

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Tentang Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda

Sebuah lembaga pendidikan keagamaan yang berjarak ± 200 m ke arah timur dari Masjid Agung Sunan Ampel tepatnya di Jl. Sencaki 64 Surabaya yang kemudian dikenal dengan nama Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda dan telah eksis sampai sekarang selama ± 10 tahun, berawal dari berdirinya Mushalla (langgar wakaf) Nurul Huda yang dibangun secara swadaya masyarakat pada tahun ± 1900. Perjuangan panjang tersebut tidak terlepas dari seorang sosok tenang penuh wibawa yang menjadi panutan masyarakat sekitarnya yaitu KH. Ridlwan Baidlowi yang sebelum wafat, beliau adalah seorang imam rawatib di Mushalla Nurul Huda (Langgar Wakaf Nurul Huda).

Alumni dari Jami'atul Imam Muhammad ibn Saud Riyadh – Saudi Arabia yaitu KH. Abdurrahman Navis, Lc, yang kemudian diberikan amanah untuk menjadi Pengasuh sekaligus Ketua Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda Surabaya hingga sekarang. Setelah beliau memegang amanah yang sangat berat ini, beliau mulai merintis dan mengembangkan langgar wakaf ini yang diawali dengan pemugaran dan renovasi total sebuah bangunan yang asalnya adalah tempat tinggal imam rawatib saat itu menjadi bangunan permanen Yayasan

Pondok Pesantren Putra berantai dua. Sebagai upaya untuk menyukseskan rencana besarnya itu, beliau memantapkan barisan bersama Ust. Drs. H. Abdul Hajji Mukhtar yang kemudian menjadi Sekretaris Yayasan Pondok Pesantren dan Bapak Ali Mustaqim menjadi Wakil Sekretaris serta Ust. H. Hamidin Lumaris Al-Hafidz sebagai Bendahara Yayasan Pondok Pesantren. Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda secara resmi berdiri pada tanggal 28 Juli 1994 sesuai dengan akte notaris yang dibuat oleh pejabat pembuat akta tanah Trining Ariswati, SH dengan nomor 109/1994. Pesantren ini berdiri diatas tanah wakaf dari seorang muhsinin Surabaya yang jauh sebelum yayasan berdiri, telah berdiri sebuah mushalla (langgar wakaf Nurul Huda) yang dibangun dengan swadaya murni masyarakat sekitar.

Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda adalah lembaga pendidikan keagamaan dan dakwah serta sosial kemasyarakatan telah mengembangkan diri menjadi lembaga profesional dengan beberapa unit dibawahnya, yaitu:

Unit Pendidikan dan Jasa di Bawah Yayasan Pondok Pesantren:

a. Pendidikan Formal

Taman Kanak – Kanak (TK),

Sekolah Dasar (SD),

Sekolah Menengah Pertama (SMP“Terpadu”)

Sekolah Menengah Atas (SMA “Terpadu”)

b. Pendidikan Non Formal

Yayasan Pondok Pesantren Putra/Putri

Madrasah Diniyah:

๑. Shifir : ๒ Tahun

๒. Awaliyah : ๔ Tahun

๓. Wustho: ๒ Tahun

๔. ‘Ulya: ๒ Tahun

c. Lembaga Kursus (Komputer dan Bahasa Inggris)

d. Kejar Paket A (setara SD), Paket B (setara SMP) dan Paket C (setara SMA)

e. Koperasi Yayasan Pondok Pesantren (KOPONTREN)^{๔๗}

๒. **Visi Dan Misi Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda**

Visi:

Mencetak generasi masa depan yang bertaqwa, berilmu dan berakhlaqul karimah

Misi:

๑. Menegakkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai ajaran Islam yang termaktub dalam Al-Qur’an dan al-Hadits serta keteladanan ulama’ sholeh

๒. Menjunjung tinggi nama baik almamater Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda

^{๔๗} Dokumentasi Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda Surabaya

- γ. Menanamkan akhlaqul karimah dalam bersikap, berbuat, berkata dan berbusana di lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda
- ξ. Memberikan dasar, arah dan pedoman berperilaku selama menempuh studi di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda.

