu jenis tenaga kerja dibanding dengan tenaga kerja lainya dan selanjutnya memperkirakan kebutuhan masa depan dengan menghubungkanya terhadap perubahan tingkat kegiatan utama.

Cara work study memerlukan penggunaan teknik pengukuran kerja. Ditetapkan berapa banyak waktu yang diperlukan sebuah kegiatan atau sekelompok kegiatan dan jumlah pekerja yang dibutuhkan dengan memberikan persiapan tambahan untuk istirahat, kelelahan, absensi dan waktu menganggur.

Analisa keterampilan atau keahlian dilakukan dengan menilai perubahan masa datang mengenai keadaan keterampilan dan keahlian yang dimiliki sekarang dan yang akan muncul dari perencanaan strategi perusahaan sehubungan dengan produk

yang diproyeksikan, pengembangan pasar serta penggunaan teknologi baru. Hal tersebut mempengaruhi kualitas penggunaan SDM pada lembaga pendidikan.³⁸

b. Suplai tenaga kerja

Suplai pendidik tenaga kependidikan dapat ditentukan melalui perkiraan suplai internal dan perkiraan suplai eksternal. Perkiraan suplai pendidik dan tenaga kependidikan yang mungkin akan tersedia didalam lembaga pendidikan akan suplai internal dapat diperkirakan berdasarkan pada:

- a. Analisis sumber daya yang ada
- b. Analisis pemborosan
- c. Penilaian perubahan dalam kondisi kerja dan absensi
- d. Perkiraan hasil program pelatihan.

Analisis sumber daya yang ada dilakukan dengan melihat atau mempelajari gerakan rasio misalnya antara staf langsung dengan tidak langsung sehingga dapat digambarkan kecendrungan perubahan masa datang yang akan menimbulkan masalah dengan suplai.

Dengan analisis pemborosan, maka banyaknya pendidik dan tenaga kependidikan yang keluar menghasilkan perkiraan kebutuhan penggantian pada masa yang akan datang yang

³⁸ M. Manulang, *op.cit*, hlm. 30

mungkin akan menimbulkan masalah dengan suplai. Alasan-alasan keluarnya pendidik dan tenaga kependidikan harus diketahui sebagai petunjuk setiap tindakan yang diperlukan untuk mengurangi pemborosan pegawai.

Penilaian perubahan dalam kondisi kerja dan absensi, akan dapat menetapkan jam kerja masa datang. Hal ini dipengaruhi oleh perubahan-perubahan dalam hal-hal sebagai berikut;

- Standar jenis kerja
- Jangka waktu liburan
- Peraturan pensiun
- Peraturan memperkerjakan wanita

Perkiraan hasil program pelatihan memberi penjelasan bahwa selama program pelatihan ada kemungkinan hilang atau berhenti tenaga kependidikan. Untuk itu harus diambil langkah-langkah agar mereka yang mengikuti pelatihan dapat tetap terus bekerja dalam lembaga pendidikan.

Perkiraan suplai internal seperti tersebut diatas dapat pula dilakukan dengan menyusun audit sumber pendidik dan tenaga kependidikan internal. Audit sumber pendidik dan tenaga kependidikan ini menghasilkan berbagai jenis informasi tentang suplai pendidik dan tenaga kependidikan

dalam lembaga pendidikan yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

- Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan
- Umur masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan
- Jabatan yang pernah dipangku masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan.
- Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh
- Kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki
- Bakat dan minat
- Kelemahan dan kelebihan masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan.

Audit seperti ini ada dua macam yaitu: audit tenaga kerja operasional dan audit tenaga kerja manajerial. Data yang diperoleh dari audit tenaga kerja manajerial isinya sama dengan audit tenaga kerja operasional. Tentunya dapat dipahami melalui suplai tenaga kerja internal, tidak akan terpenuhi tenaga kerja untuk mengisi lowongan kerja bagi lembaga pendidikan, terlebih bila lembaga pendidikan mengadakan ekspansi atau membuka proyek-proyek baru. Untuk memenuhi suplai pendidik dan tenaga kependidikan pada keadaan tidak mungkin suplai internal tidak mencukupi,

suplai eksternal harus dimanfaatkan. Suplai eksternal ini mempelajari analisis pasaran kerja, yang berhubungan dengan pendidikan, situasi perekonomian, faktor demografi, peraturan-peraturan pemerintah dan lain sebagainya. Berdasarkan kedua hal tersebut di atas yaitu perkiraan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dan perkiraan pendidik dan tenaga kependidikan dapatlah ditetapkan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang akan diterima selanjutnya untuk masa yang akan datang. Jadi untuk menentukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan masa yang akan datang, dapat dilakukan dengan mengadakan rekapitulasi antara kebutuhan dan suplai. Jadi misalnya untuk menentukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan untuk tahun yang akan datang, diperbandingkan antara kebutuhan dan suplai pada tahun yang bersangkutan.³⁹

³⁹ *Ibid*, hlm. 32

3. Metode Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga kependidikan.

Merujuk pada teori perencanaan sumber daya manusia ada dua metode yang dapat dipakai dalam merencanakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan⁴⁰.

1. Metode tradisional

Metode ini biasanya disebut sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata memperhatikan masalah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi. Model ini pada saat sekarang dianggap terlalu sempit karena hanya membahas perencanaan jumlah tenaga kerja dan perhatian tidak sesuai pada keterampilan, selain itu meningkatkan kesadaran untuk memperhatikan masalah-masalah yang bersifat kualitatif, seperti tentang perilaku pendidik serta budaya dan sistem organisasi.

2. Metode perencanaan terintegrasi

Dalam perencanaan terintegrasi aspek yang penting dalam pembuatan dan perencanaan visi organisasi ataupun sumber daya manusia turut diperhatikan. Visi tersebut dijadikan standar pencapaian.

⁴⁰ Riduwan (ed), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: ALFABETA, 2010, hlm. 235

4. Mamfaat Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sondang P. Siagian menjelaskan enam mamfaat yang dapat dipetik dalam perencanaan sumber daya manusia tenaga kependidikan yaitu:

1. Lembaga pendidikan dapat memamfaatkan sumber daya tenaga kependidikan yang sudah ada dalam lembaga pendidikan secara lebih baik. Merupakan hal yang wajar bahwa apabila seseorang mengambil keputusan tentang masa depan yang diinginkannya, ia berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya sekarang.
2. melalui perencanaan sumber daya manusia tenaga kependidikan yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan lembaga pendidikan.
3. perencanaan sumber daya manusia tenaga kependidikan berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kependidikan dimasa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktifitas kelak.

4. salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. Informasi komperhensif demikian diperlukan tidak hanya oleh lembaga pendidikan yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi saja, akan tetapi juga oleh setiap satuan kerja. Pemilikan informasi seperti itu akan sangat membantu satuan-satuan kerja dalam memberikan pelayanan kepada para anggotanya, misalnya dalam merencanakan karir masing-masing. Bagi berbagai satuan kerja informasi tersebut dapat membantu dalam menyusun rencana ketenagaan kerja bagi satuan kerja yang bersangkutan dimasa depan. Juga sangat bermamfaat bagi organisasi sebagai keseluruhan dalam usaha memfaatkan secara maksimal tenaga kerja yang sudah ada dan menyusun rencana ketanaga kerjaan secara tepat.
5. seperti telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian. Berdasarkan bahan penelitian yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan sumber daya manusia, akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja.
6. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satu aspek program kerja tersebut

adalah pengadaan tenaga kependidikan baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan lembaga pendidikan mencapai tujuan dan berbagai sasarnya. Tanpa perencanaan sumber daya manusia, sukar menyusun program kerja yang realistik.⁴¹

C. Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam memilih tenaga kependidikan perlu juga mempertimbangkan usia yang dikaitkan dengan jenis pekerjaan. Bila kebutuhan tenaga kependidikan tersebut untuk menangani pekerjaan-pekerjaan fisik, maka harus memprioritaskan kalangan muda. Sementara itu, bila pencarian tenaga kependidikan tersebut dimaksudkan untuk menangani pekerjaan-pekerjaan psikis, pengembangan kepribadian, atau pengembangan intelektual, sebaliknya justru lebih baik merekrut calon dari kelompok orang yang lebih relatif tua dan berpengalaman. Kelompok tersebut relatif telah mencapai perkembangan psikis yang matang. Namun, bila ada yang masih muda dan berpengalaman, tentunya bisa diprioritaskan.⁴²

Tenaga kependidikan yang baik memiliki berbagai kelebihan dalam berbagai segi, antara lain memiliki iman yang kuat, jujur, amanah, disiplin, cerdas, terampil. Cekatan, mudah, tanggap terhadap persoalan, tanggung jawab, mempunyai rasa memiliki dan mampu mengembangkannya, tidak banyak bicara tetapi banyak bekerja, berpengalaman, mampu menghargai

⁴¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, hlm. 48

⁴² Mujamil Qomar, *op. cit.*, hlm. 133

orang lain, dan mudah bergaul. Sementara itu, orang paling memenuhi kualifikasi yang berarti memiliki peluang yang paling besar untuk diterima sebagai pendidik dan tenaga kependidikan adalah orang yang berpotensi tertinggi bisa melampaui standar minimal yang dipersyaratkan, baik berupa kesehatan, tingkat pendidikan, keahlian, kepribadian, dan sebagainya sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang tenaga kerja no 12 Tahun 1969⁴³.

1. Pengertian Rekrutmen

Henri Simamora menjelaskan pengertian Rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh lembaga pendidikan. Proses.⁴⁴ Senada dengan itu Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Anwar Prabu menjelaskan bahwa rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional.⁴⁵ Berdasarkan kedua pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan pegawai melalui tahapan identifikasi dan evaluasi.

⁴³ Undang-Undang NO. 14 Tahun 1969 Tentang Tenaga Kerja.

⁴⁴ Henri Simamora, *op.cit*, hlm. 170

⁴⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, hlm. 33

2. Tujuan Aktivitas Rekrutmen

Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama lembaga pendidikan dengan biaya yang paling sedikit. Oleh karena itu, individu yang *underqualified* yang belakangan tentunya akan diberhentikan, dan individu yang *overqualified* yang akan menderita frustrasi dan meninggalkan organisasi, tidak boleh diangkat menjadi pegawai. Proses rekrutmen harus menghasilkan pegawai yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan lembaga pendidikan sampai jangka waktu yang wajar. Tujuan lainnya adalah bahwa upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek *spillover effects*) yakni, citra umum organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal mempunyai pesan yang positif terhadap lembaga pendidikan itu. Lebih lanjut segenap tujuan harus diraih dengan kecepatan tinggi dan biaya serendah mungkin.⁴⁶

3. Filosofi Rekrutmen

Filosofi rekrutmen terdiri dari lima aspek yaitu:

1. Apakah akan mempromosikan sebagian besar dari dalam organisasi, ataukah akan mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan disemua jenjang organisasi.
2. Prial penekanan pada sekedar mengisi lowongan sajakah, atau pengangkatan untuk tujuan jangka panjang. Apakah organisasi

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 173

mencari pegawai dengan keahlian yang memadai untuk lowongan saat ini, atau apakah organisasi berupaya memikat tipe calon berbakat yang dapat menghidupi manajemen dimasa mendatang.

3. Komitmen untuk mencari dan mengangkat berbagai tipe pegawai.
4. Pelamar dianggap sebagai komoditas yang hendak dibeli atau sebagai pelanggan yang hendak dirayu. Organisasi yang menganut ancangan pemasaran terhadap rekrutmen mencurahkan banyak waktu dan dana guna menentukan apa yang hendak dikehendaki oleh pelamar potensial dan menyesuaikan praktik dan pesan rekrutmen dengan berbagai segmen pasarnya.
5. Persoalan etis tentang keadilan dan kejujuran proses rekrutmen.

4. Proses Rekrutmen

Keberhasilan rekrutmen (dari prespektif organisasi) dan keberhasilan pencarian pekarjaan (dari perpesktif calon karyawan) keduanya secara kritis tergantung pada penentuanan saatnya. Manakala terjalin kesesuaian antara upaya rekrutmen organisasi dengan upaya pencarian kerja pelamar, maka kondisinya matang untuk bertemu.

Supaya keberhasilan pencarian organisasi dan pelamar benar-benar bertemu, tiga kondisi lainnya harus terpenuhi. Harus ada sebuah media yang lazim (misalnya organisasi mengiklankan lowongan yang dibaca

oleh pelamar), pelamar memandang adanya kecocokan antara karakteristik pribadi dan persyaratan pekerjaan organisasi, dan pelamar mestilah termotivasi untuk melamar.⁴⁷

Aktivitas rekrutmen tidak akan berjalan sampai seseorang dalam organisasi telah menetapkan pendidik dan tenaga kependidikan berapa yang dibutuhkan dan berapa jumlahnya. Proses rekrutmen terdiri dari:

1. Perencanaan Rekrutmen. Proses perencanaan rekrutmen bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan sumber daya manusia dan tenggang waktu pemenuhan kebutuhan tersebut. Langkah berikutnya adalah memproyeksikan daftar untuk mencapai tujuan akhir berdasarkan ini berdasarkan prediksi kekosongan jabatan. Untuk memulai perencanaan rekrutmen tiga parameter harus diprediksi yaitu; waktu, dana, dan staf yang diperlukan untuk mencapai tingkat pengangkatan. Statistik dasar yang dibutuhkan untuk memperkirakan parameter tadi adalah jumlah pengangkatan dalam jangka tertentu.

Takala merencanakan aktivitas rekrutmen, lembaga pendidikan perlu mengetahui berapa banyak pelamar yang harus direkrut. Karena beberapa pelamar mungkin tidak memuaskan dan yang lainnya barangkali tidak menerima posisi yang ditawarkan, maka

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 179

lembaga pendidikan harus merekrut lebih banyak pelamar dari yang diharapkan untuk diangkat.⁴⁸

2. Penyusunan strategi rekrutmen

Setelah lembaga pendidikan mengidentifikasi berapa banyak orang yang perlu direkrut, strategi khusus perlu disusun untuk mengidentifikasi bagaimana pegawai yang akan direkrut, dari mana sumbernya, dan kapan harus direkrut.

3. Pencarian pelamar kerja

Manakala rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, Aktivitas rekrutmen yang sesungguhnya boleh berjalan. Pencarian pelamar dapat melibatkan metode rekrutmen tradisional seperti iklan surat kabar dan poster lowongan kerja. Komponen utama dari strategi rekrutmen organisasi adalah rencana pencarian pelamar kerja. Organisasi biasanya mempunyai kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkannya, khususnya pegawai yang sangat ahli, dipasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya rekrutmennya, organisasi perlu menentukan daya tarik apa yang harus ditawarkan.⁴⁹

4. Penyisihan pelamar yang tidak cocok

Setelah berbagai lamaran kerja diterima, lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 181

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 184

tidak memenuhi syarat. Kendati demikian, lembaga pendidikan perlu memperhatikan bahwa jangan sampai individu didiskualifikasi karena alasan yang tidak tepat. Alasan diskualifikasi harus merupakan kualifikasi bonafid yang berhubungan dengan jabatan.⁵⁰

5. Kelompok pelamar

Kelompok pelamar (*applicant pool*) terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan kerja dan mungkin merupakan kandidat yang layak untuk posisi.

5. Kendala Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen lembaga pendidikan mengalami berbagai kendala. Sondan P Siagian menjelaskan tiga bentuk kendala dalam proses rekrutmen yaitu: kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan para pencari kerja sendiri dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak.⁵¹

1. Faktor-faktor organisasional

Beberapa faktor organisasional yaitu:

1. kebijakan promosi dari dalam. Jika dalam suatu organisasi dianut kebijakan bahwa dalam hal terjadinya lowongan, lowongan itu diisi oleh para pegawai yang sudah menjadi

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 184

⁵¹ Sondan P Siagian, *op. cit*, hlm. 104

pegawai organisasi, tentunya kemungkinan memperoleh tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan baru, keahlian dan keterampilan baru menjadi sangat terbatas. Kemudian para pegawai bisa cepat merasa puas diri karena mengetahui bahwa asal saja mereka bekerja sedemikian rupa sehingga prestasinya dipandang memenuhi syarat, kesempatan menaiki karir yang lebih tinggi akan selalu terbuka oleh mereka.

