

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

Paparan data, temuan dan pembahasan merupakan satuan rangkaian yang diperoleh dari hasil penelitian berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan yang dengan strategi yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda dalam merekrut guru di Madrasah tersebut. Berikut akan penulis paparkan secara singkat tentang profil Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan.

1. Profil Sekolah Madrasah Aliyah Nurul Huda

Madrasah Aliyah Nurul Huda berada di Jalan Raya Pakandangan Barat, dusun Pesisir, desa Pakandangan Barat, kecamatan Bluto, kabupaten Sumenep. Berdiri pada Tahun 1991 didirikan oleh KH. Drs. Saifurrahman Nawawi, saat ini dipimpin oleh Moh. Mostar sebagai kepala sekolah dan Abdus Samad sebagai wakil kepala sekolah. No Ijin Operasional: Wm.06.04/PP.03.2/004605/1991 dan Nomor Satuan Madrasah (NSM)/Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN): 131235290024/20580534, lembaga yang berada di bawah naungan Yayasan Nurul Huda Pakandangan dengan Akte Notaris : Ira Anggraini, SH. No. 93, Th 2013. berjarak sekitar 5 Km dari kecamatan dan 15 Km dari kabupaten kota. Berlokasi tidak jauh dari jalan raya propinsi yang

berada pada bagian utara sekolah dan dibatasi oleh garis pantai yang berada di sisi bagian selatan sekolah.