γ. Legalitas

SMP YPP Nurul Huda secara resmi lembaga ini berdiri dan beroperasi tanggal 19 Juli 1999 di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda. SMP YPP Nurul Huda mendapatkan legalisasi formal dari Dinas Pendidikan Kota Surabaya dan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Timur dengan Terakreditasi B sejak tahun 2004 hingga sekarang dan dibuktikan dengan diberikannya Ijin Operasional Penyelenggaraan Sekolah Swasta sejak berdiri hingga tahun 2012, dengan konsep kurikulum terpadu pula antara Kurikulum Pendidikan Nasional (DIKNAS) dengan Kurikulum Yayasan (AGAMA) yang diproyeksikan untuk putra-putri keluarga muslim yg mendambakan keseimbangan antara pengetahuan umum dan agama.

Walaupun baru berdiri beberapa tahun yang lalu, pada tahun pelajaran 2002/2003 telah meraih prestasi nilai UAN tertinggi se-kecamatan Simokerto dan peringkat ke-23 dari 323 sekolah sekota Surabaya.

NSS : 2.4.06.04402

NPSN : 20532614

Nama Sekolah : SMP YPP NURUL HUDA
Tanggal Pendirian : 18 Juli 1999
Status Sekolah : Swasta
Akreditasi : B
Pimpinan : KH. Abdurrahman Navis, Lc, M.HI
Kepala Sekolah : Ach. Fauzi Azhary, S.Pd.I, M.Th.I
Alamat : Jl. Sencaki No. 74 Surabaya
Kecamatan : Simokerto
Desa/kel : Simolawang Surabaya 60144
Telp : (031)3766967/372.049
Email : smp_yppnh@yahoo.com
Website : www.yppnurulhuda.com⁴⁴

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data, peneliti akan berusaha menjelaskan kenyataan - kenyataan yang ada dan terjadi di lokasi selama proses penelitian berlangsung, baik melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi. Hal tersebut dilakukan dalam rangka menjawab atas masalah yang diajukan oleh peneliti yakni Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru sesuai Job di SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

SMP YPP Nurul Huda Surabaya, merupakan SMP swasta yang bernilai Islam karena terdapat Pondok Pesantren yang menaunginya.

Untuk menciptakan generasi penerus yang berkualitas dibidang Iptek dan

⁴⁴ Dokumentasi SMP YPP Nurul Huda Surabaya, yang juga bisa dilihat melalui <http://profilsekolah.dispendik.surabaya.go.id/umum/sekolah.php?id=2032614>

ilmu agama maka perlu juga pendidik memiliki kualitas juga maka dari itu disetiap sekolah pasti ada kegiatan rekrutmen guru.

“Iya, benar-benar kita seleksi karena sudah merupakan kriteria dalam salah satu bagian dalam seleksi guru baru. Toh, itu semua juga untuk sekolah ini untuk murid-murid.”⁴⁶

Dari hasil wawancara dengan bu Lima terlihat bahwa di SMP tersebut memang menginginkan kualitas guru baik, untuk menunjang pendidikan dimasa depan dan ketika guru-guru yang terbaik mengajar dengan kemampuannya maka, akan menciptakan penerus bangsa yang berguna dibidang IPTEK dan ilmu agama.

Penerimaan Guru bisa melalui CPNS yang diselenggarakan pemerintah dengan beberapa persyaratan khusus yang sudah ditentukan oleh Negara yang ada dalam Undang – undang. Ternyata itu bukan hanya di sekolah Negeri, akan tetapi di SMP YPP Nurul Huda Surabaya pun juga ada kriteria khusus dalam penerimaan guru baru. Diantaranya Bapak Fauzy dan Bapak Murjono memaparkan.