2. Kebijakan tentang imbalan. Kebijakan tentang kompensasi ini dapat menjadi kendala bagi organisasi dalam arti bahwa mereka hanya dapat menawarkan tingkat penghasilan tertentu kepada para pelamar berdasarkan kebijaksanaan yang berlaku bagi organisasi. Padahal tidak mustahil adanya pelamar yang dianggap sangat kapabel untuk mengisi lowongan tertentu dan karena kemampuannya yang tinggi itu mungkin saja dia menuntut imbalan yang lebih tinggi dari yang mungkin diberikan organisasi.
3. Kebijakan tentang status kepegawaian, yang dimaksud dengan kebijaksanaan tentang status kepegawaian ialah ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi organisasi ataukah dimungkinkan bekerja separuh waktu. Jika status kepegawaian adalah pegawai penuh waktu, berarti organisasi tidak akan merekrut pegawai separuh waktu dan juga tidak akan membenarkan pegawainya bekerja ditempat lain,

meskipun ada waktu senggang. Kebijakan seperti ini membatasi ruang gerak pencari kerja.

4. Rencana sumber daya manusia, suatu rencana sumber daya manusia biasanya memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi melalui promosi dari dalam dan lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen tenaga kerja dari luar. Rencana demikian pun sudah barang tentu membatasi langkah dan tindakan yang mungkin ditempuh oleh para pencari kerja.

5. Kebiasaan Pencari Tenaga Kerja

Pada satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia biasanya terdapat sekelompok pegawai yang tugas utamanya adalah melakukan rekrutmen. Mereka adalah tenaga spesialis yang memahami berbagai segi proses rekrutmen. Akan tetapi para pencari tenaga kerja tersebut mungkin saja mempunyai kebiasaan-kebiasan tertentu. Misalnya kecenderungan berbuat kesalahan yang sama terutama apabila kesalahan yang pernah dibuat tidak mempunyai dampak negatif yang kuat bagi organisasi. Selanjutnya sikap pandang enteng terhadap tugasnya sehingga usaha rekrutmen dihentikan apabila telah ada lamaran yang masuk dan tidak lagi berusaha mencari alternatif lamaran sehingga yang benar-benar terbaiklah yang direkrut.

6. Kondisi Eksternal Lingkungan

Dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa tidak ada satupun organisasi yang boleh mengabaikan apa yang terjadi disekitarnya. Artinya dalam mengelola organisasi, faktor-faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian. Juga dalam merekrut tenaga kerja baru. Beberapa faktor eksternal yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pengangguran
- b. Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja baru *vis a vis* organisasi lain yang bergerak dibidang kegiatan yang sama atau menghasilkan barang atau jasa yang sejenis.
- c. Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu.
- d. Proyeksi angkatan kerja pada umumnya
- e. Peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan.
- f. Praktek rekrutmen oleh organisasi-organisasi lain.
- g. Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru itu.

7. Citra organisasi

Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu. Citra organisasi harus dipertimbangkan sebagai kendala potensial. Sekiranya citra organisasi dianggap rendah, kemungkinan untuk memikat banyak

pelamar akan berkurang. Lembaga pendidikan yang mempunyai citra sangat positif dikalangan pelamar tidak akan mengalami kesulitan dalam mengumpulkan banyak calon pelamar.⁵²

8. Daya tarik pekerjaan

Seandainya posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit.⁵³

D. Pondok Pesantren

1. Pengertian Pondok Pesantren

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, pesantren diartikan sebagai asrama tempat atau tempat santri atau tempat murid-murid belajar mengajar mengaji. Istilah pondok pesantren terdiri dari dua suku kata yaitu “Pondok” dan kata “Pesantren” menurut etimologi pondok adalah rumah sementara waktu, sedangkan istilah pesantren berasal dari kata dasar “santri” sedangkan istilah “santri” yang mempunyai arti yang orang yang mendalami agama Islam. Karenanya adanya proses asimilasi, maka kata santri menjadi pesantren.⁵⁴

Sementara menurut Hasyim Munip, perkataan pesantren berasal dari kata *santri* dengan awalan *pe* dan akhiran *an* berarti tempat tinggal para santri.⁵⁵ Selain itu menurut Wahjoetomo sebagaimana dikutip oleh A. Syafii Noer menjelaskan bahwa asal kata pesantren adalah gabungan dari kata *sant*

⁵² Henri Simamora, *Op.cit*, hlm. 174

⁵³ *Ibid*, hlm. 176

⁵⁴ Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: P.T Remaja Rosda Karya, Cet VIII, 2008, hlm. 134-135

⁵⁵ WJS Poerdawinta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986, hlm. 6

(manusia baik) dengan suku kata *tra* (suka menolong) sehingga kata pesantren dapat diartikan “tempat manusia baik-baik”.⁵⁶ Sedangkan Soegarda Poerbakawatja menyebutkan bahwa pesantren berasal dari kata santri, yaitu seorang yang belajar agama Islam, yaitu tempat orang-orang berkumpul untuk mendalami agama Islam.⁵⁷

Dilihat dari asal usulnya ada dua pendapat mengenai asal usul pesantren. Pendapat pertama mengatakan, bahwa pesantren berasal dari tradisi pra Islam. Sedangkan pendapat kedua mengatakan bahwa pesantren berasal dari tradisi Islam.

Pendapat A.H Johns dan C.C Ber yang menganalisa dari segi semantik kebahasaan, dapat mewakili salah satu pendapat pertama. “Istilah santri berasal dari bahasa Tamil , yang berarti guru mengaji, istilah tersebut berasal dari istilah *sashtri* yang dalam bahasa India berarti orang yang tahu buku-buku suci agama Hindu, atau seorang sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Kata *sashtri* yang berasal kata *sastra* berarti buku-buku suci, buku-buku agama atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan. Ini menunjukkan secara semantik pesantren lebih dekat ke tradisi pra Islam atau lebih tepatnya India.⁵⁸

⁵⁶ Ahmad Syafii Noer, *Pesantren Asal Usul dan Pertumbuhan Kelembagaan, Dalam Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta Gunung Agung, 1976 hlm. 104S

⁵⁷ Soegarda Poerbakawatja, *Ensiklopedi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung 1976, hlm. 223

⁵⁸ Khozin, *Jejak-Jejak Pendidikan Islam di Indonesia- Rekonstruksi Sejarah untuk Aksi*, Malang: UMM Press, 2006, hlm. 96

Mahmud Yunus cenderung kepada pendapat yang kedua. Dia menyatakan bahwa asal usul pendidikan yang dipergunakan dalam pesantren ternyata dapat ditemukan di Bagdad ketika menjadi pusat pemerintahan Islam. Tradisi menyerahkan tanah oleh Negara bagi pendidikan agama, dapat ditemukan dalam sitem wakaf dalam Islam.⁵⁹

Pendapat Kedua menyatakan, bahwa pesantren muncul sebagai adopsi sistem pendidikan Hindu Budha pada abad ke XVIII M dan mengalami perkembangan secara idependen pada abad keXIX M, dan sejak abad ke XX M, model pendidikan pesantren mulai dilakukan pembaharuan berbagai segi sebagai konsekuensi dari globalisasi dan bahkan dewasa ini pesantren mulai dilirik sebagai lembaga pendidikan alternatif bagi pembangunan bangsa ke depan. Istilah pesantren memang bukan berasal dari bahasa Arab, akan tetapi istilah pondok berasal dari bahasa Arab yaitu *Funduk* yang berarti persanggrahan atau penginapan bagi orang yang berpergian. Agaknya terlalu sederhana kalau istilah yang bukan berasal dari bahasa Arab, lalu dikatakan bukan berasal dari Islam seperti pesantren ini.

Pesantren merupakan lembaga keagamaan yang sarat nilai dan tradisi luhur yang telah menjadi karakteristik pesantren pada hampir perjalanan sejarahnya secara potensial, karakteristik tersebut memiliki peluang cukup besar untuk dijadikan dasar pijakan dalam menyikapi arus globalisasi dan persoalan-persoalan lainnya yang menghadang pesantren secara khusus, dan

⁵⁹*Ibid*, hlm.93

masyarakat luas secara umum.⁶⁰ Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua tetap istiqamah dan konsisten melakukan peranannya sebagai pusat pendalaman ilmu-ilmu agama (*tafaqquh fiddin*) dan lembaga dakwah Islamiyah serta ikut mencerdaskan bangsa.⁶¹

Pesantren dengan *teologi* yang dianutnya ditantang untuk menyikapi globalisasi secara kritis dan bijak. Pesantren harus mampu mencari solusi yang benar-benar mencerahkan. Sehingga, pada satu sisi, dapat menumbuhkan kembangkan kaum santri yang memiliki wawasan luas yang tidak gamang penuh menghadapi modernitas dan sekaligus tidak kehilangan identitas dan menjadi dirinya. Dan pada sisi yang lain pesantren mengantarkan masyarakat komunitas yang sadar akan persoalan yang dihadapi dan mampu mengatasinya dengan penuh kemandirian dan keadaban.

Dewasa ini perkembangan kuantitas pesantren semakin pesat. Perkembangan kuantitas pesantren juga disertai dengan berbagai pembenahan untuk meningkatkan mutu kualitas pendidikannya. Berbagai sekolah-sekolah formal mulai tingkat dasar sampai perguruan tinggi didirikan. Hal ini dimaksudkan untuk merespon tuntutan zaman. Sehingga, berbagai pesantren melakukan kompetisi dalam menyediakan lembaga pendidikan untuk merespon kebutuhan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya lembaga-lembaga pendidikan pesantren yang memiliki perguruan tinggi dari tingkat diploma sampai dengan pasca sarjana.

⁶⁰ A'la, ABD, *Pembaharuan Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006, hlm. 5

⁶¹ Syamsul Nizar dan Muhammad Syaifuddin, *Isu-Isu Kontenforer Tentang Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2010, hlm. 191

Di satu sisi perkembangan ini akan bernilai positif, karena kebutuhan santri terhadap lembaga pendidikan formal akan terpenuhi. Sementara disisi yang lain, identitas pesantren sebagai lembaga pendidikan yang mengajarkan ilmu-ilmu agama akan tenggelam. Hal ini disebabkan nilai-nilai pendidikan yang ditawarkan pesantren akan lebih terfokus pada lembaga-lembaga pendidikan formal yang ada, mengingat tuntutan kebutuhan pasar lebih cenderung pada legelitas formal yang disediakan oleh lembaga pendidikan formal secara umum.

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam sejatinya harus menjadi sumber kearifan dan memiliki daya *resistensi* tinggi terhadap segala proses pemudaran nilai-nilai moral lambat laun mulai terperangkap kedalam kehidupan yang *dehumanistik*, yang berlawanan dengan sifat manusia yang fitri.

Eksistensi pendidikan pondok pesantren di era modern ini, harus berdasar pada tiga hal, *pertama*, pesantren harus benar-benar menjadi pusat *tafaquh fiddin*. *Kedua*, pesantren harus menjadi pusat pendidikan dan pengembangan iptek, dengan cara meningkatkan apresiasi dan SDM para santri terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi mutakhir. *Ketiga*, pesantren harus menjadi pusat dakwah dan pengembangan masyarakat baik dalam konteks nasional maupun global.⁶²

Tidak sedikit kontribusi pesantren dalam pembangunan nasional selama ini. *Pertama*, pada masa penjajahan, pesantren memainkan peran perlawanan

⁶² Haidar Putra Daulay, *Peranan Pesantren dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional*, Padang Sidempuan: Fitrah (Vol.I) 1993, hlm. 104

dan mengambil strategi ujlah sebagai strategi perlawanan dan sekaligus pertahanan dari penjajah. *Kedua*, pada masa persiapan kemerdekaan, pesantren berperan sebagai pusat perjuangan dan pertahanan geriliawan seperti *Hizbullah* dan *Sabillila*.

Sementara pesantren dimasa kolonial, pesantren lebih mempunyai peran dan fungsinya di masyarakat. Bahkan pesantren menjadi motor penggerak segala bentuk dan protes terhadap pemerintahan Hindia belanda pada saat itu yang masih dan sedang berkuasa. Sebaliknya perguruan tinggi pada masa-masa awal kolonial belumlah bisa dikatakan mempunyai sesuatu yang bisa dikatakan berarti ketika itu. Karena, memang perguruan tinggi juga belum lahir.⁶³

Pada masa-masa kolonial tersebut, *hegomini* pesantren dan pembelajar ilmu-ilmu agama sangatlah besar dan menjadi salah satu kebanggaan umat muslim ketika itu. Karena dengan begitu, mereka akan bisa belajar langsung kepada tokoh-tokoh terkemuka pada saat itu. Dimana tokoh-tokoh Islam pada saat itu merupakan pujangga-pujangga terkemuka di dunia Islam Nusantara, bahkan internasional. Jika melihat kebelakang pada abad ke 17-18 maka, manusia akan melihat bagaimana peran seorang ulama seperti syekh yusuf al-Makassari, Abdrauf singkel, Syamsudin as-Sumaterani, Nuruddin ar-Raniri

⁶³ *Ibid*, hlm. 9

dan yang lainya dalam memimpin umatnya dan memberikan pembelajaran ilmu-ilmu agama Islam kepada umatnya.⁶⁴

Lebih jauh ketika perkembangan tradisi keilmuan Islam mengalami dinamika yang cukup pesat. Apalagi dengan dibukanya terusan Suez pada abad ke-19 atau tahun 1870. Maka, semangkin banyaklah umat Islam Indonesia yang mondok di pesantren sebagai sebuah lembaga pendidikan, yang ada adalah lembaga pendidikan yang mengajarkan dan mengkaji ilmu-ilmu keislaman saja. Hal itu bisa terlihat dari banyaknya kyai atau ulama yang lahir ketika itu, dan tentu saja pada abad ke-19, jumlah pesantren sudah tidak sedikit jumlahnya.⁶⁵

Lebih dari itu, pada abad ini pula para santri semangkin bertambah banyak yang melanjutkan studi keislamannya di kota Mekah sekaligus sambil melaksanakan ibadah haji. Apalagi pada saat itu di kota Mekah banyak sekali para santri yang berasal dari Nusantara telah menjadi ulama-ulama yang dikenal akan kapasitas keilmuannya bahkan kealimannya.

Keberadaan pesantren sebagai sebuah lembaga yang ikut berperan dalam mendidik dan mencerdaskan anak bangsa kurang mendapat apresiasi dari pemerintah. Terutama pada saat para pemegang kebijakan Negara menggunakan paradigma “*developmentalis*”. Paradigma ini adalah wujud dari buah *modrenisme* dan *kapitalisme*. karena itu pondok pesantren dianggap

⁶⁴ Sonhaji, *Akhlak Pesantren(Solusi Bagi Kerusakan Akhlak).*Jakarta ITTAQA PREES, hlm. 78

⁶⁵ *Ibid*, hlm. 80

sebagai komunitas yang terbelakang, tidak modern, tradisional, hingga kemudian dikesampingkan. Berangkat dari paparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pondok pesantren adalah merupakan intitusi pendidikan yang tertua di Indonesia yang telah berfungsi sebagai salah satu benteng pertahanan umat Islam, pusat dakwah dan pembangunan masyarakat muslim, pusat dakwah dan pembangunan masyarakat muslim Indonesia Khususnya.