Visi dan Misi dan Struktur Organisasi

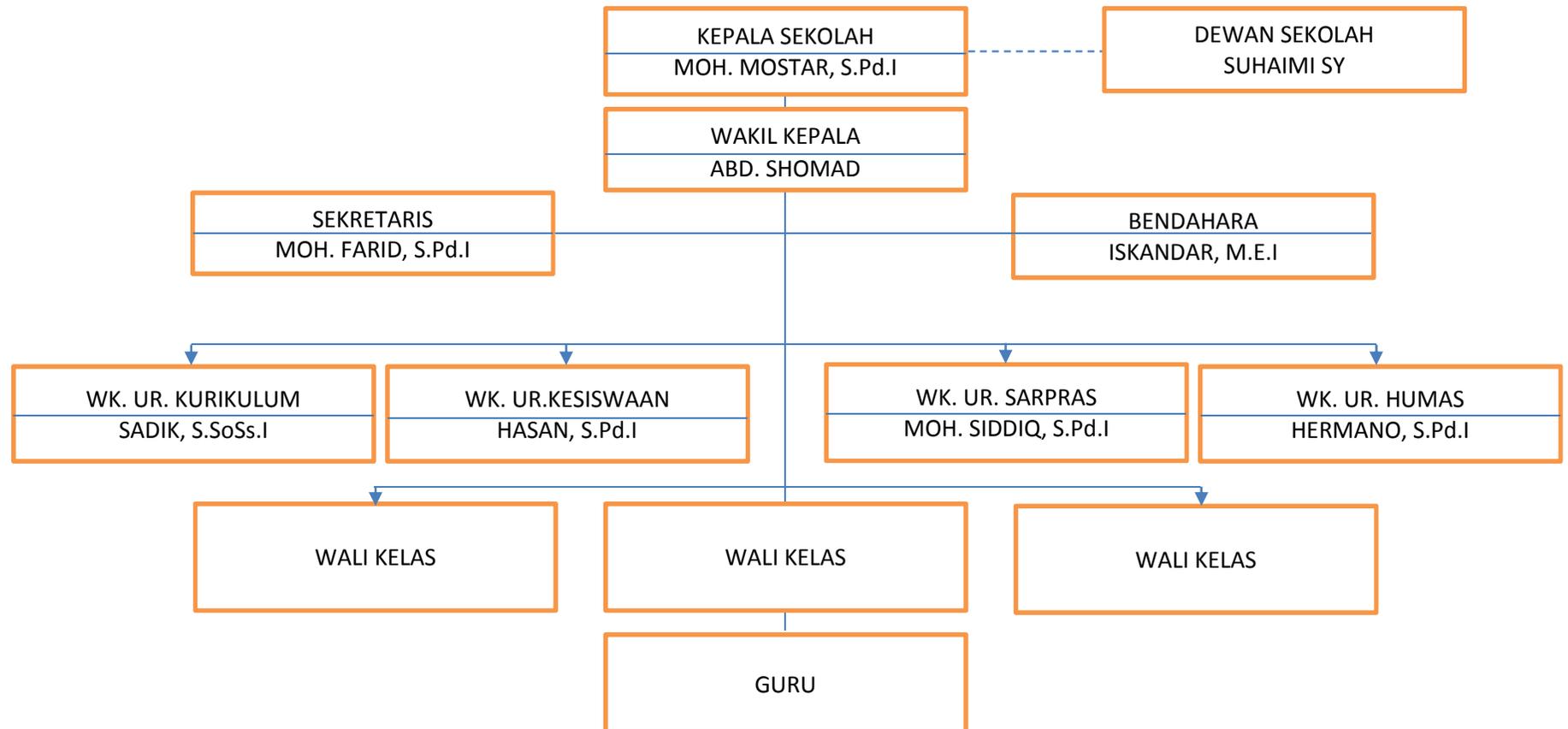
VISI

Mengimplementasikan kewajiban “IBADAH” dan “KHILAFAH”, dengan membentuk generasi bangsa yang mempunyai sifat dan sikap : tawadhu’, tunduk dan patuh sepenuhnya kepada Allah SWT, sehingga menjadi manusia yang : produktif, inovatif, kreatif dan eksploratif dalam berbagai aspek kehidupan, bermanfaat bagi Agama, Nusa dan Bangsa.

MISI

Mencetak manusia yang unggul dan berkualitas menuju terbentuknya “*KHAIRA UMMAH*” (Masyarakat Terbaik) di hadapan Allah SWT, Rasul-Nya dan ummat-Nya.

a. Struktur Organisasi



b. Landasan dan Tujuan

Dalam menjalankan Visi dan Misinya, Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan berlandaskan antara lain :

- 1) Nilai-nilai dasar ke Islaman : Aqidah, Syari'ah, Akhlaq dan Hikmah (Ilmu Nafi')
- 2) Nilai-nilai dasar ke Indonesiaan : Pancasila, UUD 45, Undang-undang dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Nilai-nilai Dasar Kejuangan : Perjuangan, Ijtihad, Mujahadah, Pengabdian Terbaik, Kerja Keras, Pengorbanan.
- 4) Nilai-nilai Dasar Ke-Madrasah/Kepesantrenan : Panca Jiwa Pesantren (Keikhlasan, Kesederhanaan, Kemandirian, Ukhuwah Islamiyah dan Kebebasan), Sunnah-sunnah/Tradisi Pesantren yang Mulia, Tradisi Belajar dan Bekerja untuk ibadah lillahi ta'ala.

Sebagaimana tujuan pendidikan menengah adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Tujuan madrasah Aliyah Nurul Huda Proses pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan mempunyai tujuan :

- 1) Menghasilkan anak didik yang :

- a) Potensial dan Dapat Dipercaya
 - b) Produktif dan Bermanfaat
 - c) Mandiri dan Konsisten
 - d) Bertahan dengan Nilai-nilai Lama dan Akomodatif dengan hal-hal Baru.
 - e) Mampu menyumbangkan konsep pemikiran yang Islami, Maju dan Berarti.
 - f) Berkembang dan Istiqamah.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan dengan mengintegrasikan aspek-aspek pengajaran, pengamatan serta penerapan norma-norma Agama Islam dalam perilaku sehari-hari.
 - 3) Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak didik secara utuh dengan program, kurikulum dan skill-skill lainnya.
 - 4) Meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pemberdaya ilmu pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, sikap dan penilaian berdasarkan standard nasional dan global.
 - 5) Memberdayakan masyarakat dalam menyelenggarakan pendidikan dalam beberapa aspeknya.
 - 6) Mewujudkan sarana dan prasarana pendidikan yang relevan dengan perkembangan zaman.

c. Jumlah Siswa dan Guru

Jumlah siswa saat ini sebanyak 75 siswa dengan rincian jenis kelamin sebagaimana table berikut.

Tabel 4.1 Data Siswa MA NURUL HUDA Pakandangan Barat
TAHUN PELAJARAN 2020/2021

Jumlah Siswa	Jenjang Kelas						Jumlah Jenis Kelamin		Usia (tahun)		
	10		11		12		Lk	Pr	< 15	=15-17	> 17
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr			
	7	19	6	18	9	16	22	53		75	

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Merekrut Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat

Berbicara tentang strategi kepala madrasah, berikut hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Mostar selaku kepala madrasah MA Nurul Huda tentang strategi kepala madrasah dalam merekrut guru:

“Secara umum saya perincikan apa saja yang menjadi strategi saya dalam merekrut guru untuk digunakan jasanya nantinya mengajar di madrasah ini. Antara lain: membentuk panitia khusus rekrutmen, menentukan syarat dan kriteria kecakapan khusus melalui musyawarah, mengumumkan rekrutmen melalui media online dan offline, proses seleksi administrasi, dan tes tulis potensi akademik dan tes wawancara, serta tes amalayah untuk guru non alumni, dan pengumuman penerimaan. Namun rumusan tersebut dihasilkan melalui musyawarah dan tidak saya tentukan sendiri. Karena MA. Nurul Huda ini di bawah naungan Yayasan Nurul Huda yang sistem pendidikannya menganut pondok pesantren, jadi stakeholdernya terdiri dari banyak pemangku. Yang secara struktural dapat dirincikan antara lain: Ketua Yayasan, Pimpinan Pondok Pesantren, Majelis Kiyai, Majelis