“Lho pasti ada, pertama-tama khan kita harus membentuk tim terlebih dahulu. Kemudian kita mengadakan rapat yang mengkaji tentang persyaratan untuk mengrekrut guru baru. Ya, kita pastinya juga memakai peraturan dari pemerintah dan aturan dari yayasan juga.”⁴⁷

Dari hasil wawancara tersebut peneliti mencoba mengkombinasikan dengan seorang responden, Bapak Murjono yang merupakan Kabag Pendidikan yayasan. Memaparkan sebagai berikut:

⁴⁶ Hasil wawancara dengan ibu Lima pada 03 juni pukul 09,00 WIB

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Fauzy (Kepala Sekolah) pada tanggal 04 Juni pukul 10,00 WIB

“Pertama – tama kita lihat dulu sekolah tersebut membutuhkan guru apa? Misalkan membutuhkan guru Geografi sedangkan guru yang ada dulunya meninggal dan yang lainnya sudah penuh jamnya, pihak sekolah bisa melapor dulu ke Dinas Pendidikan. Jika Dinas Pendidikan memberikan guru dari sekolah lain yang hanya membantu untuk mengajar, maka guru tersebut dinamakan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) dan guru tersebut adalah PNS yang mendapat gaji dari Negara bukan dari yayasan. Tetapi, jika yang dibutuhkan adalah guru Bahasa Arab. Maka dari pihak yayasan mengadakan rapat untuk membentuk Tim rekrutmen guru. Dengan menggunakan peraturan khusus dari yayasan dan tidak melupakan peraturan dari pemerintah.”⁴⁵

Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa Sistem rekrutmen guru itu terjadi apabila ada sebab karena kematian atau pensiun dan sebagainya. Jika sekolah melakukan rekrutmen guru, pastinya sudah pasti ada Tim khusus. Dan tim khusus tersebut sudah menentukan peraturan-peraturan apa saja yang harus dipenuhi oleh calon – calon pelamar. Melalui sistem rekrutmen seperti kebanyakan yang dipakai oleh lembaga atau organisasi.

Mulai dari berkas-berkas lamaran harus diberikan tempat mana dan dijaga siapa, semua itu sudah ada dan sudah ada prosedurnya. Setelah semua sudah dipersiapkan waktunya untuk melakukan pengumuman ke masyarakat dengan berbagai cara.

“Biasanya melalui media cetak, kayak koran, majalah, internet. Kadang ada juga dari mulut ke mulut, jadi masyarakat sekitar yang lulusan universitas pendidikan langsung ke sekolah, ada juga dari keluarga guru-guru sendiri. Tetapi tetap saja kita suruh untuk bikin lamaran terus nanti kita ikuti prosedurnya, menyeleksi pelamar-pelamar, terus mengadakan tes.”⁴⁶

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Murjono pada tanggal 06 Juni pukul 12,00

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Ustad Taufik pada 06 Juni pukul 10,00 WIB

Dari hasil wawancara tersebut peneliti mengetahui meskipun banyak warga sekitar yang ingin mendaftarkan diri menjadi calon guru, akan tetapi pihak sekolah bersikap tegas. Tidak sembarang orang meskipun itu masih saudara sendiri, karena sudah ada prosedurnya untuk melakukan rekrutmen guru.

Dalam mengadakan rekrutmen guru di sekolah banyak yang harus dipersiapkan, antara lain:

1. Pihak Sekolah membentuk Panitia Rekrutmen Guru Baru.

Panitia Rekrutmen guru baru dibentuk dari guru – guru yang mengajar di sekolah tersebut, kemudian ketua panitia menyampaikan hasil rapat untuk mengadakan rekrutmen guru baru kepada Kepala Sekolah. Setelah itu Kepala Sekolah menghubungi Kabag Biro Pendidikan untuk disetujui. Seperti yang dipaparkan oleh Ustad Mujib selaku mantan ketua Panitia Rekrutmen Guru Baru:

“Ya harus ada proses panjang dulu untuk mengadakan rekrutmen guru, mulai dari pembentukan panitia. Kita mengadakan rekrutmen guru biasanya karena sewaktu penerimaan murid baru kuota murid yang daftar kesini banyak. Nah, dari situ kita mengadakan rekrutmen guru baru.”⁴³

Banyaknya murid baru yang mendaftar sehingga membuat para guru takut kewalahan, mengadakan rekrutmen guru baru merupakan solusi terbaik untuk sekolah dan juga untuk menciptakan generasi penerus yang lebih baik lagi.

⁴³ Hasil wawancara dengan Ustad Mujib pada 10 Juni pukul 09,00 WIB

2. Memprioritaskan Standar Seleksi dalam Rekrutmen Guru Baru

Dalam melakukan rekrutmen guru baru memang sangat diperlukan yang namanya menyeleksi calon guru. Dimana kegiatan ini dimulai dari banyak lamaran yang sudah memenuhi syarat terkumpul untuk kemudian dipilih sesuai aturan. Setelah beberapa tersaring pelamar calon guru tersebut diadakan yang namanya Tes. Di sekolah tersebut ada beberapa tes yang harus diikuti oleh calon guru, seperti yang dipaparkan ibu Lima:

“Tes yang dilewati cukup banyak, salah satunya tes tulis tetapi tidak sebanyak tes CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil)” sambil tersenyum, “biasanya tes tulisnya berupa tentang ilmu pengetahuan saja. Setelah tes tulis dilanjutkan tes Lisan, biasanya wawancara secara mendalam dan pastinya tentang Agama Islam karena sekolah ini masih termasuk yayasan pondok pesantren.”^o

Memang harus ada tes khusus untuk mendapatkan guru yang memenuhi syarat dengan kualitas yang diinginkan, tetapi namanya saja juga rekrutmen guru jadi setidaknya tidak melupakan aturan pemerintah yang sudah tertulis dalam undang – undang. Hal ini dibenarkan oleh Bapak Murjono sebagai Kabag Biro Pendidikan Yayasan:

“Aturan Pemerintah tentang syarat menjadi guru masih dipergunakan di sekolah ini, biasanya pihak sekolah cuma menambahi beberapa persyaratan, kan dilihat lagi sekolah tersebut. Apakah sekolah itu sekolah umum atau berbasis Islam? Kalau seperti sekolah ini, pasti ada syarat-syarat khusus.”^{o1}

^o Hasil wawancara dengan Ibu Lima pada 03 Juni pukul 09,00 WIB

^{o1} Hasil wawancara dengan Bapak Murjono pada 06 Juni pukul 12,00

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/ pendidikan. Pembelajaran yang baik adalah jika guru menjadi pandai karena mengajar dan siswa menjadi pandai karena diajar oleh guru yang cerdas dalam mengajar. Cerdas dalam mengajar hanya dimiliki oleh guru yang menguasai apa yang akan diajarkannya dan senantiasa mengajak siswa untuk berfikir bersama.

Persyaratan khusus dalam rekrutmen guru sudah pasti ada di SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Salah satunya ketika peneliti ingin mengetahui apa saja, dipaparkan oleh ustad Taufik:

“Kalau mau jadi guru disini, harus mengerti ilmu agama pastinya. Contohnya sudah lulus dari madrasah diniyah. Tetapi kalau guru tidak tetap yayasan yang hanya mengajar pelajaran umum dan guru itu termasuk PNS, berarti guru tersebut bukan hanya mengajar di sekolahan ini, tetapi juga di sekolahan lain. Karena guru tersebut adalah guru yang sengaja dipanggil karena ahli dibidangnya dan mengajar di SMP YPP Nurul Huda.”⁵²

3. Strategi Pengrekrutan Guru

Strategi yang diterapkan oleh yayasan biasanya tidak berubah dari tahun ke tahun. Menurut Kepala Sekolah strategi yang digunakan selama ini sudah cukup efektif, hal ini terbukti dengan tidak adanya guru/ pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan ataupun mangkir

⁵² Hasil Wawancara dengan Ustad Taufik pada 13 Juni pukul 10,00

dari tugasnya masing-masing, juga dengan asumsi tidak ada kendala berarti bagi yayasan selama ini. Karena Kepala Sekolah terjun langsung dalam pelaksanaannya dan dalam hal ini kepala sekolah juga ikut andil dalam mengambil keputusan.