Meskipun sistem pendidikan pesantren pada awalnya bercorak tradisional, dalam perkembangan berikutnya ia lebih bersifat dinamis, adaptif, emansifatif, dan responsip terhadap perkembangan dan kemajuan zaman. Agaknya pesantren tidak membiarkan dirinya dalam ketradisionalan yang berkepanjangan, tetapi lebih pada adaptasi dan nilai-nilai baru, baik secara langsung maupun tidak langsung ke dalam sistem pendidikanya.

Melihat dinamika ini, pesantren dalam bentuknya yang sudah terpoles oleh nilai-nilai baru itu tidak menampilkan krakteristiknya yang asli, seperti masa awal perkembangannya. Maka akhir-akhir ini sulit ditemukan sebuah pesantren yang bercorak tradisional murni. Karena pesantren sekarang telah mengalami transformasi sedemikian rupa sehingga menjadi corak yang berbeda-beda.⁶⁶

Para ahli dimanapun juga, sepakat bahwa sistem pendidikan yang terkait perlu diperbaharui secara berkesinambungan, atas pemahaman tersebut pakar pendidikan mengambil langkah-langkah menuju perbaikan sistem pendidikan

⁶⁶Hasan Basri, pesantren: *Karekteristik dan Unsur- Unsur Kelembagaan*, op, cit, hlm. 124

tradisional menuju sistem pendidikan modern yang dilengkapi dengan pola manajemen sebagai standar mutu. Bagi masyarakat luas, dengan tujuan supaya madrasah tidak dianggap sebagai salah satu pendidikan yang “bercirikan” tradisional, sehingga kiat-kiat untuk menepis anggapan masyarakat tersebut di atas diperlukan manajemen yang tertata dalam sistem pendidikan modern. Pendidikan yang mampu melakukan perubahan terhadap masyarakat.

Perubahan itu berwujud peningkatan pemahaman (persepsi) terhadap agama, ilmu dan teknologi. Juga dalam bentuk pengalaman atau praktek yang cenderung membekali masyarakat ke arah kemampuan masyarakat yang siap pakai. Kemampuan siap pakai yang dimaksud adalah sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya alam yang dinilai masyarakat. Dengan demikian masyarakat cenderung mengatasi persoalannya dengan potensi sendiri.

Kekuatan yang dimiliki oleh pesantren yang mengembangkan tugasnya sebagai lembaga pendidikan Islam terletak pada isinya yang bersikap agamis searah dengan kondisi masyarakat sebagai pemeluk agama. Kenyataan itu membawa dampak cepatnya terjadi pola perubahan masyarakat.

2. Pendidik

Dalam dunia pendidikan, pendidik adalah bagian terpenting dan sangat menentukan. Peran dan tugasnya tidak bisa dipandang sebelah mata. Dalam

proses pendidikan pendidik memiliki peranan sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga pendidik sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.⁶⁷ Pendidik menentukan kualitas peserta didik (*output*) dan tentu saja mutu pendidikan bangsa.

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁶⁸ Pendidik berarti juga orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaniya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaanya, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT, dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.⁶⁹

Betapa pentingnya fungsi pendidik dalam membangun mutu pendidikan dan perkembangan belajar peserta didiknya tidak akan pernah dilewatkan. Pendidik yang baik mampu membuat peserta didik dengan modal pas-pasan menjadi mangkin pintar dan sebaliknya pendidik yang kurang baik justru akan memperbodoh bakat-bakat kepandaian peserta didiknya. Baik

⁶⁷ Syaiful,Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Membuka Ruang Kreatifitas, Inovasi, dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*, Bandung : alfabeta, 2007, hlm. 99

⁶⁸ Undang-Undang Guru dan Dosen, No 20 Tahun 2003 tentang Sisitem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6

⁶⁹ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perpesktif Islam* Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992, hlm. 74-75

dalam konteks itu bukan hanya urusan etis, melainkan mencakup kompetensi-kompetensi seorang guru yang harus dimiliki.⁷⁰

Dalam skala yang lebih luas pendidik bahkan bisa menentukan masa depan suatu bangsa. Jepang bisa bangkit dari keterpurukan karena pendidik. Negara-negara maju bisa eksis karena pendidikannya terjamin karena jasa pendidik. Pendek kata pendidik adalah “kata kunci” bagi kemajuan suatu bangsa.⁷¹

Pendidik sebagai komponen mikro penentu dominan mutu pendidikan haruslah bermutu dan berkinerja baik dalam era globalisasi dengan berusaha menguasai berbagai teknologi informasi dan komunikasi, karena salah satu aspek yang mengalami perubahan dahsyat dalam era globalisasi adalah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta transformasi yang membuat dunia ini terasa semakin sempit. Pendidik sebagai komponen mikro penentu mutu pendidikan dalam sistem pendidikan nasional memiliki peranan yang sangat strategis dalam proses pembelajaran secara khusus dan dalam proses pendidikan secara umum.⁷²

Pendidik merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena pendidik selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Pendidik

⁷⁰ Anshori LAL. *Transformasi Pendidikan Islam*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010, hlm 57

⁷¹ *Ibid*, hlm. 57

⁷² Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: ALFABETA, 2010, hlm. 4

memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitanya dengan proses belajar mengajar. Pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak boleh tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh pendidik yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari pendidik dan berujung pada pendidik pula.⁷³

Pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya dibidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional, khususnya dibidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Pendidik sebagai tenaga profesional,⁷⁴ mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapat perlakuan formal sebagai mestinya dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang butuh pengembangan.⁷⁵

Seorang pendidik yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain, memiliki kualifikasi pendidikan profesi

⁷³ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007, hlm. 5

⁷⁴ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, cet V, 2008, hlm. 8

⁷⁵ Abdul Hadis dan Nurhayati, *op. cit*, hlm. 7

yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus (*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya. Dengan persyaratan semacam ini, maka tugas seorang pendidik bukan lagi *knowledge based*, seperti yang sekarang dilakukan, tetapi lebih bersifat *competency based*, yang menekankan pada penguasaan secara optimal konsep keilmuan dan perekayasaan yang berdasarkan nilai-nilai etika dan moral. Konsekuensinya, seorang pendidik tidak lagi menggunakan komunikasi satu arah yang selama ini dilakukan, melainkan menciptakan suasana kelas yang kondusif sehingga terjadi komunikasi dua arah secara demokratis antara pendidik dan siswa. Kondisi ini diharapkan dapat menggali potensi kreativitas anak didik.⁷⁶

Dengan profesionalisasi pendidik, maka pendidik masa depan tidak tampil lagi sebagai *pengajar (teacher)*, seperti fungsinya yang menonjol selama ini, melainkan beralih sebagai *pelatih (coach)*, *pembimbing (counselor)*, dan *manajer belajar (learning manager)*. Sebagai pelatih, seorang pendidik akan berperan seperti pelatih olah raga. Ia mendorong siswanya untuk menguasai alat belajar, memotivasi siswa untuk bekerja keras dan mencapai prestasi setingginya-tingginya, dan membantu siswa

⁷⁶ Indra Djati Sidi, *Menuju Masyarakat Belajar: Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*, Jakarta: Paramadina, 2001 hlm. 39

menghargai nilai belajar dan pengetahuan. Sebagai pembimbing /konselor, pendidik akan berperan sebagai sahabat siswa, menjadi teladan dalam pribadi yang mengundang rasa hormat dan keakraban dari siswa. Sebagai manajer belajar, pendidik akan membimbing siswanya belajar, mengambil prakasa, dan mengeluarkan ide-ide baik yang dimilikinya. Dengan ketiga peran pendidik ini, maka diharapkan para siswa mampu mengembangkan potensi diri masing-masing, mengembangkan kreativifitas, dan mendorong adanya penemuan keilmuan dan teknologi yang inovatif, sehingga para siswa mampu bersaing dalam masyarakat global.⁷⁷

Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik di institusi pendidikan, peningkatan motivasi kerja, kinerja atau produktivitas kerja, dan pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru sangat diperlukan. Selain itu, juga diperlukan kebijakan pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia. Profesionalisasi pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidik dan mutu pendidikan.⁷⁸

Peningkatan motivasi kerja pendidik dalam melakukan tugas-tugas pendidikan sangat penting dilakukan oleh para manajer pendidikan di madrasah. Dalam konteks manajemen personalia motivasi sebagai isu sentral dalam manajemen. Memotivasi pendidik dalam bekerja selalu menjadi perhatian utama para manajer dalam meningkatkan perfomasi kerja pendidik. Para manajer menyadari bahwa memotivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja.

⁷⁷ *Ibid*, hlm. 39

⁷⁸ Abdul Hadis dan Nurhayati, *op. cit*, hlm. 8

Peningkatan kinerja juga penting dilakukan oleh pendidik itu sendiri atau atas pengaruh motivasi kepala madrasah. Namun kondisi kerja para pendidik, baik sifatnya fisik maupun non fisik masih belum memberikan derajat kepuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerja pendidik. Kondisi kerja berupa kelas bocor, lantai pecah, kekurangan alat bantu, dan iklim hubungan pendidik yang kurang baik mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pendidik.

Kinerja pendidik tidak hanya ditunjukkan berupa hasil kerja, akan tetapi termasuk perilaku kerja. Kinerja pendidik disekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut, yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian pendidik dengan tugas mengajar.

Peningkatan kepuasan kerja pendidik dalam bekerja juga dapat ditingkatkan melalui layanan supervisi oleh kepala sekolah. Kepuasan kerja pendidik berkaitan dengan profesionalisme, motivasi, dan kinerja pendidik. Pendidik yang puas dalam bekerja cenderung profesional, motivasi kerja, dan kinerjanya bagus serta kaya dengan ide-ide ilmiah.⁷⁹

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan disebutkan standar kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik/guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut merupakan sebuah kesatuan yang utuh. Sehingga tidak bisa dipahami secara parsial atau terpisah antara satu dan

⁷⁹ *Ibid*, hlm 10

lainya. Mau tidak mau pendidik harus memiliki keempat kompetensi tersebut⁸⁰.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pendidik dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik sekurang-kurangnya meliputi;

- a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
- b. Pemahaman terhadap peserta didik;
- c. Pengembangan kurikulum atau silabus;
- d. Perancangan pembelajaran;
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran;
- g. Evaluasi hasil belajar; dan
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengactualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Sedangkan kompetensi kepribadian adalah sejumlah prasyarat yang harus dimiliki oleh pendidik dalam diri dan kepribadian. Kompetensi sekurang-kurangnya mencakup:

- a. Beriman dan bertakwa;
- b. Berakhlak mulia;
- c. Arif dan bijaksana;
- d. Demokratis;
- e. Mantap;
- f. Berwibawa;

⁸⁰ Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

- g. Stabil;
- h. Dewasa;
- i. Jujur;
- j. Sportif;
- k. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- l. Secara objektif mengevaluasi diri sendiri; dan
- m. Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan

Adapun kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:

- a. Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun;
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua wali peserta didik;
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan
- e. Menerapkan prinsip perasaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan teknologi, dan/atau seni budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan dalam;

- a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan
- b. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara koseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran yang akan diampu.

Semua guru harus memiliki empat kompetensi tersebut, namun demikian ada sejumlah sifat tambahan yang juga harus dimiliki, lebih khusus bagi pendidik. Pendidik akan berhasil menjalankan tugasnya apabila mempunyai kompetensi personal relegius, sosial relegius dan profesional relegius.⁸¹ Beberapa sifat tersebut diharapkan dapat menjadikan pendidik sebagai sosok ideal yang profesional, kompeten, patut digugu dan ditiru. Sifat tersebut adalah;

1. Zuhud dalam arti tidak mengutamakan materi, dan mengajar karena mencari keridhaan Allah SWT semata. Berkaitan dengan inilah maka kewajiban Negara untuk memberikan penghidupan yang layak bagi para pendidik dengan seluruh fasilitas kehidupan yang memadai.
2. Keberhasilan pendidik harus senantiasa dijaga. Artinya seorang pendidik harus bersih tubuhnya, jauh dari perbuatan maksiat, dosa, dan kesalahan. Bersih jiwanya, terhindar dari dosa besar, sifat riya, dengki, permusuhan, perselisihan, dan sifat-sifat tercela lain.

⁸¹ Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2006, hlm. 94

3. Ikhlas dalam pekerjaan. Keikhlasan dan kejujuran merupakan kunci bagi keberhasilan seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya. Ikhlas artinya sesuai antara perkataan dan perbuatan, melakukan apa yang ia katakan dan tidak malu untuk menyatakan ketidaktahuan. Seorang alim adalah seorang yang selalu harus menambah ilmunya dan menempatkan dirinya sebagai pelajar untuk mencari hakikat, disamping itu ia ikhlas terhadap murid dan menjaga waktunya. Tidak ada halangan seorang pendidik belajar dari muridnya, karena seorang pendidik dalam pendidikan Islam adalah seorang yang rendah hati, bijaksana, tegas dalam kata dan perbuatan, lemah lembut tanpa memperlihatkan kelemahan, keras tanpa memperlihatkan kekerasan.
4. Pemaaf. Ia sanggup untuk menahan kemarahan, menahan diri, lapang hati, sabar, dan tidak pemaarah.
5. Seorang pendidik merupakan bapak/ibu, saudara, dan sahabat sebelum ia menjadi pendidik.
6. Seorang pendidik harus mengetahui tabiat murid.
7. Menguasai materi pelajarannya.
8. Kreatif dalam memberikan pengajaran kepada siswanya, sehingga siswa mudah dalam menerima transfer pemikiran yang diberikan.
9. Harus menaruh kasih sayang terhadap murid dan memperhatikan mereka seperti anak sendiri.
10. Memberikan nasihat kepada murid dalam setiap kesempatan.

11. Mencegah murid dari akhlak yang tidak baik dengan jalan sindirian, terus terang, halus dengan tidak mencela.
12. Guru harus memperhatikan tingkat kecerdasan muridnya dan berbicara dengan mereka dengan kadar akalunya, termasuk dalam berbicara dengan bahasa mereka.
13. Tidak menimbulkan kebencian terhadap suatu cabang ilmu yang lain.
14. Pendidik harus mengamalkan ilmu serta menyelaraskan kata dengan prilaku.

Berkaitan dengan penyediaan guru, Undang-Undang no 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan peraturan pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang guru telah mengamanatkan bahwa kedepan, hanya yang berkualifikasi S1/D-IV bidang kependidikan dan non kependidikan yang memenuhi syarat sebagai guru. Dan selanjutnya telah menempuh dan dinyatakan lulus pendidikan profesi.