Pembimbing Harian, Kepala Marhalah/Sekolah, Majelis Pembimbing Koordinator dan guru.”¹

Pembentukan kepanitiaan untuk merekrut guru Madrasah Aliyah dibentuk secara khusus untuk guru pengabdian dalam yang calonnya berasal dari santri kelas akhir yang akan menjadi alumni, dengan kepanitiaan dibentuk oleh Pimpinan Pondok sedangkan untuk rekrutmen calon guru luar kepanitiannya ditangani langsung oleh Majelis Pembimbing Harian Pondok atas persetujuan dan restu Pimpinan Pondok. Bukti musyawarah pembentukan kepanitiaan dapat penulis sajikan dalam bentuk gambar dokumentasi sebagaimana terlampir. Pembentukan kepanitiaan secara khusus dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren yang nanatinya para guru bertugas sebagai guru sukarelawan (Sukwan) sedangkan rekrutmen guru mata pelajaran dengan ketentuan administrasi tertentu kepanitiaan ditangani langsung oleh Majelis Pembimbing Harian Pondok yang mana syarat dan ketentuan rekrutmen atas dasar persetujuan Kepala Madrasah dan pimpinan pondok.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti dilapangan, yakni terkait pembentukan panitia rekrutmen Abd. Shomad selaku wakil kepala sekolah juga menambahkan bahwa kepanitiaan rekrutmen guru dibagi menjadi dua bagian yakni rekrutmen guru dalam dan guru luar membentuk panitia khusus rekrutmen, menentukan syarat dan kriteria kecakapan khusus melalui musyawarah, mengumumkan

¹ Muhammad Mostar, Kepala madrasah Aliyah sekaligus sekretaris Pondok Pesantren Nurulhuda, Wawancara Langsung, (16 Oktober 2020).

rekrutmen melalui media online dan offline, proses seleksi administrasi, dan tes tulis potensi akademik dan tes wawancara, serta tes amalayah untuk guru non alumni, dan pengumuman penerimaan.²

Berikut hasil wawancara penulis terkait pembentukan kepanitiaan dalam merekrut guru bagi Madrasah Aliyah Nurul Huda Bersama wakil kepala sekolah.

“Tentang guru baru, karena kita ini bersistem pesantren, adalah 2 macam: 1) Guru baru di MA. Nurul Huda yang sudah berstatus S1, S2 dst yang memenuhi 2 kriteria di atas tadi dan layak / mampu menjadi tenaga pendidik serta akan dicatat sebagai guru formal, baik di lembaga maupun di pemerintah (SIMPATIKA); dan 2) Guru pengabdian (di lembaga luar, status ini mungkin lebih akrab disebut guru sukwan / sukarelawan) yang direkrut dari alumni MA. Nurul Huda sendiri setiap tahunnya untuk membantu pembelajaran dan siswa-siswi di kelas dan membimbing kegiatan harian santri di luar kelas. Untuk guru yang pertama, kepanitiaan perekrutannya dilakukan oleh Majelis Pembimbing Harian Pondok dalam menanganinya, akan tetapi syarat yang ditentukan untuk calon guru atas persetujuan kepala sekolah dan pimpinan pondok. Biasanya lebih diutamakan yang alumni. Panitia yang dibentuk hanya untuk merekrut guru yang kedua dengan tugas panitia dan sistem yang sudah tersusun jelas karena perekrutannya diadakan setiap tahun.”³

Penentuan dan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda sebagaimana disinggung pada sub bab sebelumnya bahwa hampir keseluruhan guru di pondok pesantren Nurul Huda berasal dari alumni yang telah lulus dari pondok dan wajib mengabdikan diri di dalam pondok maupun di luar pondok. pemilihan tempat pengabdian diajukan

² Hasil Observasi peneliti di Madrasah Aliyah Nurul Huda, Wawancara Langsung (16 Oktober 2020)

³ Abd. Shamad, wakil kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda, Wawancara Langsung (16 Oktober 2020)

kepada para alumni sebelum ditentukan akan tetapi meski demikian ketentuan akhir tetap berada dalam kewenangan pondok pesantren.