Namun demikian, kegiatan rekrutmen ini tidak dilakukan setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja. Maksudnya apabila pada pertengahan tahun pelajaran ada guru/ pegawai yang mutasi dari yayasan bisa merekrut calon pegawai sesuai posisi/ jabatan yang kosong tersebut. Hal ini dibenarkan dalam pemaparan Ustad Mujib:

“Untuk sekarang tahun ini sekolah tidak melakukan rekrutmen guru baru, karena baru 3 tahun yang lalu baru mengadakan. Rekrutmen guru itu tidak seperti perusahaan yang banyak posisi kosong untuk diperebutkan, misalnya jadi accounting, admin, salesmarketing. Kalau di sekolah ini tergantung kebutuhan.”⁵⁷

“Kayak sekarang, padahal nggak ada penerimaan guru baru, tapi ada saja yang nitip lamaran disini. Ya, langsung dimasukkan di kantor Tata Usaha (TU) untuk disimpan, mungkin saja kita sewaktu-waktu membutuhkan.”⁵⁸

Itu tadi pemaparan yang langsung disambung oleh Ustad Khoiron yang menjadi pegawai TU. Dari data tersebut diketahui bahwasannya rekrutmen guru baru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya tidak dilakukan setiap tahun, tetapi sesuai dengan kebutuhan saja. Strategi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Sekolah melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Ustad Mujib pada 10 Juni pukul 10,00 WIB

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Ustad Khoiron pada 10 Juni 10,00 WIB

- b. Menginformasikan adanya lowongan pekerjaan baik secara internal dan eksternal
 - c. Menerima berkas lamaran
 - d. Seleksi berkas pekar
 - e. Memanggil calon pegawai yang lolos seleksi berkas
 - f. Tes tertulis, tes lisan (wawancara), tes baca tulis Al-Qur'an, psikotes dan tes praktek mengajar
 - g. Memanggil pelamar yang lolos tes
 - h. Pembinaan dan orientasi pegawai baru terhadap lingkungan sekolah
 - i. Penempatan pegawai baru.
٤. Tes seleksi yang diberikan calon guru baru sehingga terciptanya guru ideal

“Beberapa tes yang diadakan, yaitu: Tes tulis, tes lisan, tes baca tulis Al-Quran, psikotes, dan tes praktek mengajar. Ada Tim khusus untuk pengujinya. Jadi, ada tempat khusus juga yang disediakan untuk melakukan tes tersebut.”^{٥٥}

Hasil wawancara dengan Ustad Mujib, beliau juga memberikan penjelasan seperti apa saja tes – tes tersebut.

Tes Tulis berupa tes yang berisikan tentang pengetahuan umum dan pendidikan.

Tes Lisan (wawancara/ interview) berupa pertanyaan – pertanyaan yang ditanyakan oleh penguji saat sesudah dilakukannya tes tulis, psikotes dan tes tulis Al-Qur'an. Biasanya pertanyaan seputar mengapa ingin menjadi guru di yayasan tersebut, berapa upah / gaji yang

^{٥٥} Hasil wawancara dengan Ustad Mujib pada ١٣ Juni pukul ٠٩,٠٠ WIB

diinginkan karena melihat sekolahan ini masih dibawah naungan yayasan pondok pesantren.