3. Tenaga Kependidikan

Menurut undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁸²

Keberhasilan Madrasah sangat tergantung oleh keberhasilan pemimpin pendidikan dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di lembaga pendidikan. Dalam hal ini, peningkatan produktifitas dan prestasi

⁸² Undang-Undang Guru dan Dosen, No 20 Tahun 2003.

kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di madrasah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Dalam struktur organisasi madrasah kepala madrasah sebagai pimpinan dan pengambil keputusan pada tingkat madrasah merupakan orang paling bertanggung jawab melaksanakan program dan kegiatan madrasah. Oleh karena itu persyaratan profesional dan kualifikasi untuk menduduki jabatan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan menjadi penting agar mampu membangkitkan dan mempertinggi keterlibatan para anggota tim. Semangat kerja sama yang dibangun oleh setiap tim madrasah secara keseluruhan akan menggambarkan performansi madrasah.⁸³

Manajemen tenaga kependidikan di madrasah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di madrasah yang harus dilaksanakan kepala madrasah. Adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan

⁸³ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Membuka Ruang Kreatifitas, Inovasi, dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*, Bandung : alfabeta, 2007, hlm. 117

perkembangan karir, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan organisasi.⁸⁴

Pelaksanaan tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga pendidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kopensasi, dan penilaian tenaga kependidikan.⁸⁵ Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.⁸⁶

4. Kyai

Kyai merupakan elemen yang paling esensial dari suatu pesantren. Ia sering kali bahkan merupakan pendirinya. Sudah sewajarnya bahwa pertumbuhan suatu pesantren semata-mata tergantung kepada kemampuan pribadi kyai. Kebanyakan kyai di Jawa beranggapan bahwa suatu pesantren dapat diibaratkan sebagai suatu kerajaan kecil di mana kyai merupakan sumber mutlak dari kekuasaan dan kewenangan (*power and authority*) dalam kehidupan dilingkungan pesantren. Tidak seorang pun santri atau orang lain yang dapat melawan kekuasaan kyai (dalam lingkungan pesantrennya) kecuali kyai lain yang lebih besar pengaruhnya. Para santri

⁸⁴ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesioal; Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005, hlm. 152

⁸⁵ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Tiori Praktek, dan Aplikasi*, Jakarta: PT Grasindo, 2005, hlm. 46

⁸⁶ Mulyasa, *op, cit*, hlm. 152

selalu mengharap dan berpikir bahwa kyai yang dianutnya merupakan orang yang percaya penuh kepada diri sendiri (*self-compident*), baik soal-soal pengetahuan Islam, maupun dalam bidang kekuasaan dan manajemen pesantren.⁸⁷

Para kyai dengan kelebihan pengetahuannya dalam Islam, seringkali dilihat sebagai orang yang senantiasa dapat memahami keagungan Tuhan dan rahasia alam, hingga dengan demikian mereka dianggap memiliki kedudukan yang tak terjangkau, terutama oleh kebanyakan orang awam. Dalam beberapa hal, mereka menunjukkan kekhususan dalam bentuk pakaian yang merupakan simbol kealiman yaitu kopiah dan serban.

Memiliki banyak santri tidak hanya meningkatkan pengaruh dan status kepemimpinan seorang kyai, tetapi juga dapat membantu menambah kekayaannya. Sokongan (yang berupa uang pondok dan bentuk-bentuk sokongan yang lain) yang diterima tahunan dari para murid biasanya dibelikan sawah atau tanah. Sokongan itu secara hitungan perorangan sebenarnya memang sangat kecil, tetapi karena dipungut sekaligus pada waktu yang bersamaan, maka cukup besar artinya bila dibelikan sawah.

Untuk menjadi seorang kyai, seorang calon harus berusaha keras melalui jenjang yang bertahap. Pertama-tama, ia biasanya merupakan anggota keluarga kyai. Setelah menyelesaikan pelajarannya di berbagai pesantren, kyai membimbingnya yang terakhir akan melatihnya untuk mendirikan pesantrenya sendiri. Kadang-kadang kyai pembimbing tersebut

⁸⁷ Zamakhsari Dhofier, *op. cit.*, hlm. 56

secara langsung dalam pendirian proyek pesantren baru, sebab kyai muda ini dianggap mempunyai potensi untuk menjadi seorang alim yang baik. Campur tangan kyai biasanya lebih banyak lagi, antara calon kyai tersebut dicarikan jodoh (biasanya dicarikan mertua yang kaya) dan diberi pendidikan istimewa agar menggunakan waktu terakhirnya di pesantren khusus untuk mengembangkan bakat kepemimpinannya.

Keberadaan seorang kyai dalam lingkungan sebuah pesantren adalah laksana jantung bagi kehidupan manusia. Begitu urgen dan esensialnya kedudukan kyai karena dia sebagai pengelola, pengasuh, pemimpin dan juga pemilik tunggal sebuah pesantren.

Didalam pesantren tradisional kyai memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar. Dia merupakan sumber belajar utama. Tetapi dalam pesantren modern, peran kyai bukan lagi merupakan satu-satunya sumber belajar. Dengan semakin beraneka ragam sumber-sumber baru, dan semakin tingginya dinamika komunikasi antara sistem pendidikan pesantren dan sistem yang lain, maka santri banyak belajar dari banyak sumber. Dengan banyaknya buku-buku pembaharuan pemikiran dalam Islam yang ditulis dalam bahasa Indonesia, baik oleh buku-buku yang ditulis oleh sarjana-sarjana Islam luar negeri, memasuki dunia pesantren dan dibaca oleh santri-santri dan ustadz. Hal ini merupakan sumber belajar bagi mereka. Meskipun demikian, kedudukan kyai di pesantren tetap merupakan tokoh kunci dan menentukan corak pesantren dan kyai menyadari hal yang demikian. Oleh karena itu, ia merestui santrinya belajar apa saja asal tetap

pada aqidah syari'ah agama, dan berpegang pada moral agama dalam hidup sehari-hari.⁸⁸

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pada pesantren modern kedudukan kyai tidak lagi merupakan sumber belajar satu-satunya. Hal ini disebabkan sumber belajar santri yang semangkin banyak mulai dari guru, buku-buku, media, audio visual dan sebagainya. Namun peranan dan kedudukan kyai di dalam suatu pesantren tetap menjadi tokoh atau pemimpin tertinggi serta merupakan ciri khas pesantren.

5. Fungsi Pondok Pesantren

Ternyata pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga berfungsi sebagai lembaga pendidikan sosial dan penyiaran agama. Sebagai lembaga pendidikan yaitu pesantren menyelenggarakan pendidikan formal (madrasah, sekolah umum, dan perguruan tinggi), dan pendidikan non formal yang secara khusus mengajarkan agama yang sangat kuat dipengaruhi pikiran-pikiran ulama fiqh, hadis, tafsir, tauhid, dan tasauf. Fungsi pesantren sebagai lembaga sosial yaitu pesantren menampung anak dari segala lapisan masyarakat tanpa membedakan tingkat sosial ekonomi orang tua. Sedangkan fungsi pesantren sebagai lembaga penyiaran agama yaitu pesantren adalah tempat para santri mendapatkan pengajaran Islam.

⁸⁸ Mastuhu, *Dinamika Pendidikan Pesantren*, Jakarta: INIS, 1994, hlm. 66

Dimana para ulama menyiarkan agama atau menyebarkan Islam di pesantren tersebut. Selain itu pesantren tempat pengajian untuk masyarakat umum.⁸⁹

Dalam perkembangannya misi perkembangan pondok pesantren mengalami perubahan sesuai dengan arus kemajuan zaman yang ditandai dengan munculnya IPTEK. Sejalan dengan terjadinya perubahan sistem pendidikannya, maka mangkin jelas fungsi pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan, disamping pola pendidikan secara tradisional ditetapkan juga pola pendidikan modern. Hal ini Nampak dari kurikulum yang diajarkan, yang merupakan integrasi pola lama dan pola baru begitu pula pondok pesantren yang termasuk katogari yang berkembang akhir-akhir ini cenderung menerima dan menerapkan modernisasi kedalam masyarakat. Di bidang pendidikan umpamanya adanya pendidikan persekolahan mendapat sambutan hangat dari pesantren sehingga pesantren mengembangkan sistem pendidikan klasikal di samping bandongan, sorogan, dan wetonan. Juga pendidikan keterampilan kursus-kursus yang semuanya sebagai bekal santri yang bersifat matrial.

⁸⁹ Ali Idrus, *Manajemen Pendidikan Global Visi, Aksi, dan Adabtasi*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009, hlm. 97

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut *Usman* dan *Akbar* penelitian kualitatif harus dilakukan dalam suasana yang wajar (*natural setting*) dan data yang dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif.⁹⁰

Ciri-ciri penelitian kualitatif antara lain:

1. Peneliti merupakan instrumen utama dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data yang ada.
2. Pengumpulan data dilakukan dalam latar yang alamiah (*natural setting*).
3. Kebanyakan penelitian kualitatif menggunakan analisis induktif, terutama pada tahap-tahap awal.
4. Makna dibalik tingkah laku manusia hakekatnya merupakan hal yang sangat esensial.
5. Menuntut peneliti melakukan kegiatan sendiri di lapangan.
6. Kegiatan triangulasi baik metode maupun sumber data yang dilakukan secara ekstensif.

⁹⁰ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, h.81

7. Aktor yang dijadikan sebagai fokus penelitian diperhitungkan sebagai partisipan dan konsultan dalam menangani kegiatan penelitian.
8. Hasil penelitian tidak selalu dianggap sebagai penemuan terakhir sepanjang belum ditemukan bukti-bukti yang kuat yang tak tersangah melalui *contrtrary evidence*.
9. Pengambilan sampel selalu dilakukan secara *purposive* rasional (*logical, purposive sampling*)
10. Penelitian kualitatif tidak menolak data yang menunjukkan pada beberapa banyak dari suatu hal.⁹¹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri- Riau. Yang terletak di Desa Harapan Baru Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Adapun waktu penelitian berlangsung selama empat bulan yaitu Oktober-Desember 2011. Selama itu penulis berada di lokasi penelitian untuk mengumpulkan data di Pondok Prsantren Nahdhatul Islam Duri- Riau.

C. Sumber Data Penelitian

Data adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan bahan kajian analisis atau kesimpulan.⁹² Data yang dikumpulkan dalam

⁹¹ Sudarwan Danim, *op. cit*, hlm. 169

penelitian ini adalah sesuai dengan fokus penelitian, yaitu perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan di Pondok Pesantren nahdhatul Islam Duri.

Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif pada dasarnya didasarkan pada tujuan penelitian atau *Purposive sampling*, artinya besarnya sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian. Anggota sampel bersifat *emergence sampling*, tidak tetap dan mengalami perubahan selama penelitian berlangsung sampai terpenuhi data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Siapa dan berapa jumlah sampel akan ditetapkan secara purposif.

Adapun untuk dapat memperoleh variasi yang memadai dan dapat memperluas informasi yang akan diperoleh, maka teknik sampel purposif dalam penelitian ini menggunakan teknik “bola salju” atau *snowball sampling technique*.⁹² Sampel manusia yang digunakan

halamannnnnnnnnn 59

1. Data Primer

Data primer meliputi: (a) seluruh situasi, kondisi dan lingkungan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam. (b) Pimpinan Pondok Pesantren, Kepala Madrasah, Guru-guru, Pegawai Tata Usaha dan *Stakeholder* Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

2. Data Sekunder

⁹² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &G)* Bandung, Alfabeta, hlm. 2

⁹³ *Ibid*, hlm.2

Data sekunder dalam penelitian ini adalah: Arsip dan dokumen berupa arsip-arsip foto, dokumen perorangan, dokumen resmi dan dokumen lainya yang berkaitan dengan fokus penelitian perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Misalnya dokumen surat lamaran, phas foto pelamar dan lain sebagainya.

D. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Menurut Nasution teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumen.⁹⁴ Untuk uraian masing-masing teknik peneliti uraian sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto observasi adalah memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Dalam psikologi disebut dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.⁹⁵

Selanjutnya ia mengemukakan ada dua jenis yang digunakan untuk observasi yaitu: (1) *Observasi non sistemis*:

⁹⁴ Nasution, *Asas-Asas Kurikulum*, Bandung: Jemmars, 1986, hlm. 261

⁹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Sistem Pendekatan Sistem*, Jakarta: Rineka Cipta, Hlm. 216

dilakukan oleh pengamat dengan tidak menggunakan intrumen pengamatan, (2) *observasi sistematis*: dilakukan oleh pengamat dengan menggunakan pedoman sebagai instrument pengamatan.⁹⁶

Observasi adalah pengamatan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.⁹⁷ Adapun alat pengumpulan datanya disebut panduan observasi, yang digunakan untuk mendapatkan data hasil pengamatan, baik terhadap benda, kondisi, situasi, kegiatan, proses, atau penampilan tingkah laku.⁹⁸

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pendidik dan tenaga pendidikan yang ada di Pesantren Nahdhatul Islam Duri-Riau. Observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi non partisipan, dimana peneliti tidak ikut dalam proses kegiatan yang dilakukan hanya mengamati dan mempelajari kegiatan dalam rangka memahami, mencari jawaban dan mencari bukti terhadap perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.

Di samping itu, metode observasi digunakan peneliti dalam kaitannya dengan mengumpulkan data tentang

⁹⁶ *Ibid*, hlm. 216

⁹⁷ P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka cipta, 1991, hlm. 63

⁹⁸ Sanapiah Faisal, *Format-Format Pendidikan Sosial, Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Jakarta: Cv Rajawali, 1992, hlm. 136

gambaran umum pesantren, seperti sekolah, masjid, perpustakaan, kantor dan sebagainya. Selain itu informasi-informasi lainya sebagai pelengkap penelitian. Dalam hal ini peneliti mendatangi pesantren guna memperoleh data yang kongkret tentang hal-hal yang menjadi objek penelitian, selain untuk melihat dan mengamati langsung dari dekat kegiatan pesantren.

Observasi ini untuk mengawasi peristiwa yang terjadi pada situasi penelitian. Perencanaan dan rekrutmen apakah sudah benar dilaksanakan dilihat kenyataannya secara langsung. Pencatatan dokumen dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara kritis perencanaan rekrutmen yang ada baik dokumen dari proses penyusunannya, analisis yang digunakan sampai pada implementasinya.

2. Wawancara

Koentjaraningrat mengemukakan bahwa beberapa mamfaat wawancara kualitatif, adalah; (1) Peneliti dapat menggali hal-hal yang tersembunyi jauh dalam diri subjek penelitian, (2) Peneliti dapat menggali keadaan masa lampau, sekarang dan yang akan datang.⁹⁹

⁹⁹ Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT Gramedia, 1993, hlm 59

Wawancara yaitu cara yang digunakan untuk mendapatkan keterangan secara lisan dari responden.¹⁰⁰ Dalam wawancara ini peneliti menggunakan jenis wawancara bebas terpimpin, artinya pewawancara berjalan bebas tetapi masih terpenuhi komparabilitas dan realibilitas terhadap persoalan-persoalan penelitian. Wawancara peneliti lakukan dengan pimpinan pondok pesantren, kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru-guru, TU, staf, dan karyawan, Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri-Riau. Wawancara ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang proses perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, latar belakang perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan, dan kapan terjadinya proses rekrutmen tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan bahan yang sangat penting dalam sebuah penelitian, hal ini disebabkan karena dokumentasi berfungsi sebagai bagian dari metode lapangan (*field method*) yang dibutuhkan peneliti untuk menelaah, menafsirkan dan mengambil kesimpulan dari sumber-sumber skunder empiris.

¹⁰⁰ *Ibid*, hlm. 129

Dokumentasi adalah gambaran mengenai pengalaman hidup dan penafsiran atas pengalaman hidup yang dilengkapi dengan data-data yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait. Disisi lain dokumentasi juga merupakan bahan tertulis maupun film yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan dari orang kelompok tertentu.

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, agenda dan sebagainya.¹⁰¹ Metode dokumentasi ini, peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang jumlah santri, keadaan pengajar, dan data yang bersifat dokumentasi. Selain itu digunakan untuk mempelajari proses rekrutmen pendidik tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri-Riau.