Guru Madrasah Aliyah Nurul Huda berasal dari guru pengabdian dalam untuk mengisi guru mapel yang telah ditinggalkan beberapa guru yang habis masa pengabdian, atau guru tetap yang berhenti ataupun meninggal. Penentuan guru dalam melalui beberapa proses seleksi dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan hasil rapat keputusan para kepala sekolah dan majlis pembimbing harian pondok dan disetujui oleh pimpinan pondok pesantren. Namun meski demikian terdapat beberapa guru rekrutan melalui seleksi pendaftaran yang diumumkan secara online maupun offline akan tetapi tetap mengedepankan alumni dan keahlian pada bidang Pendidikan serta kriteria dan syarat tertentu antara lain: berstatus S1, S2 dst, sesuai pada bidang yang akan diampu, sehat fisik dan psikis, bisa mengoperasikan komputer, berakhlak mulia, tekun beribadah, dan memiliki loyalitas tinggi serta diutamakan dari alumni kita sendiri.

Berikut hasil wawancara penulis dengan bapak Muhammad Mostar selaku kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda terkait kriteria dan syarat untuk calon tenaga pendidik yang akan direkrut.

“Untuk guru yang pertama, syarat mendaftarnya harus sudah berstatus S1, S2 dst, sesuai pada bidang yang akan diampu, sehat fisik dan psikis, bisa mengoperasikan komputer, berakhlak mulia, tekun beribadah, dan memiliki loyalitas tinggi serta diutamakan dari alumni kita sendiri. Sedangkan untuk guru yang kedua maksudnya guru pengabdian dalam dari alumni kita, syarat utamanya adalah mau dan mampu untuk menjalankan pengabdian serta taat pada pimpinan.”⁴

⁴ Muhammad Mostar, Kepala madrasah Aliyah sekaligus sekretaris Pondok Pesantren Nurulhuda, Wawancara Langsung, (16 Oktober 2020).

Pengumuman seleksi lebih banyak dilakukan melalui pemberitahuan yang disampaikan oleh para alumni baik yang berada di lingkungan Madrasah, maupun yang berada di luar daerah dengan mengedepankan alumni di atas calon guru atau pendaftar lainnya yang bukan alumni. Hal ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis Bersama kepala sekolah.

“Untuk guru yang pertama, pendaftarannya diserahkan kepada majlis pembimbing harian pondok pesantren, bagaimana prosedurnya kita menyetujui. Biasanya dilakukan rekrutmen melalui pengumuman memanfaatkan media online seperti FB, Instagram, Twitter dan WA, namun yang tak kalah gencar kita umumkan melalui alumni yang tersebar ke beberapa daerah sekaligus kita tawarkan ke alumni yang sudah S1 pada bidang yang sesuai dengan maple yang kita butuhkan, mendaftarnya bisa melalui panitia atau melalui Kepala Madrasah atau bisa menghadap kepada Pimpinan dan pihak yang memiliki otoritas dan wewenang di Yayasan. Sedangkan untuk guru yang kedua, maksudnya guru pengabdian dalam (guru sukarelawan) tidak diistilahkan mendaftar, namun ditawarkan oleh pihak lembaga kepada semua calon alumni MA. Nurul Huda Pakandangan melalui angket yang kemudian dimusyawarahkan di kalangan guru senior lalu diajukan kepada pihak Yayasan”.⁵

Untuk mendapatkan guru yang professional dan sesuai dengan yang diinginkan, calon guru yang akan diseleksi baik alumni maupun non alumni harus memenuhi kelulusan seleksi administrasi terlebih dahulu. Seleksi administrasi yang telah ditentukan meliputi: data pelamar, pengalaman mengajar, ijazah S1 pada bidang jurusan sesuai dengan mata pelajaran yang akan diampu, dan sertifikat Bahasa Arab dan Inggris (jika ada). Ketentuan administrasi ini ditentukan

⁵ Muhammad Mostar, Kepala madrasah Aliyah sekaligus sekretaris Pondok Pesantren Nurulhuda, Wawancara Langsung,

berdasarkan hasil musyawarah majlis Pembimbing Harian Pondok Pesantren Bersama Pimpinan Pondok Pesantren dan Kepala Madrasah semua marhalah mulai dari tingkat Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan Madrasah Aliyah. Berdasarkan hasil wawancara berikut ini

“Tentunya, syarat administrasi pasti ya... Hal itu meliputi, data pelamar, pengalaman kerja, ijazah minimal S1 sesuai bidang keilmuan yang ditentukan, surat keterangan berkelakuan baik, sertifikat diutamakan Bahasa Arab dan Inggris. Untuk para alumni tidak disyaratkan sertifikat Bahasa Arab ataupun Inggris, dan tanpa surat keterangan berkelakuan baik. Selanjutnya syarat kecakapan dalam mengajar, berkomunikasi, serta memiliki kejujuran dan dedikasi yang tinggi.”⁶

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang diinginkan para calon tenaga pendidik yang telah lolos seleksi administrasi, dilakukan tes wawancara oleh kepala Madrasah yang diawali oleh tes tulis meliputi Tes Kemampuan Akademik (TKDA). Tes tulis menguji potensi akademik guru terkait bidang keahlian yang akan diampu, tes psikologi, dan pengetahuannya terkait bidang keilmuan agama dan kenegaraan. Serta tes wawancara untuk mengetahui kemampuan berkomunikasi guru, psikologi, sekaligus untuk menentukan honorarium atas jasanya yang diinginkan.