Tes baca tulis Al-Qur'an, suatu tes khusus yang menjadi suatu syarat menjadi guru di SMP YPP Nurul Huda. Karena dilihat dari sekolah tersebut masih naungan yayasan pondok pesantren. Jadi, semua guru yang mengajar di sekolah tersebut sudah pasti bisa dan mampu melewati tes tersebut.

Psikotes adalah tes yang berupa pengukuran IQ seseorang, sehingga dapat melihat kualitas dari diri pelamar/ calon guru baru.

Tes praktek mengajar, merupakan tes terakhir sebagai penentu kelayakan seseorang dalam proses belajar mengajar kedepannya untuk murid – muridnya. Guru sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan belajar mengajar, oleh karena itu guru dituntut memiliki kecakapan/ kompetensi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Tugas guru sangat mulia yaitu menciptakan generasi penerus yang cerdas dan berakhlakul karimah. Karenanya seorang guru dan juga setiap personil sekolah lainnya haruslah orang – orang yang bertanggung jawab, jujur, dan amanah serta memiliki akhlak/ perilaku yang baik agar dapat menjadi teladan bagi peserta didik khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

Untuk menciptakan sumber daya manusia (siswa) yang berkualitas, guru di Indonesia diuntut untuk menjadi sosok yang ideal. Masyarakat

mengharapkan agar “guru” adalah sosok yang dapat “digugu” dan “ditiru”.

Ini Sembilan karakteristik yang dikemukakan untuk menjadi guru ideal, yaitu:

- a. Memiliki semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap
 - b. mampu mewujudkan dirinya dalam ketrkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan IPTEK
 - c. mampu belajar dan bekerjasama dengan profesi lain
 - d. memiliki etos kerja yang kuat
 - e. memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karir
 - f. berjiwa professional tinggi
 - g. memiliki kesejahteraan lahir dan batin, material dan non material
 - h. memiliki wawasan masa depan
 - i. mampu melaksanakan fungsi dan peranannya secara terpisah.⁵¹
- o. Kualifikasi untuk calon guru baru

Menjadi guru harapan masyarakat dan bangsa tidaklah mudah, karena seorang guru harus mampu meningkatkan peranan dan kompetensinya dalam proses pembelajaran khususnya didalam yayasan yang berangkutan. Proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan oleh peranan dan kompetensi guru.

⁵¹ Dokumentasi Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda

Kualifikasi yang ditetapkan oleh yayasan dalam merekrut tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan minimal S¹ (Sarjana) dari berbagai jurusan, namun lebih diutamakan lulusan kependidikan (Sarjana Pendidikan)
- b. Lulus Psikotes
- c. Mampu membaca Al-Qur'an sesuai dengan hukum bacaannya
- d. Berpenampilan menarik
- e. Sehat jasmani dan rohani^{oV}

“Latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar akan mempengaruhi kompetensi guru dalam mengajar. Guru pemula dengan latar belakang pendidikan, akan lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah. Guru yang buka berlatar belakang pendidikan keguruan akan banyak menemukan masalah di kelas. Dalam melaksanakan tugasnya mengantarkan anak didik menjadi orang yang berilmu pengetahuan dan berkepribadian guru dituntut memiliki kepribadian yang baik sehingga dicontoh.”^{oA}

C. Analisis Data

Analisis data seperti yang terungkap pada metodologi penelitian merupakan tahapan, pengecekan dan pengkonfirmasi, sehingga menghasilkan pemahaman data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Kemudian dianalisis dalam bentuk kalimat dan dihubungkan pada rumusan masalah.

Dalam tahap ini peneliti mengambil masalah tentang Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru yang dilakukan sesuai dengan *Job Analisis* di SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Rekrutmen (penerikan) tenaga pendidik

^{oV} Dokumentasi Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda

^{oA} Hasil wawancara dengan Ibu Lima pada 11 juni pukul 10,00 WIB

merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu yayasan pendidikan tersebut.

“Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda Surabaya di bidang formal (sekolah) selalu melakukan perencanaan dalam merekrut tenaga pendidik, yaitu dengan melakukan analisis kebutuhan pegawai, antara lain menganalisis posisi/ jabatan yang kosong, jumlah posisi kosong, peningkatan jumlah siswa, mutasi pegawai, penentuan spesifikasi jurusan dan menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar lalu menginformasikan adanya kebutuhan pegawai di lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda Surabaya, baik melalui pihak internal sekolah (guru dan pegawai) maupun pihak eksternal sekolah.”⁹³

Sistem perekrutan guru yang digunakan di SMP YPP Nurul Huda

Surabaya adalah sebagai berikut:

1. sekolah melakukan perencanaan kebutuhan calon guru
2. menginformasikan adanya lowongan pekerjaan baik secara internal maupun eksternal
3. menerima berkas lamaran
4. seleksi berkas pelamar
5. memanggil calon pegawai yang lolos seleksi berkas
6. Tes tertulis, tes lisan (wawancara), tes baca Al-Qur'an, psikotes dan tes mengajar
7. memanggil calon pegawai yang lolos seleksi
8. pembinaan dan orientasi pegawai baru

Setiap yayasan/ lembaga harus mampu menempatkan pegawainya pada posisi yang tepat. Artinya, tempatkan mereka pada posisi yang sesuai

⁹³ Hasil wawancara dengan Ibu Lima pada 13 juni pukul 09,00

dan dengan keterampilan masing – masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi pegawai akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Disamping itu, semangat dan kegairahan kerja pegawai akan menurun. Karena sesungguhnya masalah menempatkan pegawai pada posisi yang tepat merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja. Begitu pula halnya dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah harus mampu menempatkan posisi calon guru yang baru direkrut sesuai dengan kebutuhan dan keterampilan serta bakat yang dimilikinya agar pegawai baru/ guru baru tersebut dapat bekerja dengan maksimal.

“Jika tidak sesuai dengan kebutuhan akan berdampak sia – sia, misalkan sekolah membutuhkan guru bahasa arab. Kemudian melakukan rekrutmen dan seleksi, ternyata pada saat melakukan rekrutmen dan seleksi panitia melihat ada pelamar yang berkualitas tapi dia cocok untuk menjadi guru matematika karena dilihat dari lulusannya dibidang matematika. Seharusnya panitia menyimpan berkas pelamar tersebut dan tidak menerima langsung lolos seleksi, karena dilihat dari sekolah tersebut masih memiliki guru matematika yang sesuai. Dari situlah panitia rekrutmen dan seleksi benar – benar merekrut dan menyeleksi pelamar sesuai dengan *job analisis*.”^{٧١}

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. ١٤ Tahun ٢٠٠٥ tentang Guru dan Dosen serta UU RI No. ٢٠ TH. ٢٠٠٣ tentang SISDIKNAS: Bab IV Pasal ١٠ Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal ٨ meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

^{٧١} Hasil wawancara dengan Pak Taufik pada ١٣ juni pukul ٠٩,٠٠

Dari penjelasan di atas tentang SISDIKNAS, di SMP YPP Nurul Huda Surabaya sendiri memang ada guru tidak tetap yayasan, guru tersebut sengaja dipanggil atau didatangkan dari dinas pendidikan karena beliaunya memang ahli dibidang tersebut. Guru tidak tetap yayasan di SMP tersebut, yaitu Guru Elektro dan Guru Komputer. Guru tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

“Untuk guru muatan lokal, seperti elektro dan komputer yang seminggu hanya satu jam pelajaran biasanya pihak sekolah tidak merekrut guru tersebut. Melainkan pihak sekolah meminta guru bantu kepada Dispendik untuk dapat mengajar di SMP YPP Nurul Huda.”¹⁾

¹⁾ Hasil wawancara dengan Pak Taufik pada 13 juni pukul 09,00