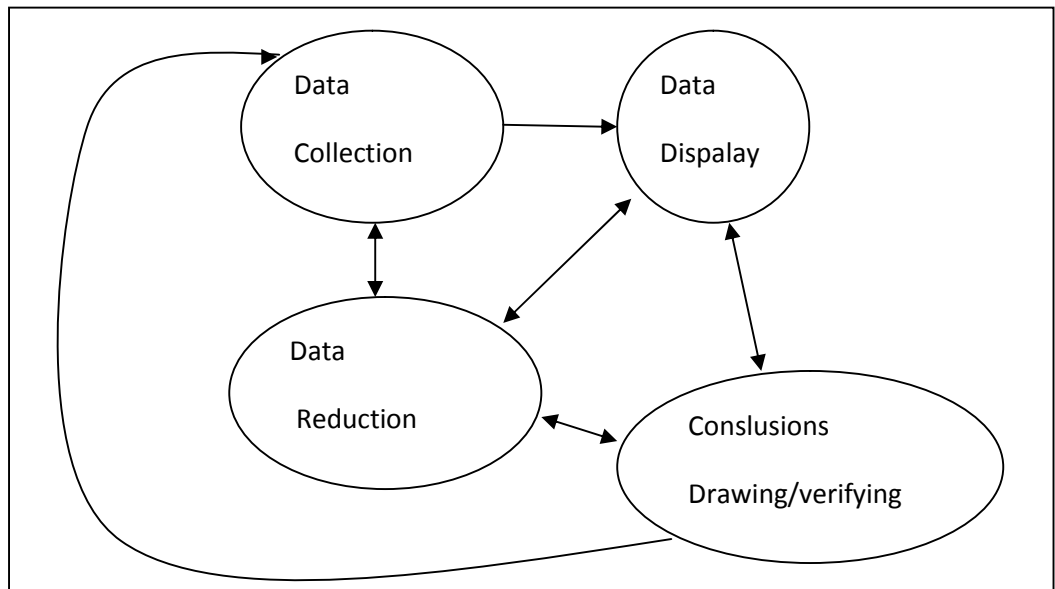
E. Teknik Analisis Data

Analisa data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, katogari dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema dan dapat ditemukan hipotesis kerja seperti yang disampaikan oleh data. Kajian dalam tesis ini adalah penelitian yang analisisnya menggunakan analisis kualitatif. Oleh karena itu dalam menganalisis data penulis menggunakan metode induktif, yaitu proses logika yang

¹⁰¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998, hlm. 225

berangkat dari data empirik lewat observasi menuju kepada suatu teori.¹⁰²

Adapun kegiatan analisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: MB, Miles, and AM. Muherman

Sebagaimana diketahui dalam penelitian kualitatif, jenis-jenis data yang dihasilkan diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Supaya data yang terkumpul dapat sesuai dengan kerangka kerja maupun fokus masalahnya, maka analisis data menempuh tiga langkah utama antara lain: reduksi data, yaitu proses memilih, menyederhanakan, memfokuskan, mengabstrasikan dan mengubah data kasar kedalam catatan lapangan. Sajian data yaitu suatu cara merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk pembuatan kesimpulan dan atau tindakan yang diusulkan. Verifikasi data yaitu

¹⁰² Saifudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998, hlm. 40

penjelasan makna data dalam suatu konfigurasi yang secara jelas menunjukkan akhir kausal sehingga dapat diajukan proposisi-proposisi yang terkait dengannya.¹⁰³

F. Pengecekan Keabsahan Temuan.

Penelitian kualitatif harus dilakukan uji keabsahan atau kesahian data. Oleh karena itu agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kesahinnya dilakukan verifikasi dalam upaya pemeriksaan keabsahan data didasarkan atas kriteria-kriteria tertentu untuk menjamin kepercayaan data yang diperoleh melalui penelitian. Menurut Moelong ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*).¹⁰⁴

Derajat kepercayaan (*credibility*) sebagai pengganti konsep validitas internal, dalam penelitian ini dilakukan dengan cara : (1) memperpanjang keikutsertaan, (2) ketekunan dalam observasi, (3) memanfaatkan referensi yang ada, (4) pengecekan sejawat melalui dengan para pakar sistem perencanaan dan praktisi di lapangan, (5) kajian kasus negatif, (6) pengecekan anggota karena dalam data dilakukan secara *team*, triangulasi baik berkenaan dengan data maupun metode.

¹⁰³ Mohammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Angkasa 1993, hlm. 167

¹⁰⁴ Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2011, hlm. 324

Untuk memperkuat analisa data, dipergunakan teknik Triangulasi data adalah prosedur pengecekan keabsahan dan keotentikan data melalui indeks-indeks internal lain yang dapat memberi bukti yang sesuai. Menurut Moleong triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Selanjutnya ia mengatakan bahwa triangulasi dilakukan dengan memanfaatkan sumber-sumber dan teori. Triangulasi data dilakukan dengan memanfaatkan sumber-sumber dan teori. Triangulasi data dilakukan dengan cara: (1) membandingkan data hasil wawancara dengan pihak lain, (2) membandingkan data yang diperoleh dengan teori-teori yang relevan.¹⁰⁵

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu meliputi: (1) triangulasi dengan sumber, dilakukan dengan membandingkan dan mengecek ulang data hasil pengamatan dengan hasil wawancara; (2) triangulasi dengan metode, dilakukan dengan membandingkan data dan mengecek ulang informasi dari pengamatan, wawancara, dan tes akhir tindakan dengan metode yang digunakan dalam tindakan; dan (3) triangulasi dengan teori, dilakukan untuk membandingkan data hasil tindakan, pengamatan, dan wawancara dengan teori yang terkait.

¹⁰⁵ Moleong, *op. cit*, hlm. 287

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Pondok Pesantren Nahdhatul Islam

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Nahdhatul Islam

Pondok Pesantren Nahdhatul Islam berdiri pada tahun 1998. Pondok Pesantren Nahdhatul Islam berlokasi di Desa Harapan Baru Kota Duri kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Propinsi Riau. Secara geografis Pondok Pesantren Nahdhatul Islam berada di pedesaan dengan jarak ke kota kecamatan lebih kurang 20 km, ke kota kabupaten lebih kurang 180 km dan jarak ke kota propinsi lebih kurang 140 km. Sampai saat ini Pondok Pesantren Nahdhatul Islam sudah berjalan tiga belas tahun. Dengan nomor badan hukum pendirian Pondok Pesantren Nahdhatul Islam No 47 atas nama Hazmentori, S.H Tanggal 23 Agustus 1999.¹⁰⁶

Selain untuk menampung anak-anak yang telah cukup umur untuk menempuh pendidikan, pendirian Pondok Pesantren Nahdhatul Islam ini juga didasari oleh keinginan orang tua murid yang ingin anaknya dapat mendalami ilmu-ilmu agama di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam. Selanjutnya masyarakat sekitar lingkungan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam merasa nyaman karena Pondok Pesantren Nahdhatul Islam dapat memberikan rasa nyaman dan relegius.

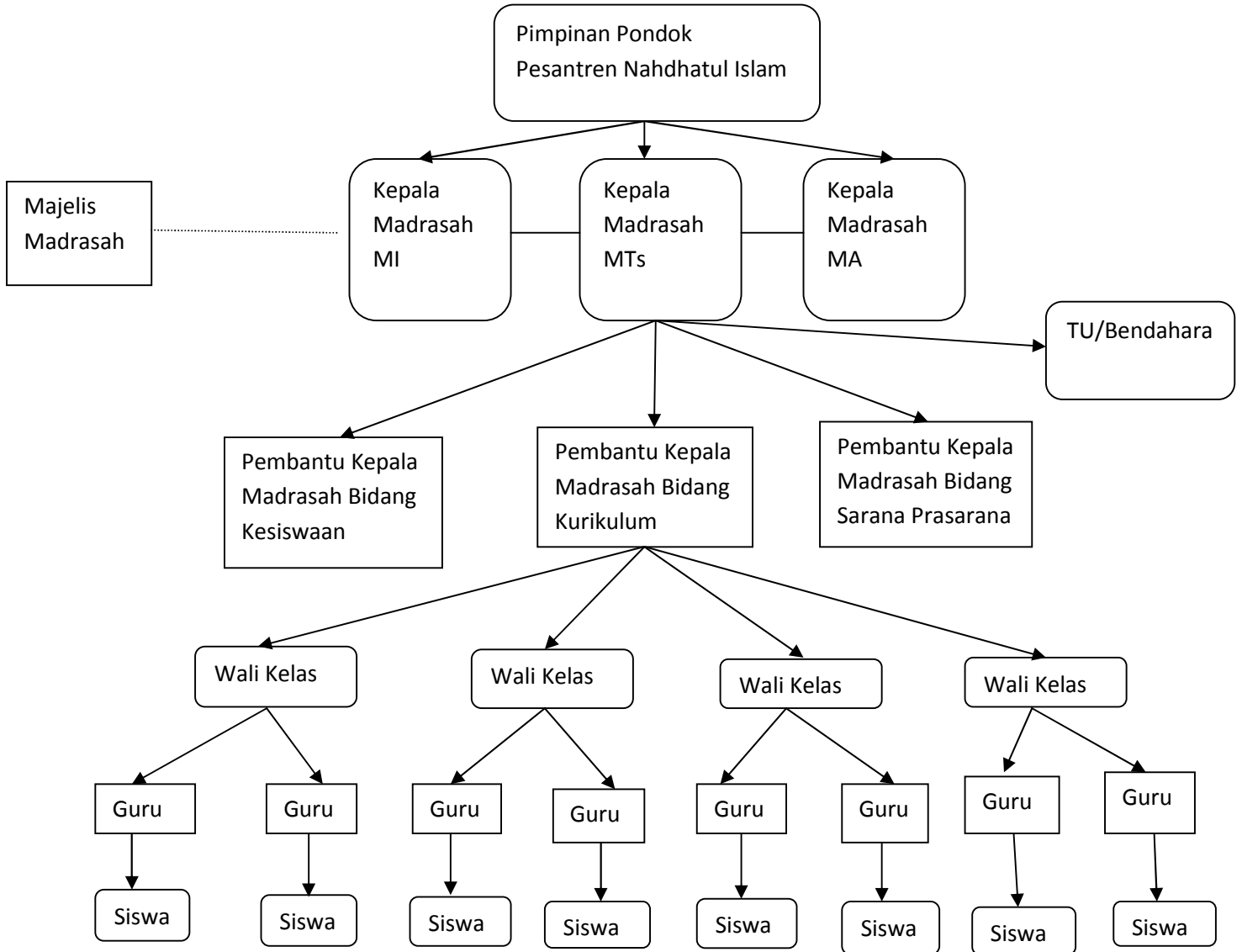
¹⁰⁶ Akta Notaris Pendirian Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

2. Struktur Organisasi

Sebagai institusi pendidikan, Pondok Pesantren Nahdhatul Islam mempunyai struktur organisasi yang secara hirarki bertanggung jawab dalam mengelola, memelihara dan melaksanakan pendidikan agar tertata secara manajerial, hal ini demi adanya tanggung jawab hukum, sebab Pondok Pesantren Nahdhatul Islam juga merupakan institusi pendidikan formal dan legal,

Adapun struktur organisasi yang ada di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam disusun secara profesional, sehingga apa yang menjadi tujuan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam dapat dicapai. Namun demikian, susunan struktur organisasi pada lembaga ini masih tergolong sederhana, dimana pimpinan pondok dan kepala madrasah dibantu oleh beberapa wakil, kemudian TU, dan Bendahara, untuk selanjutnya dewan guru, dan siswa, namun demikian, masing-masing mempunyai tugas yang telah diatur demikian rupa.

STRUKTUR PONDOK PESANTREN NAHDHATUL ISLAM



Sumber; Dokumentasi Pondok Pesantren Nahdhatul Islam

Keterangan:

Pimpinan Pondok	: K. H Masykur YA Kaban BA
Kepala Madrasah Aliyah	: Jafar Hasibuan, S.Pd.I
Kepala Madrasah Tsanawiyah	: Suprianto, S.Pd.I
Kepala Madrasah Ibtidaiyah	: Fatma Wahyu Dewi Kaban S.Pd
PKM Kurikulum MA	: Ibnu Hajar Tanjung BA
PKM Kesiswaan MA	: Mulia, SP
PKM Kurikulum MTs	: Herman, S.Pd.I
PKM Kesiswaan MTs	: Arseh S.Ag
PKM Sarana Prasara MTs	: Dirma Rohayandi
PKM Kurikulum MI	: Rohima, S.Pd.i
PKM Kesiswaan MI	: Rini Trisnawani
Bendahara Umum	: Diana Effendi
TU	: Sri Mulianti, S.Pd.I
Majelis Madrasah	: Anto.P

1. Kepala Madrasah

Tugas kepala madrasah yang ada di Pondok Pesantren Nahdhatul

Islam adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan program kerja
- b. Merencanakan RAPBM
- c. Mengkordinir perencanaan dan pelaksanaan rencana iyuran pendapatan madrasah.

- d. Mengkordinir kegiatan UN/US dan penerimaan siswa baru
- e. Mengawasi dan membina pengelolaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)
- f. Merencanakan dan membina pengembangan potensi dan karir staf.
- g. Mengkordinir pelaksanaan bimbingan siswa.
- h. Merencanakan pengembangan, pendayagunaan dan pemeliharaan sarana prasarana.
- i. Menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Mengkordinir pengembangan kurikulum.
- k. Mengevaluasi kegiatan program madrasah.

2. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum.

Tugas wakil kepala madrasah bidang kurikulum di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam adalah sebagai berikut;

- a. Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
- b. Menyusun pembagaian tugas guru dan jadwal pelajaran
- c. Mengatur penyusunan program pengajaran (program semester, program satuan pelajaran dan persiapan mengajar, penjabaran dan penyesuain kurikulum.
- d. Mengatur pelaksanaan kurikuler dan ekstra kurikuler
- e. Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan, dan laporan kemajuan belajar siswa serta pembagian raport dan STTB.

- f. Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran.
 - g. Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar.
 - h. Mengatur pengembangan MGMP dan kordinator mata pelajaran.
 - i. Mengatur mutasi siswa
 - j. Melakukan supervisi administrasi dan akedemis
 - k. Menyusun laporan.
3. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan

Tugas wakil kepala madrasah bidang kesiswaan di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam adalah sebagai berikut;

- a. Mengatur program pelaksanaan bimbingan konseling.
- b. Mengatur dan mengkordinasikan pelaksanaan 7 K
- c. Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja (KIR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Patroli Keamanan Sekolah (PKS), dan Paskibraka.
- d. Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan.
- e. Menyelenggarakan cerdas cermat, olah raga prestasi.
- f. Menyeleksi calon untuk diusulkan beasiswa

4. Wakil Kepala Madrasah Bidang Sarana Prasarana

Tugas wakil kepala madrasah bidang sarana prasarana pada Pondok Pesantren Nahdhatul Islam adalah sebagai berikut ;

- a. Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar.
- b. Merencanakan proses pengadaanya.
- c. Mengatur pemamfaatan sarana prasarana.
- d. Mengelola perawatan, perbaikan, dan pengisian.
- e. Mengatur pembukuanya.
- f. Membuat laporan.

5. Tata Usaha

Tugas Tata Usaha pada pondok pesantren Nahdhatul Islam adalah sebagai berikut;

- a. Penyusunan program kerja madrasah
- b. Mengatur administrasi surat menyurat.
- c. Penyusunan administrasi ketenagaan dan siswa.
- d. Mensosialisasikan madrasah.
- e. Penyusunan administrasi madrasah.
- f. Melaporkan prihal kelengkapan madrasah.
- g. Mengkordinasikan dan melaksanakan 7K
- h. Membuat laporan kerja.

6. Guru

Guru bertanggung jawab kepada kepala madrasah dan mempunyai tugas melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Tugas dan tanggung jawab guru meliputi.

a. membuat perangkat program pengajaran

- AMP
- Program tahunan/semester
- Program satuan pelajaran
- Program rencana pengajaran
- Program mingguan guru
- LKS

b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran.

c. melaksanakan penilaian kegiatan proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, ujian akhir.

d. Melaksanakan analisis ujian harian.

e. Mengisi daftar nilai siswa.

f. Melaksanakan kegiatan membimbing kepada guru lain dalam proses kegiatan belajar mengajar.

g. Membuat alat pelajaran/ alat peraga.

h. Menumbuhkan kembangkan sikap menghargai karya seni.

i. Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

j. Membuat catatan tentang kemajuan hasil siswa.