Ketentuan tes tulis dan wawancara dibenarkan secara testimoni oleh salah seorang guru luar yang juga merupakan alumni Madrasah Aliyah Nurul Huda yang melamar sebagai guru mata pelajaran ekonomi, berdasarkan hasil wawancara bahwa beliau juga melalui

⁶ Suhaimi, Ketua MPH Pondok Pesantren Nurulhuda, Wawancara Langsung, (10 Oktober 2020).

serangkaian tes tulis dan wawancara Ketika mendaftar sebagai guru mata pelajaran di Madrasah Aliyah Nurul Huda, meskipun menurutnya tanpa proses seleksi administrasi karena merupakan alumni.

Pengumuman hasil seleksi dilakukan penyebarannya melalui media online tempat dimana pertama kali diumumkan seleksi rekrutmennya. Serta pemberitahuan yang disampaikan kepada para alumni ataupun guru yang masih bertanya terkait lowongan ngajar guru mapel yang ditentukan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti memperoleh data tentang strategi Kepala Madrasah dalam merekrut guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara peneliti dengan Bapak Moh. Mostar, S.Pd.I selaku kepala sekolah di sekolah tersebut. Adapun hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam merekrut guru dijelaskan sebagai berikut:

- a. Membentuk Panitia Khusus
 - b. Menentukan Syarat dan Kriteria Kecakapan Khusus
 - c. Mengumumkan Seleksi Pendaftara Guru Melalui Media Online dan Persebaran Berita Antar Alumni
 - d. Proses Seleksi Administrasi
 - e. Tes Wawancara dan Tes Tulis
 - f. Pengumuman Hasil Seleksi
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepala madrasah dalam Merekrut Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat.

Berdasarkan data hasil wawancara Bersama kepala madrasah Aliyah Nurul Huda terdapat beberapa faktor yang menjadi pendorong maupun penghambat dalam proses rekrutmen antara lain:

Adapun faktor-faktor yang mendukung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dilihat dari tiga bentuk yaitu, faktor dari dukungan dari lembaga, kebiasaan para pencari tenaga kerja, dan faktor eksternal yang didukung oleh kemajuan teknologi. Berikut hasil wawancara terkait faktor pendukung rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda bersama ketua Majelis Pembimbing Harian Pondok Pesantren Nurul Huda.

“Faktor pendukungnya banyak sekali,1. Dari sekolah maupun Madrasah dukungan penuh baik berupa materil maupun moril dalam proses rekrutmen, 2. Dari luar organisasi faktor pendukung dapat diperoleh dari banyaknya minat para pelamar dan faktor kemajuan teknologi yang dapat dimanfaatkan sebagai media untuk menginformasikan atau mengumumkan seleksi rekrutmen ataupun pengumuman.”⁷

Senada dengan apa yang disampaikan oleh kepala Madrasah Aliyah, faktor pendukung rekrutmen guru di MA Nurul Huda menurut wakil kepala sekolah, bahwa faktor pendukung rekrutmen antara lain kemajuan teknologi yang mendukung system rekrutmen, serta dukungan dari internal lembaga terkait ketersediaan fasilitas dan honorarium guru yang telah terekrut untuk mengajar di Madrasah Aliyah Nurul Huda. Berikut hasil wawancara penulis dengan wakil kepala sekolah bapak Abdus Shamad, menurutnya;

“Faktor pendukung rekrutmen guru di Madrasah ini banyak sekali, antara lain, semakin majunya teknologi sehingga mendukung proses rekrutmen, dengan adanya teknologi para calon guru bisa

⁷ Suhaimi, Ketua MPH Pondok Pesantren Nurulhuda, Wawancara Langsung, (10 Oktober 2020).

mendaftar di Web yang dimiliki oleh Lembaga serta bisa menyeleksi persyaratan administrasi di web yang telah disediakan. Faktor lain yang juga tak kalah penting adalah dukungan Lembaga mulai dari penyediaan fasilitas proses rekrutmen serta penyiapan terkait kesejahteraan guru berkaitan dengan honorarium guru”.⁸

Kemudian faktor penghambat dalam rekrutmen tenaga pendidik sebenarnya tidak terlalu urgen namun ada beberapa yang dapat penulis paparkan berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut: kurangnya perhatian atau kebijaksanaan dari lembaga, kurangnya pengalaman panitia atau petugas pencari tenaga kerja dalam melaksanakan rekrutmen, serta kurangnya ketersediaan pelamar yang ahli di bidang ilmu eksat.

Berikut hasil wawancara penulis Bersama Suhaimi sebagai panitia yang sekaligus ketua MPH Nurul Huda. Menurutnya:

“Faktor penghambatnya antara lain: kurangnya perhatian atau kebijaksanaan dari lembaga, kurangnya pengalaman panitia atau petugas pencari tenaga kerja dalam melaksanakan rekrutmen, serta susah menemukan guru yang fak di bidang yang selalu kita inginkan yakni guru mata pelajaran matematika, fisika dan ilmu eksat lainnya.”⁹

Adapun faktor penghambat menurut paparan ustadz Abd. Shamad selaku wakil kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda, beliau menyampaikan:

“Sedangkan faktor penghambat rekrutmen guru lebih didominasi oleh lingkungan di mana hampir semua Lembaga swasta di Madura tidak hanya di Madrasah Aliyah sini susah nyari guru yang fak pada bidang maple yang diinginkan oleh Lembaga, terutama pada mata pelajaran eksat seperti matematika, fisika dan kimia.serta dominanya calon guru Pendidikan agama dibandingkan guru maple umum.”¹⁰

⁸ Abd. Shamad Wakil Kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda, Wawancara Langsung, (10 Oktober 2020))

⁹ Suhaimi, Ketua MPH Pondok Pesantren Nurulhuda, Wawancara Langsung, (10 Oktober 2020).

¹⁰ Abd. Shamad Wakil Kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda, Wawancara Langsung, (10 Oktober 2020))

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat, benar adanya bahwa faktor pendukung dan penghambat strategi kepala madrasah dalam merekrut guru di MA Nurul Huda Pekandangan barat di pengaruhi beberapa faktor yaitu kemajuan teknologi yang mendukung system rekrutmen, serta dukungan dari internal lembaga terkait ketersediaan fasilitas dan honorarium guru yang telah terekrut untuk mengajar di Madrasah Aliyah Nurul Huda. Peneliti juga mengamati setiap melakukan komunikasi baik kepada kepala madrasah dan para stafnya.¹¹

Dari semua hasil wawancara di atas dengan hasil observasi dan juga dokumentasi, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan dari internal Lembaga dan perkembangan Teknologi dapat mempengaruhi proses perekrutan guru baru di MA Nurul Huda Pakandangan Barat.

Berdasarkan data hasil wawancara Bersama kepala madrasah Aliyah Nurul Huda terdapat beberapa faktor yang menjadi pendorong maupun penghambat dalam proses rekrutmen antara lain:

a. Faktor Pendukung

Adapun faktor-faktor yang mendukung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dilihat dari tiga bentuk yaitu, faktor dari dukungan dari lembaga, kebiasaan para pencari tenaga kerja, dan faktor eksternal yang didukung oleh kemajuan teknologi. Berikut hasil

¹¹ Hasil observasi peneliti di MA Nurul Huda Pekandangan Barat (7 Oktober 2020).

wawancara terkait faktor pendukung rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda bersama ketua Majelis Pembimbing Harian Pondok Pesantren Nurul Huda.

b. Faktor Penghambat

Kemudian faktor penghambat dalam rekrutmen tenaga pendidik sebenarnya tidak terlalu urgen namun ada beberapa yang dapat penulis paparkan berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut: kurangnya perhatian atau kebijaksanaan dari lembaga, kurangnya pengalaman panitia atau petugas pencari tenaga kerja dalam melaksanakan rekrutmen, kurangnya ketersediaan pelamar yang ahli di bidang ilmu eksat, serta lingkungan dan tradisi yang dipengaruhi oleh budaya pondok pesantren, sehingga sulitnya merekrut guru luar yang sesuai dengan tradisi dan keilmuan Madrasah.

4. Solusi kepala madrasah untuk mengatasi hambatan dalam merekrut guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat

Untuk mengatasi beberapa faktor penghambat rekrutmen sebagaimana dipaparkan penulis pada sub bab sebelumnya, terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah berdasarkan hasil wawancara bersama ketua Majelis Pembimbing Harian Pondok Pesantren Nurul Huda, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagaimana berikut.