- k. Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran.
- l. Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum.
- m. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya

7. Wali Kelas

Wali kelas membantu kepala madrasah dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut;

- a. Pengelolaan kelas.
- b. Penyelenggaraan kelas meliputi.
 - 1. Denah tempat duduk siswa.
 - 2. Papan absensi siswa.
 - 3. Daftar pelajaran kelas.
 - 4. Daftar piket kelas.
 - 5. Buku absensi siswa.
 - 6. Buku kegiatan pembelajaran
 - 7. Tata tertib siswa
- c. Penyusunan pembuatan statistik bulanan siswa
- d. Pengisian daftar kumpulan nilai siswa (leger)
- e. Pembuatan catatan khusus tentang siswa
- f. Pencatatan mutasi siswa
- g. Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar.
- h. Pembagian buku laporan

8. Majelis madrasah

Tugas majelis madrasah Pondok Pesantren Nahdhatul Islam adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.
- b. Melakukan kerja sama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- c. Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat.
- d. Memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada satuan pendidikan mengenai:
 1. Kebijakan dan program pendidikan;
 2. Rencana Anggaran Pendidikan dan Belanja Madrasah (RAPBM);
 3. Kriteria kinerja satuan pendidikan;
 4. Kriteria tenaga pendidikan;
 5. Kriteria fasilitas pendidikan; dan
 6. Hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan.

- e. Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu pemerataan pendidikan.
- f. Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan disatuan pendidikan.
- g. Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran, pendidikan disatuan, pendidikan.

9. Bendahara

Tugas bendahara sebagai berikut:

- a. Menerima dan mengalokasikan untuk kebutuhan madrasah.
- b. Membantu kepala Madrasah menyusun RAPBM
- c. Menyusun laporan keuangan.

10. Petugas keamanan

Tugas keamanan adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab atas keamanan madrasah
- b. Menjaga ketertiban madrasah.

11. Petugas kebersihan:

Tugas kebersihan adalah sebagai berikut:

- a. Membersihkan halaman madrasah, kamar mandi, kloset dan hal-hal disekitar lingkungan madrasah.
- b. Menjaga kebersihan, keindahan dan kenyamanan di lingkungan madrasah.
- c. Membuat taman dan penghijauan di lingkungan madrasah.

3. Tujuan Kelembagaan

Sebagai sebuah organisasi pendidikan, yayasan ini jelas mempunyai tujuan. Bahkan pendirian lembaga ini mempunyai tujuan yang akan dicapai dengan jelas dan terencana baik tujuan dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Selain itu tujuan dalam skala mikro dan tujuan dalam skala makro. Namun, karena lembaga pendidikan ini bernaung di bawah yayasan pondok pesantren, maka apa yang menjadi tujuan lembaga ini seiring dengan tujuan yang dimaksud;

Dalam skala mikro lembaga ini bertujuan sebagai berikut;

1. Berusaha mendidik dan menciptakan generasi muslim menjadi generasi yang tangguh dan Islami yang dilengkapi dengan pengetahuan iman dan taqwa yang memadai.
2. Menyalurkan aspirasi masyarakat muslim agar anak-anak mereka dapat terus menuntut ilmu di lembaga ini, sehingga pengetahuan agama yang dipelajari dapat terus ditingkatkan dan disertai dengan pendidikan formal yang berlaku di Indonesia.
3. Menanamkan dan mengajarkan pengetahuan Islam kepada para siswa sebagai bekal dalam menghadapi kehidupan dimasa mendatang.
4. Mencetak kader-kader yang berakhlak mulia melalui contoh dan teladan yang nyata dan baik.

Sedangkan tujuan lembaga ini secara makro adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan amanah agama yang dibawa oleh Rasulullah SAW, yakni dakwah dimuka bumi ini dengan melalui jalan pendidikan agama.
2. Ikut berpartisipasi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia, serta meningkatkan pembangunan masyarakat di bidang sumber daya manusia dari sisi pendidikan agama, latihan-latihan, keterampilan, kesehatan, sosial, dan kebudayaan memajukan dan meningkatkan kesejahteraan yang secara umum sesuai serta berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia.
3. Ikut mewujudkan aplikasi kultur Melayu Riau yang identik dengan Islam sehingga siswa diharapkan dapat berakhlak Islam sesuai dengan adat-istiadat Melayu.
4. Membuka lapangan pekerjaan para intelektual muslim untuk dapat menyalurkan ilmu pengetahuan yang telah diserap dari berbagai perguruan tinggi dan pondok pesantren ditanah air, sesuai dengan bidang keahlian dari institusi pendidikan masing-masing.

Selain dari tujuan di atas, Pondok Pesantren Nahdhatul Islam ini mempunyai tujuan jangka pendek, menengah dan panjang, sesuai dengan bunyi pasal yang tertuang dalam akte Notaris Yayasan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam, yang tertulis sebagai berikut;

Pasal 4, untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut Pondok Pesantren Nahdhatul Islam akan melakukan usaha-usaha:

- a. Menyelenggarakan pendidikan prasekolah yaitu Taman Kanak-Kanak/Raudhatul Athfal sampai Perguruan Tinggi.
- b. Menyantuni dan memelihara anak yatim, anak terlantar serta anak putus sekolah untuk diberi pendidikan agama Islam.

4. Jumlah dan Kualifikasi Guru

Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang mengajar pada Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Sebanyak Sebanyak 58 orang guru, dan jumlah tenaga kependidikan sebanyak 10 Pegawai tahun pelajaran 2011/2012.

5. Jumlah Siswa

Sejak pertama berdirinya secara statistik jumlah siswa Pondok Pesantren Nahdahatul Islam berjumlah 647 Siswa tahun pelajaran 2011/2012.

TABEL I
PERKEMBANGAN JUMLAH SANTRI

KELAS	TAHUN								
	2009/2010			2010/2011			2011/2012		
	LK	PR	JLH	LK	PR	JLH	LK	PR	JLH
I	58	33	91	37	28	65	33	24	67
II	35	38	63	32	40	72	52	24	76
III	39	24	63	46	27	73	34	24	58
IV	27	33	60	38	24	62	33	21	54
V	21	21	42	31	30	61	25	32	57
VI	19	15	34	21	31	52	20	18	38
VII	46	41	87	34	41	75	31	35	66
VIII	38	34	72	35	46	81	26	28	54
IX	29	25	54	35	38	73	36	44	80
X	12	20	32	21	20	41	13	20	33
XI	21	18	39	15	19	34	23	19	42
XII	8	9	17	19	19	38	16	15	31
JLH	353	301	654	364	363	727	342	305	647

Dokumentasi Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Tahun Pelajaran 2011/2012

6. Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam

Sebagai suatu lembaga pendidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri, telah merumuskan visi, misi dan tujuan. Sebab itu setiap aktivitas yang dilakukan dalam proses pendidikan selalu berpedoman pada rumusan yang telah ditetapkan tersebut.

Visi Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri adalah: “Menjadikan Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam sebagai lembaga pendidikan yang terpercaya, beriman, berilmu, berakhlakul karimah dan bertaqwa”.

Misi Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri adalah:

1. Membentuk siswa yang cerdas, terampil, sehat jasmani dan rohani, serta berbudi pekerti luhur.
2. Menciptakan lingkungan Pondok Pesantren yang kondusif.
3. Menumbuh kembangkan penghayatan dan pengamalan agama.
4. Meningkatkan prestasi akademis dan non akademis.
5. Menerapkan budaya bersih dan tertib.
6. Memberikan pelayanan pendidikan terbaik untuk anak didik.
7. Membentuk siswa yang disiplin, bertanggung jawab, ulet, jujur, ikhlas dan mandiri.

Target dan tujuan yang akan dicapai oleh Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri adalah.

1. Lulus ujian nasional 100%
2. Diterima disekolah pavorit bagi siswa yang ingin melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi.
3. Bebas dari rokok, narkoba dan fornografi
4. Naik kelas 100% dari kelas berikutnya.
5. Bebas pelanggaran etika, moral, budaya, serta disiplin.

B. Penyajian Data dan Pembahasan

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada bab I, yaitu untuk mengetahui perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri-Riau, faktor-faktor yang mendukung dan faktor-faktor yang menghambat perencanaan di pondok pesantren tersebut. Masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

Dalam melakukan perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan ada beberapa tahap yang dilaksanakan yaitu:

a. Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja

Perkiraan sumber daya manusia berusaha menentukan sumber-sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan demi kesuksesan lembaga tersebut. Proses perkiraan kebutuhan tenaga kerja terdiri dari penilaian manajerial dan dasar penyusunan formasi. Berikut penjelasannya

1. Penilaian Manajerial

Penilaian manajerial metode paling umum. Dengan metode ini dipikirkan perkembangan dan beban masa datang. Analisis permintaan (*demand analysis*) menetapkan kebutuhan sumber daya manusia, perkiraan sumber daya manusia (*human resources forecasting*) berusaha menentukan sumber daya manusia bagaimana yang dibutuhkan oleh Pondok Pesantren Nahdhatul Islam. Adapun bentuk perencanaan tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Tata Usaha MI Pondok Pesantren Nahdhatul Islam adalah sebagai berikut;

“Perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan mendadak saja, dilihat berapa orang guru dan pegawai yang dibutuhkan kemudian dicari”.¹⁰⁷

Untuk mendukung informasi ini peneliti juga mewawancarai TU Madrasah Tsanawiyah:

“Dalam merencanakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan kita mengevaluasi dulu apakah kita perlu menambah guru dan pegawai atau tidak. tetapi berdasarkan

¹⁰⁷ Wawancara pada tanggal 11 September 2011 (Taufik Amsari, TU MI Pondok Pesantren Nahdhatul Islam)

pengalaman kami setiap tahun pondok pesantren Nahdhatul Islam selalu kekurangan guru dan pegawai karena ada guru dan pegawai yang tidak kerja lagi dengan berbagai alasan”.¹⁰⁸

2. Dasar Penyusunan Formasi

Penyusunan formasi harus didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat, pekerjaan, perkiraan kapasitas pegawai, jumlah dan jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya.¹⁰⁹

Hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah MI Nahdhatul Islam sebagai berikut.

“Penyusunan formasi perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan berdasarkan jenis pekerjaan misalnya petugas keamanan, tukang kebun dan guru bidang studi apa yang dibutuhkan ”.¹¹⁰

Untuk mendukung informasi ini peneliti mewawancarai Tata Usaha MI Nahdhatul Islam adalah sebagai berikut.

“Biasanya penyusunan formasi dilakukan cukup sederhana hanya melihat guru bidang studi apa yang kurang, pegawai apa yang dibutuhkan dan berapa orang guru atau pegawai yang diperlukan ”.¹¹¹

¹⁰⁸ Wawancara pada tanggal 11 September 2011 (Nur Fitriandi Madrasah TU Tsanawiyah Nahdhatul Islam)

¹⁰⁹ Susan Sandiasah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, hlm.8

¹¹⁰ Wawancara pada tanggal 10 Desember (Fatma Wahyu Dewi SPd, Ka. MI Nahdhatul Islam)

¹¹¹ Wawancara pada tanggal 10 Desember (Taufik Amsari TU MI Nahdhatul Islam)

b. Perkiraan Suplai Internal Sumber Daya Manusia

Langkah berikutnya dalam menganalisis ketersediaan sumber daya manusia adalah proyeksi ketersediaan sumber daya manusia di masa depan untuk mengestimasi suplai sumber daya manusia yang tersedia selama tahun yang direncanakan.

Ketika memperkirakan suplai sumber daya manusia di masa depan, faktor berikut biasanya dipertimbangkan;

1. Ketidakhadiran; Ketidakhadiran (*absenteeism*) adalah kondisi yang terjadi karena seseorang tidak bisa hadir bekerja ketika jadwal untuk bekerja. Hasil wawancara peneliti dengan tata usaha Pondok Pesantren Nahdhatul Islam, dan mengatakan bahwa;

“Proses perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren nahdhatul Islam harus memperhatikan ketidakhadiran sebagai contoh ada guru atau pegawai yang cuti untuk beberapa bulan misalnya cuti melahirkan, kuliah, sakit dan lain sebagainya. Tentu untuk mengisi kekosongan pekerjaan itu kita harus mencari orang sebagai penggantinya.”¹¹²

Hal senada diungkapkan oleh kepala Madrasah MTs Nahdhatul Islam, yang peneliti wawancarai dan mengatakan.

“Ketidakhadiran adalah salah satu faktor yang menentukan dalam perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan misalnya berapa orang guru yang cuti hamil dan melahirkan, berapa orang guru yang

¹¹² Wawancara pada tanggal 23 oktober 2011, (Taupik Amsari, Tata usaha MA Pondok Pesantren Nahdhatul Islam)

tugas belajar dan lainya. Tentunya kita harus merekrut guru atau pegawai untuk menggantikan pekerjaan mereka yang cuti.”¹¹³

2. Persediaan Keahlian.

Persediaan keahlian (*skill inventory*) memaparkan keahlian dan pengetahuan para pendidik dan tenaga kependidikan. Dan umumnya digunakan untuk mengambil keputusan penempatan dan promosi. Hasil wawancara peneliti dengan Pimpinan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam, dan mengatakan bahwa;

“Latar belakang pendidikan dan keahlian adalah acuan untuk melakukan perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan. Tetapi karena letak geografis pondok pesantren Nahdhatul Islam yang jauh ke pelosok menjadikan pelamar yang berkualitas dan mempunyai keahlian kurang berminat datang melamar makanya pendidik dan tenaga kependidikan di Ponpes Nahdhatul Islam masi banyak yang berpendidikan SMA, D1 dan D2 ”.¹¹⁴

Hal yang sama diungkapkan oleh Tata Usaha Pesantren Nahdhatul Islam, yang peneliti wawancari dan menjelaskan.

“Latar belakang pendidikan pendidik dan tenaga kependidikan pesantren Nahdhatul Islam bervariasi, bisa kita lihat datanya dari laporan bulanan tiap-tiap madrasah, Madrasah Ibtidaiyah pendidik dan tenaga kependidikan masih banyak yang berlatar belakang

¹¹³ Wawancara pada tanggal 23 oktober 2011, (Suprianto, S.PdI, Kepala Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Nahdhatul Islam)

¹¹⁴ Wawancara pada tanggal 26 oktober 2011 (K.H Masykur Y.A Kaban BA Pimpinan Pondok Pesantren)

pendidikan SMA sederajat, untuk MTs Sebagian sudah sarjana, dan MA hampir keseluruhan sarjana”.¹¹⁵

3. Faktor Pendukung Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

Adapun faktor-faktor yang sangat relevan dengan penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua faktor, yaitu :

a. Faktor internal meliputi

1. Pimpinan pondok pesantren,

sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan guru MTs Nahdhatul Islam

“Pimpinan Pondok Pesantren adalah orang pertama yang paling bersemangat dan yang paling banyak memberikan dukungan serta masukan. Bilau selalu mengarahkan agar merekrut guru-guru yang profesional dan ikhlas dalam melaksanakan amanah sebagai pendidik atau tenaga kependidikan.”¹¹⁶

2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan,

Hasil wawancara peneliti dengan guru Mts Nahdhatul Islam adalah sebagai berikut:

“ Selain pimpinan pondok guru dan pegawai juga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan mereka selalu memberikan masukan dalam perencanaan rekrutmen”.¹¹⁷

¹¹⁵ Wawancara pada tanggal 26 oktober 2011 (Srimuliati, S.Pd.I Tata Usaha Pesantren Nahdhatul Islam)

¹¹⁶ Wawancara pada tanggal 1 Desember 2011, (Herman, S.Pd guru Pondok Pesantren)

¹¹⁷ Wawancara pada tanggal 11 desember dengan Jumari, S.Pd.I (guru Mts Nahdhatul Islam)

b. Faktor Eksternal

Sebagaimana dijelaskan dimuka bahwa faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar Pondok Pesantren Nahdhatul Islam yang meliputi manusia atau sosial budaya. Faktor eksternal yang menyebabkan adanya perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut;

1. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, Pada era sekarang, di era globalisasi informasi juga era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menuntut semua dimensi dari kehidupan yang ada untuk merespek dan mengantisipasinya. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah banyak memberikan dampak positif bagi seluruh kehidupan umat manusia.

Hal ini diungkapkan oleh Guru Madrasah Aliyah Nahdhatul Islam:

“Bahwa perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan yang profesional di dalam pesantren merupakan suatu bentuk antisipasif dan respon atas perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga diharapkan agar nantinya para alumni Pondok Pesantren Nahdhatul Islam bisa optimal dalam berjuang, karena memasuki era globalisasi ini kita dituntut tidak hanya mahir dalam ilmu agama, akan tetapi juga pandai dalam ilmu umum serta mempunyai *life skill* yang memadai.”¹¹⁸

2. Masyarakat, dalam perkembangan dan kemajuan pendidikan tidak terlepas dari sumbangsih masyarakat sekitarnya. Dengan demikian masyarakat adalah salah satu faktor untuk

¹¹⁸ Wawancara pada tanggal 1 Desember 2011 (Ibnu Hajar Tanjung, BA, Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren)

mengembangkan pendidikan dalam rangka pencapaian pendidikan nasional.

Hasil wawancara peneliti dengan Pimpinan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam, dan beliau menjelaskan;

“Dalam perencanaan rekrutmen peranan masyarakat cukup besar yaitu adanya donatur tetap dan bantuan masyarakat seperti uang komite dan uang sumbangan lainya”.¹¹⁹

4. Faktor Penghambat/kendala Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

Kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon pendidik dan tenaga kependidikan, lembaga pendidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala. Kendala yang biasa dihadapi adalah;

a. Citra lembaga pendidikan

Pelamar pendidik dan tenaga kependidikan biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja dalam lembaga pendidikan tertentu. Citra lembaga pendidikan, menjadi pertimbangan pula sebagai kendala potensial.

Hasil wawancara peneliti dengan guru madrasah Aliyah menjelaskan sebagai berikut:

“Citra dan nama Pondok Pesantren Nahdhatul Islam cukup tenar dimasyarakat tetapi karena letak geogaris yang jauh dari kota dan jalan menuju ke Pondok Pesantren Nahdhatul Islam rusak sehingga

¹¹⁹ Wawancara pada tanggal 3 Desember 2011 (K.H Masykur Y.A Kaban BA)

menyulitkan calon pendidik dan tenaga kependidikan untuk datang melamar kerja.¹²⁰

Untuk mendukung informasi guru madrasah Aliyah tersebut peneliti mewawancarai guru lain yaitu guru madrasah Tsanawiyah, hasil wawancara adalah sebagai berikut;

“Citra sebuah lembaga pendidikan sangat menentukan sekali, kalau lembaga itu jelek dan amburadul tentu tidak banyak orang yang ingin mengapdi dilembaga tersebut, tentu terasa tidak akan nyaman jika sebuah lembaga pendidikan dikelola dengan sembarangan. Pondok Pesantren Nahdhatul Islam mempunyai sarana prasarana yang lengkap dibanding pesantren-pesantren lain di Duri, saya pikir Pondok Pesantren Nahdhatul Islam mempunyai citra yang positif hanya kelemahannya akses jalan menuju Pondok pesantren Nahdhatul Islam tidak kondusif menyulitkan calon pendidik dan tenaga kependidikan untuk datang mencari kerja selanjutnya belakangan ini pendidik yang bertugas di sekolah swasta tidak masuk data based menjadikan alasan baru bagi calon pendidik untuk melamar ke Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.¹²¹

b. Kebijakan Kompensasi.

Untuk mengetahui kebijakan kompensasi di Pondok Pesantren nahdhatul Islam. Hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah Aliyah Nahdhatul Islam;

“kendala yang sering dihadapi dalam proses perencanaan rekrutmen adalah ketidak sanggupan pihak madrasah untuk memberikan honor yang lebih kepada calon pendidik dan tenaga kependidikan yang dianggap profesional, karena biasanya pendidik

¹²⁰ Wawancara pada tanggal 25 oktober 2011, dengan Tafsir S.Pd (guru Madrasah Aliyah)

¹²¹ Wawancara pada tanggal 25 oktober 2011 dengan Jumari, SPdI (guru Madrasah Tsanawiyah)

dan tenaga kependidikan yang berpengalaman berharap akan diberi honor sesuai dengan kemampuan mereka.”¹²²

Untuk mendukung informasi dari kepala Madrasah Aliyah tersebut peneliti mewawancarai guru lain yaitu guru madrasah Tsanawiyah, hasil wawancara adalah sebagai berikut;

“Adalah wajar jika pendidik dan tenaga kependidikan diberikan honor berdasarkan pengabdian, kemampun, latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Semakin banyak pengalaman, tinggi pendidikan dan senior tentu harus semakin tinggi honor yang didapatkan.”¹²³

C. Pengujian Hipotesis

Setelah peneliti mengadakan wawancara selanjutnya peneliti menilai langsung bagaimana perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren Nahdhatul Islam, dan diuraikan sebagai berikut.

1. Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Proses perencanaan rekrutmen terdiri dari beberapa tahap yaitu:

a. Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan proses perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sudah ada tetapi masih sederhana. Dalam dokumen peneliti melihat ada tabel yang dibuat untuk pengisian data yang diminta oleh kementerian agama.

¹²² Wawancara pada tanggal 1 november dengan Jafar Hasibuan, S.PdI. (Kepala Madrasah Aliyah Nahdhatul Islam)

¹²³ Wawancara pada tanggal 1 november dengan Herman, S.Pd. (guru Mts Nahdhatul Islam)

TABEL II
PERENCANAAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PONDOK PESANTREN NAHDHATUL ISLAM DURI RIAU TAHUN
PELAJARAN 2011/2012

No	Uraian	Yang Ada	Kebutuhan	Kekurang an	Ket
1	Pimpinan Pondok Pesantren	1	1	-	
2	Bendahara	3	3	-	
3	Tata Usaha	4	5	1	
4	Lurah Pondok	1	1	-	
5	Petugas Keamanan	1	2	1	
6	Petugas Kebersihan	1	2	1	
7	Juru Masak	1	1	-	
8	Pustakawan	3	3	-	
10	Ketua Labor	-	1	1	
12	Penjaga Gudang	-	-	-	
13	Jumlah	15	19	4	

Sumber data: Laporan bulanan, Emis dan dokumen, MA, MTs, dan MI Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau

TABEL III
PERENCANAAN TENAGA PENDIDIKAN
PONDOK PESANTREN NAHDHATUL ISLAM DURI RIAU TAHUN
PELAJARAN 2011/2012

No	Bidang Studi	Yang Ada	Kebutuhan	Kekurang an	Ket
1	Al-Qur'an hadis	2	3	1	
2	Aqidah Akhlak	3	3	-	
3	Bahasa Arab	3	3	-	
4	Fiqih	3	3	-	
5	SKI	2	3	1	
6	PPKN	3	3	-	
7	Bahasa Indonesia	4	6	2	
8	Bahasa Inggris	4	6	2	
9	Matematika	4	6	2	
10	TIK	3	3	-	
12	IPA	4	7	3	
13	IPS	6	7	1	
14	Pendidikan Jasmani Kesehatan	3	3	-	
15	Muatan Lokal	5	5	-	
16	KTK	3	3	-	
17	Guru Kelas	6	6	-	
	Jumlah	58	70	12	

Sumber data: Laporan Bulanan dan dokumen MA, MTs, dan MI Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau

b. Peramalan Suplai Internal Sumber Daya Manusia

Dalam hal peneliti melihat langsung bagaimana tingkat kehadiran dan kompetensi internal sumber daya manusia berdasarkan kualifikasi pendidikan dipondok pesantren Nahdhatul Islam.

TABEL IV
ABSEN GURU DAN PEGAWAI PONDOK
PESANTREN NAHDHATUL ISLAM TAHUN
PELAJARAN 2001/2012

Bulan: Januari 2012

Jabatan	Jlh Hari Kerja	Jlh Personil	Jumlah Absen				Persentase
			S	I	A	DLL	
Guru	27	58	5	0	0		
Pegawai	27	8	0	0	0		

Sumber Data; Laporan Bulanan MI, MTs, dan MA Nahdhatul Islam

TABEL V
KUALIFIKASI PENDIDIKAN GURU SESUAI DENGAN
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN PONDOK
PESANTREN NAHDHATUL ISLAM TAHUN
PELAJARAN 2011/2012

No	Guru	Jumlah Guru Dengan Kualifikasi Pendidikan Sesuai Dengan Tugas Mengajar				Jumlah Guru Dengan kualifikasi Pendidikan Yang Tidak Sesuai Dengan Tugas Mengajar				Jumlah
		SMA	D1/D2	D3	S1	SMA	D1/D2	D3	S1	
1	Aqidah Akhlak				3					3
2	Al Qur'Hadist	1			1					3
3	Bahasa Arab				2			1		3
4	SKI				2					3
5	Fiqh	1	1						1	3
6	Matematika				4					5
7	Bahasa Indonesia					1	1		2	4
8	Bahasa Inggris				4					4
9	IPS			1	2	2		1		6
10	IPA					1			3	4
11	PPKN						2		1	3
12	TIK	1		1				1		3
13	Keterampilan/Seni						1		2	3
14	Muatan Lokal					1	1	1	2	5
15	Olah Raga					1	1	1		3
16	Guru Kelas	6								6
	Jumlah	9	1	2	15	6	6	5	11	58

Sumber Data: laporan bulanan MI, MTs, dan MA, Pondok Pesantren Nahdhatul Islam

TABEL VI
KUALIFIKASI PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PONDOK PESANTREN NAHDHATUL ISLAM TAHUN
PELAJARAN 2011/2012

No	Tenaga Pendidikan	Jumlah Tenaga Kependidikan dan Kualifikasi Pendidikan					Jumlah
		SMA	D-I	D-II	D-III	S1	
1	Lurah Pondok	1					1
2	Bendahara Umum	1					1
3	Tukang kebun	1					1
4	Petugas Kebersihan	2					2
5	Tata Usaha	2	1				3
6	Juru Masak	1					1
7	Satpam	-					-
8	Petugas Labor	-					-
9	Pustakawan	1					1
10	Jumlah						10

Sumber data: laporan bulanan MA, MTs dan MI

5. Faktor Pendukung Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

Faktor pendukung terdiri dari dua yaitu Faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal meliputi:

1. Pimpinan pondok pesantren

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan pimpinan pondok sangat berperanan aktif dalam perencanaan rekrutmen guru dan pegawai dengan memberikan masukan dan pengarahan kepada para bawahan dan staf-staf yang ada dipondok pesantren Nahdhatul Islam.

2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan,

Selain pimpinan pondok pesantren guru dan pegawai juga mempunyai andil besar dalam memberikan masukan dan sekaligus menjadi tim perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Faktor Eksternal meliputi:

1. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah banyak memberikan dampak positif bagi seluruh kehidupan umat manusia. Sehingga memberikan motivasi kepada pihak pesantren untuk mengadakan perencanaan rekrutmen

pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan tujuan dapat merekrut guru dan pegawai yang berkualitas.

2. Masyarakat

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan banyak sumbangan yang diberikan masyarakat sekitarnya. Kaitannya dengan perencanaan rekrutmen adalah masyarakat memberikan sumbangan berupa iuran spp sehingga pihak pesantren dapat membayar gaji bagi guru dan pegawai setelah direkrut.

6. Faktor Penghambat/kendala Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

Kendala yang biasa dihadapi adalah;

1. Citra lembaga pendidikan

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan Citra dan nama Pondok Pesantren Nahdhatul Islam sudah terkenal dimasyarakat mempunyai gedung permanen, sarana dan prasarana cukup lengkap tetapi karena letak geografis yang jauh dari kota dan akses jalan menuju ke Pondok Pesantren Nahdhatul Islam rusak sehingga menyulitkan calon pendidik dan tenaga kependidikan untuk datang melamar kerja.

2. Kebijakan Kompensasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan. Pihak pesantren mengalami kesulitan dalam hal pembayaran gaji guru dan karyawan.

Untuk gaji guru MI dibayar Rp 700.000 perbulan, Guru MTs RP 800.000, perbulan dan Guru MA RP 900.000 perbulan.

D. Hasil Penelitian

Analisis yang penulis maksudkan disini adalah yang berkaitan dengan perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri. Data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumen-dokumen akan dibahas dengan menggunakan acuan teori dan pendapat para ahli. Berdasarkan temuan penelitian diatas dan dari analisis penelitian maka penulis memberikan pembahasan terhadap deskripsi data penelitian sebagai berikut :

1. Perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

Agar perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan menghasilkan rencana yang baik, konsisten, dan realistis maka kegiatan-kegiatan perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan perlu memperhatikan;

- a. Menentukan tujuan perencanaan;
- b. Menentukan aktivitas untuk mencapai tujuan;
- c. Menetapkan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan kompetensinya;

- d. Menetapkan peralatan (sarana dan prasarana) yang diperlukan untuk mencapai tujuan;
- e. Menetapkan besarnya dana untuk mewujudkan suatu rencana;
- f. Mengembangkan dasar pemikiran tentang masa depan;
- g. Menganalisa alternatif tindakan, dan membuat rencana kerja;
- h. Menganalisa kemungkinan yang terjadi dalam perjalanan suatu rencana;
- i. Menentukan standar kerja dan hasilnya;
- j. Mengimplimentasikan seluruh rencana;
- k. Melakukan evaluasi terhadap hasilnya dan
- l. Penyempurnaan apabila terjadi penyimpangan.¹²⁴

Temuan peneliti menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam telah memperhatikan langkah-langkah dalam membuat perencanaan tetapi masih banyak kelemahan. Dalam menyusun perencanaan ini pimpinan pondok pesantren sebagai penanggung jawab telah berkoordinasi dengan kepala-kepala madrasah. Dari dokumen-dokumen yang penulis dapatkan di lapangan dapat dilihat adanya pengarsipan yang cukup tetapi masih sederhana sebagai pedoman dalam penyusunan perencanaan berikutnya.

Sebagian pendidik juga telah memiliki kriteria yang telah memenuhi standar yaitu latar belakang pendidikan guru yaitu S1 dan D4 dan ada yang telah mendapatkan sertifikat pendidikan. Hanya masih ada yang perlu

¹²⁴ Harsono, *Perencanaan Kepegawaian*, Bandung: Fokusmedia, 2010, hlm. 4

diperhatikan yaitu masih cukup banyak pendidik yang berlatar belakang pendidikan SMA, D1, D2 D3 dan S1 tetapi mengajar tidak pada latar belakang pendidikan. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan jumlah pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 atau D IV dan sesuai dengan bidang studi yang diajarkan berjumlah 19 orang atau 31,6 %, jumlah pendidik dengan kualifikasi S1 atau D IV dan tidak sesuai dengan bidang studi yang diajarkan berjumlah 11 orang atau 6,6 %, dan selebihnya jumlah pendidik dengan kualifikasi pendidikan SMA, D1, D2, dan D3 berjumlah 30 orang atau 50 %. Hal ini tentu tidak sejalan dengan amanah UU no. 14 Tahun 2005 dan PP no. 74 tahun 2008 mengisaratkan bahwa hanya lulusan S1/D4 yang memiliki sertifikat yang dapat direkrut menjadi guru.¹²⁵

2. Hal-hal pendukung perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

Dari hasil pengamatan peneliti dilapangan dilokasi penelitian, maka diperoleh gambaran mendasar tentang perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam tersebut mempunyai fator-faktor pendukung.