Berikut hasil wawancara penulis terkait solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam merekrut guru bersama Suhaimi

“Untuk mengatasi berbagai hambatan terkait rekrutmen guru, solusinya dilakukan musyawarah menentukan kebijakan lembaga dalam hal ini MA. Nurul Huda yang baik dan berdasarkan mufakat, serta kepala sekolah melakukan pendataan alumni yang sudah tersebar di beberapa daerah dan sudah S1 pada bidang keilmuan yang berbeda-beda, serta membentuk biro khusus alumni pencari guru khusus yang ahli di bidang ilmu mata pelajaran yang dibutuhkan terutama ilmu eksat, yang kemudian oleh Lembaga ditawarkan kepada para alumni untuk dapat memenuhi permintaan Lembaga. jika tidak didapatkandari alumni, dilakukan rekrutmen terhadap calon guru non alumni yang ahli dan professional pada bidang mata pelajaran yang dibutuhkan melalui seleksi pendaftaran.¹²”

Paparan terkait solusi permasalahan dalam rekrutmen guru juga diperkuat oleh pernyataan kepala sekolah berdasarkan hasil wawancara berikut:

“Untuk mendapatkan guru yang ahli di bidang keilmuan yang kita inginkan, utamanya dari alumni, maka dilakukan pendataan para alumni yang sudah menjadi sarjana dengan kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, bermusyawarah bersama guru senior, dan juga meminta kepada pengurus biro khusus pencarian alumni yang sudah S1, di bidang keahlian ilmu yang dibutuhkan, namun jika kita tidak mendapatkan dari alumni, dilakukan pembukaan lowongan atau rekrutmen guru non alumni yang betul-betul ahli pada bidang mata pelajaran yang diinginkan dengan kualifikasi lulusan yang sesuai dan fak dengan keahliannya. Setelah itu kami meminta pertimbangan pihak Yayasan. apabila disetujui, maka kami mengkomunikasikannya kepada calon guru yang bersangkutan untuk menawarkan supaya andil dalam pendidikan dan pengajaran di Lembaga, sedangkan untuk menjawab solusi atas faktor kebijakan Lembaga, maka dilakukan musyawarah untuk mendapatkan kata mufakat terkait kebijakan Lembaga baik dari kebijakan yang menyangkut materil berupa finansial, maupun sarana pra sarana dan lain sebagainya.¹³”

¹² Suhaimi Ketua MPH Pondok Pesantren Nurulhuda, Wawancara Langsung, (10 Oktober 2020).

¹³ Muhammad Mostar, Wawancara Langsung, (10 Oktober 2020).

Senada dengan pernyataan wakil kepala sekolah terkait solusi atas hambatan rekrutmen yang disampaikan melalui wawancara sebagaimana berikut:

“Jika terdapat masalah dalam perekrutan guru tentu dilakukan musyawarah untuk mendapatkan kata mufakat antar para anggota Yayasan dan berbagai stake holder yang ada di Madrasah Aliyah. Sedangkan masalah perekrutan guru biasanya prioritas dilakukan dengan merekrut guru alumni dulu, baru jikalau tidak ditemukan dilakukan lowongan untuk mendapatkan guru yang kita inginkan.¹⁴”

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi di Madrasah Aliyah Nurul Huda hasil wawancara di atas dapat disimpulkan solusi atas permasalahan hambatan tersebut dapat dirincikan antara lain: melakukan musyawarah menentukan kebijakan Lembaga yang baik dan berdasarkan mufakat terkait rekrutmen guru, serta kepala sekolah melakukan pendataan alumni yang sudah tersebar di beberapa daerah dan sudah S1 pada bidang keilmuan yang berbeda-beda, serta membentuk biro khusus alumni pencari guru khusus yang ahli di bidang ilmu mata pelajaran yang dibutuhkan terutama ilmu eksat, yang kemudian oleh Lembaga ditawarkan kepada para alumni untuk dapat memenuhi permintaan Lembaga.

Berdasarkan hasil wawancara selanjutnya jika tidak didapikandari alumni, dilakukan rekrutmen terhadap calon guru non alumni yang ahli dan profesional pada bidang mata pelajaran yang dibutuhkan melalui seleksi pendaftaran.

Untuk mengatasi beberapa faktor penghambat rekrutmen dilakukan beberapa hal antara lain: melakukan musyawarah menentukan kebijakan

¹⁴ Abd. Shamad, Wawancara Langsung, (10 Oktober 2020).

Lembaga yang baik dan berdasarkan mufakat terkait rekrutmen guru, serta kepala sekolah melakukan pendataan alumni yang sudah tersebar di beberapa daerah dan sudah S1 pada bidang keilmuan yang berbeda-beda, serta membentuk biro khusus alumni pencari guru khusus yang ahli di bidang ilmu mata pelajaran yang dibutuhkan terutama ilmu eksat, yang kemudian oleh Lembaga ditawarkan kepada para alumni untuk dapat memenuhi permintaan Lembaga.