Adapun faktor-faktor yang sangat relevan dengan penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

Adapun yang dimaksud dengan dengan kedua hal diatas yaitu bahwa faktor internal adalah faktor yang muncul yang berasal dari dalam

¹²⁵ UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008

lingkungan Pesantren Nahdhatul Islam (Pengasuh, pendidik, tenaga kependidikan, pengurus dan lain-lain)

Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pengajar dan pendidik Pondok Pesantren Nahdhatul Islam berkeinginan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses belajar mengajar, maka diperlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Berangkat dari kondisi ini Pondok Pesantren Nahdhatul Islam harus merekrut pendidik dan tenaga kependidikan yang handal, berpengalaman, dan profesional.

Hal ini sesuai dengan keinginan pemerintah yaitu dengan lahirnya UU Sisdiknas N0. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru.¹²⁶

sedangkan faktor external adalah faktor-faktor yang datang dari luar (budaya, masyarakat, ilmu pengetahuan, teknologi dan lain sebagainya). Yang mana hal ini tidak terdapat dalam lingkup sistem pendidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

Faktor eksternal yang menyebabkan adanya perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut;

1. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, Pada era sekarang, di era globalisasi informasi juga era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menuntut semua dimensi dari kehidupan yang ada untuk merespek dan mengantisipasinya.

¹²⁶ UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah banyak memberikan dampak positif bagi seluruh kehidupan umat manusia.

Pesantren sebagai salah satu dari lembaga pendidikan yang mencetak sumber daya manusia tidak terlepas dari tuntutan di atas, dimana pesantren dituntut untuk mampu menghasilkan SDM yang mumpuni dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga ditengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pesantren akan tetap mewarnai dinamika perkembangan tersebut, melalui aktivitas dan *out put* pendidikannya.

2. Masyarakat, dalam perkembangan dan kemajuan pendidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam tidak terlepas dari sumbangsih masyarakat sekitarnya. Dengan demikian masyarakat adalah salah satu faktor untuk mengembangkan pendidikan dalam rangka pencapaian pendidikan nasional khususnya Pondok Pesantren Nahdhatul Islam.

3. Hal-hal penghambat perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhtul Islam.

Kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon pendidik dan tenaga kependidikan,

lembaga pendidikan harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala. Kendala yang biasa dihadapi adalah;

1. Citra lembaga pendidikan

Pelamar pendidik dan tenaga kependidikan biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja dalam lembaga pendidikan tertentu. Citra lembaga pendidikan, dengan demikian, hendaknya dipertimbangkan pula sebagai kendala potensial. Sekiranya citra lembaga pendidikan dianggap rendah, kemungkinan untuk mengikat banyak pelamar akan berkurang. Lembaga pendidikan yang mempunyai citra positif dikalangan pelamar pendidik dan tenaga kependidikan tidak akan kesulitan mengumpulkan banyak pelamar.

menghasilkan pelayanan dan mutu terbaik yang diketahui oleh pelamar sangatlah mungkin mempunyai citra dimata pelamar.¹²⁷

Citra lembaga Pesantren Nahdhatul Islam cukup baik dengan bangunan permanen dan sarana prasarana yang memadai hanya akses jalan yang rusak dan cukup jauh dari kota.

Kebijakan Kompensasi, hambatan yang lazim dihadapi oleh perekrut adalah kebijakan kompensasi. Lembaga pendidikan biasanya menetapkan honor (gaji) untuk pekerjaan yang berbeda guna memastikan honor (gaji) dan upah yang adil. Perekrut jarang mempunyai otoritas untuk melebihi kisaran gaji yang sudah dipatok sebelumnya. Persoalan kompensasi merupakan salah satu bentuk

¹²⁷ Henry Simamora, *op. cit.*, hlm. 174-175

tantangan yang harus dihadapi pemimpin pendidikan. Dikatakan tantangan karena imbalan oleh para tenaga kependidikan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya. Akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya, lembaga pendidikan cenderung melihatnya sebagai tantangan yang wajib dipikul oleh lembaga pendidikan tersebut dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran. Dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan lembaga pendidikan dan para tenaga kependidikan perlu senantiasa diperhitungkan.¹²⁸ Kompensasi merupakan imbalan yang dapat berwujud uang dan diberikan secara berkelanjutan. Misalnya, honor, tunjangan, fasilitas perumahan, isentif, kendaraan, dan lain-lain. Kompensasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi pemimpin pendidikan. Kepala madrasah harus ekstra hati-hati menghadapi masalah ini karena sangat sensitip. Dalam hal ini pesantren Nahdhatul Islam juga mengalami kesulitan dalam hal kompensasi. Guru dan pegawai dibayar dibawah UMR yaitu: Untuk gaji guru MI dibayar Rp 700.000 perbulan, Guru MTs RP 800.000, perbulan dan Guru MA RP 900.000 perbulan.

¹²⁸ Mulyasa, *op, cit*, hlm. 155

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai kesimpulan, yaitu:

1. Perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri-Riau sudah terlaksana tetapi masih sederhana, dimana setiap tahun pimpinan mengevaluasi kondisi pendidik dan tenaga kependidikan dengan meminta laporan dari kepala-kepala madrasah. Selanjutnya pimpinan merencanakan untuk mengantisipasi hal-hal yang berhubungan dengan pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam tidak melalui prinsip-prinsip manajemen. Dimana pemimpin hanya menyeleksi permohonan yang telah diajukan oleh pelamar dengan memperhatikan kecakapan pelamar untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.
3. Sebagian besar pendidik dan tenaga kependidikan belum memenuhi kualifikasi S1 atau D IV.
4. Secara garis besar faktor-faktor yang mendukung dan menghambat perencanaan dan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri-Riau adalah;

- a. Faktor-faktor pendukung perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.
- b. Faktor internal adalah faktor dari dalam pondok pesantren yaitu; pimpinan pondok pesantren, pendidik dan tenaga kependidikan juga siswa.
- c. Faktor eksternal yaitu faktor dari luar pondok pesantren yaitu masyarakat dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d. Kendala-kendala yang umum pada rekrutmen meliputi; karakteristik organisasional, citra lembaga, dan kompensasi.
- e. Mencari pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah berpengalaman memerlukan waktu, tenaga dan juga biaya yang besar.
- f. Pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah berpengalaman akan menuntut honor (gaji) yang lebih tinggi berdasarkan harapan dan persepsi yang bersangkutan tentang imbalan yang wajar diterimanya.

B. Implikasi

Secara komprehensif, temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri telah merencanakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Terbukti dari beberapa aspek dalam perencanaan rekrutmen pendidik tenaga kependidikan tersebut telah

dilaksanakan, meskipun ada beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan dan pengembangan sebagaimana mestinya.

Dalam perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, memerlukan pedoman-pedoman pendukung untuk menjamin terlaksananya perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam hal ini, diperlukan seperangkat peraturan dan pedoman-pedoman umum yang dapat dipakai sebagai pedoman perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.

Untuk dapat merencanakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, pihak pimpinan pondok pesantren harus berkomitmen untuk menjaga kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nahdhatul Islam. Sehubungan dengan kepala madrasah harus (1) memiliki pendidikan formal minimal S1; (2) memiliki sertifikat kependidikan; (3) memiliki kemampuan manajerial; (4) memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, kompetensi, kepribadian dan kompetensi sosial.

Selain kepala sekolah pendidik atau guru harus memiliki syarat; (1) kompetensi profesional; (2) kompetensi paedagogik; (3) kompetensi kepribadian; (4) kompetensi sosial.

Begitu juga tenaga kependidikan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut; (1) memiliki kualifikasi pendidikan sekurang-kurangnya D2; (2) memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam pelaksanaan tugasnya; (3) memiliki kemampuan dalam

bidang administrasi dan ketatalaksanaan yang menunjang kegiatan belajar mengajar; dan (4) memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya.

C. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka selanjutnya penulis ingin memberikan beberapa saran berkenaan dengan hasil penelitian ini:

1. Bagi para pengelola pendidikan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam Duri-Riau;
 - a. Hendaknya membenahi visi dan misi serta tujuan pendidikan pondok pesantren, agar kedepan menjawab tantangan perkembangan zaman dan mampu bersaing dalam dunia kerja.
 - b. Pendirian lembaga pendidikan formal hendaknya tidak hanya berdasarkan tren Zaman, tetapi lebih berorientasi pada pembentukan pribadi-pribadi yang menguasai iptek dan mengerti ilmu agama yang menuntut keseriusan pihak. Dengan merekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, agar bisa bekerja dengan maksimal dan pada gilirannya menghasilkan alumni-alumni atau santri-santri yang beriman dan bertakwa serta menguasai teknologi.
2. Bagi Pondok Pesantren Nahdhatul Islam dengan adanya perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dapat menghasilkan segala harapan yang dicita-citakan yakni mencetak

out put yang berkualitas baik bidang agama dan bidang umum serta mampu bersaing di era globalisasi.

3. Dalam pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan diharapkan memberdayakan pihak lain yang ada dalam kepengurusan dan membuat perencanaan tertulis.
4. Diharapkan dalam langkah-langkah rekrutmen pengimformasian agar diperluas untuk menjangring calon pelamar yang lebih berkualitas.
5. Sebagai top manager hendaknya pimpinan Pondok Pesantren Nahdhatul Isalm Duri memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang handal dalam membuat perencanaan dan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan serta memiliki langkah-langkah yang handal dalam mengimplementasikan program-program yang telah direncanakan.
6. Untuk yayasan Pondok Pesantren Nahdhatul Islam ini, sebaiknya menjalin koordinasi yang baik dengan kepala Madrasah dari masing-masing unit atau jenjang pendidikan yang berada dibawah naungan yayasan ini.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Al-Qur'an Karim

A'la, ABD, *Pembaharuan Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006,

Ambani, Hasan Muarif dkk, *Ensiklopedi Islam*, Jakarta: PT, Ictiar Baru Van Hoeve

Anshori LAL. *Tranformasi Pendidikan Islam*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010

Asyri LA, Zul, Nahdhatul Ulama; *Studi Tentang Paham dan Keagamaan dan Pelestariannya Melalui Lembaga pendidikan Pesantren*, Pekanbaru, Susqa Press, 1993

Badawi, Zaki Badawi, *Traditional Islamic Education: Its Aim and Purpose in the Present day*, Jedah: King Abdul Aziz University, 1979

Basri, Hasan , *Karakteristik dan Unsur-Unsur Kelembagaan , dalam Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2001

Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: Bumi Aksara, 1990, hlm 170

Dapertemen Agama RI, *Pola Pembelajaran di Pesantren*, Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003

Dapertemen Agama RI, *Profil Pendidikan Agama Islam (PAI) Model Pada Sekolah Umum Tingkat Dasar*, 2003

Dapertemen Agama RI, *Pedoman Kegiatan Belajar mengajar Paket A, Pakaet B, dan Paket C*, Jakarta: 2005

Dapertemen Agama, *Proyek Pembinaan dan Bantuan Kepada Pondok Pesantren, Pedoman Pembinaan Pondok Pesantren*, 1985

Daulay, Haidar Putra, *Sejarah Pertumbuhan Dan Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2009

Dawam, Ainurafiq dan Ahmad Ta'arifin. *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, Jakarta: Lista farika Putra, 2005

Dhoper, Zamakh Syari, *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*, Jakarta: LP3ES, 1982

- Enkoswara dan Komariah, Aan, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Ghazali, M. Bahri, *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, Jakarta: Erlangga, 2001
- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006
- Hadis, Abdul dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: ALFABETA, 2010
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: P.T Remaja Rosda Karya, Cet VIII, 2008
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, Cet VII 2005
- H.D Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, Bandung: Falah Production, 2004
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFYogyakarta, 2008
- Idrus, Ali, *Manajemen Pendidikan Global Visi, Aksi, dan Adaptasi*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009
- Imam, Tolkhah, dan Ahmad, Barizi *Membuka Jendela pendidikan MenguraiAkar Tradisi, (Jakarta :PT.Raja Grafindo Persada ,2004*
- Khozin, *Jejak-Jejak Pendidikan Islam di Indonesia- Rekontruksi sejarah untuk Aksi*, Malang: UMM Press, 2006
- Mahfudz, Sahal, *Nuansa Fiqh Sosial*, Yogyakarta: LKiS, 1994
- Majid, Nurcholis, *Bilik-Bilik Pesantren, Sebuah Potret Perjalanan*. Jakarta: Paramadina, 1997
- M. Manulang dan Marihot Amh Manulang, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008
- Mastuhu, *Dinamika Pendidikan Pesantren*, Jakarta: INIS, 1994
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesioana; Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005

- _____, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005
- _____, *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007
- Nizar, Nizar dan Muhammad Syaifuddin, *Isu-Isu Kontenforer Tentang Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2010
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Tiori Praktek, dan Aplikasi*, Jakarta: PT Grasindo, 2005
- Pirdata, Made, *Manajmen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT Bina Aksara, 1998
- Poerbakawatja, Soegarda, *Ensiklopedi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung 1976
- Putra Daulay, Haidar, *Peranan Pesantren dalam Pencapaian tujuan Pendidikan Nasional*, Padang Sidempuan: Fitrah (Vol.I) 1993
- Qomar, Mujamil, *Manajmen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: Erlangga, 2007
- Rahmad, Imdadun, *Pesantren menjajaki Perubahan*; dalam majalah pesantren, edisi XI, Januari 2003
- Riduwan, (ed), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Membuka Ruang Kreatifitas, Inovasi, dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*, Bandung : alfabeta, 2007
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008
- Simamora, Henry, *Manajemen Smbre Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPPN, 2004
- Sonhaji, *Akhlak pesantren (Solusi Bagi Kerusakan Akhlak)*. Jakarta ITTAQA PREES

Steenbrik, Karel A., *Beberapa Aspek tentang Islam di Indonesia Abad, ke-19*, Jakarta: Bulan Bintang, 1984

Syafii Noer, Ahmad, *pesantren Asal usul dan Pertumbuhan Kelembagaa, Dalam Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta Gunung Agung, 1976

Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan Dalam Prespektif Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdaarya, 2000

Wahid, Abdur Rahman, *Pesantren Masa Depan, Wacana Pemberdayaan dan Transformasi Pesantren*, Bandung: Pustaka Hidayah

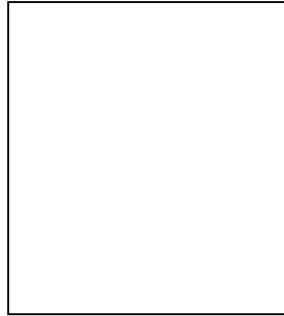
WJS Poerdawinta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986

Yahmadi, *Modrenisasi Pesantren (Kritik Nurcholis Masjid Terhadap Pendidikan Islam Tradisional)*, Jakarta: Ciputat Press, 2002

Zarkasi, Imam, *Dari Gontor Merintis Pesantren Modren*, Surabaya: Gontor Press, 1996

Zarkasi, Abdulah Syukri, *Gontor dan Pembaharuan Pendidikan Pesantren*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Imeng Minol
Tempat /Tanggal Lahir : Bantan, 15 Agustus 1975
Agama : Islam
Pekerjaan : Guru Honorir/ Petani
Alamat : Kampung Suko Jadi Desa Harapan Baru
Duri Kabupaten Bengkalis

Riwayat Pendidikan:

No	Asal sekolah	Tahun Tamat
1	SDN STABAT	1985
2	SMPN 2 STABAT	1991
3	SMAN 1 STABAT	1994
4	S1 STAI-JM TANJUNG PURA	2001
5	S2 MPI UIN SUSKA RIAU	2012

Riwayat Pekerjaan:

1. Guru SMP Muhamadiyah Secang Tahun1998-2000
2. Guru Mts Al-Husaini Pkl. Brandan Tahun 2000-2001
3. Guru Mts Nahdhatul Islam Duri tahun 2001-2010
4. Guru dan Petani/Berkebunan Kelapa Sawet 2010-Sekarang.

Dr. H. YASMARUDDIN.B,