B. Pembahasan

1. Strategi Kepala Madrasah dalam Merekrut Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat

Strategi merupakan proses untuk menentukan arah yang harus dituju oleh perusahaan atau Lembaga untuk agar bisa mencapai segala misinya.¹⁵ Secara umum strategi mempunyai pengertian suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan. Dihubungkan dengan belajar mengajar, strategi bisa diartikan sebagai pola-pola umum kegiatan guru anak didik dalam perwujudan kegiatan mengajar untuk mencapai tujuan yang telah digariskan.¹⁶

Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular educational goal* (J.R. David). Jadi, dengan demikian strategi dapat diartikan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian yang di desain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ *Ibid*

Ada dua hal yang patut kita cermati dari pengertian di atas, pertama, strategi merupakan rencana tindakan (rangkaian kegiatan) termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya atau kekuatan. Kedua, strategi disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya, arah dari semua keputusan penyusunan strategi adalah pencapaian tujuan.¹⁷

Kegiatan pertama yang dilakukan untuk proses rekrutmen tenaga pendidik baru adalah melakukan persiapan dalam merekrut tenaga pendidik. Persiapan tersebut benar-benar matang sehingga adanya kegiatan rekrutmen tersebut sekolah dapat memperoleh tenaga pendidik yang baik sesuai dengan kebutuhan sekolah. Beberapa persiapan tenaga pendidik baru, meliputi :

- a) menentukan panitia
- b) pengkajian undang-undang yang telah ditentukan oleh pemerintah, peraturan yayasan yang berhubungan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik baru
- c) penetapan persyaratan untuk melamar menjadi tenaga pendidik baru
- d) penetapan prosedur-prosedur pendaftaran tenaga pendidik baru
- e) penetapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik baru

¹⁷ *Ibid*

- f) penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima
- g) menyiapkan ruang atau tempat memasukan lamaran tenaga pendidik baru
- h) menyiapkan bahan ujian seleksi, pedoman-pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.
- i) Setelah persiapan selesai dilakukan, kegiatan selanjutnya adalah penyebaran pengumuman melalui media, seperti brosur, facebook, instagram, radio, majalah dan sebagainya.¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda Bapak Moh. Mostar, S.Pd.I berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam merekrut guru dijelaskan sebagai berikut:

“Secara umum saya perincikan apa saja yang menjadi strategi saya dalam merekrut guru untuk doigunakan jasanya nantinya mengajar di madrasah ini. Anantara lain: membentuk panitia khusus rekrutmen, menentukan syarat dan kriteria kecakapan khusus melalui musyawarah, mengumumkan rekrutmen melalui media online dan offline, proses seleksi administrasi, dan tes tulis potensi akademik dan tes wawancara, serta tes amalaiyah utnuk guru non alumni, dan pengumuman penerimaan. Namun rumusan tersebut dihasilkan melalui musyawarah dan tidak sy tentukan sendiri. Karena MA. Nurul Huda ini di bawah naungan Yayasan Nurul huda yang system pendidikannya menganut pondok pesantren, jadi stakeholdernya terdiri dari banyak pemangku. Yang secara structural dapat dirincikan antara lain: Ketua Yayasan, Pimpinan Pondok Pesantren, Majelis Kiyai, Majelis Pembimbing Harian, Kepala Marhalah/Sekolah, Majelis Pembimbing Koordinator dan guru.”

¹⁸ *Ibid*

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi di Madrasah Aliyah Nurul Huda hasil wawancara di atas dapat disimpulkan strategi rekrutmen dari kepala sekolah berikut adalah ulasan nya:

a. Membentuk Panitia Khusus

Pembentukan kepanitiaan untuk merekrut guru Madrasah Aliyah dibentuk secara khusus untuk guru pengabdian dalam yang calonnya berasal dari santri kelas akhir yang akan menjadi alumni, dengan kepanitiaan dibentuk oleh Pimpinan Pondok sedangkan untuk rekrutmen calon guru luar kepanitiannya ditangani langsung oleh Majelis Pembimbing Harian Pondok atas persetujuan dan restu Pimpinan Pondok. Pembentukan kepanitiaan secara khusus dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren yang nanatinya para guru bertugas sebagai guru sukarelawan (Sukwan) sedangkan rekrutmen guru mata pelajaran dengan ketentuan administrasi tertentu kepanitiaan ditangani langsung oleh Majelis Pembimbing Harian Pondok yang mana syarat dan ketentuan rekrutmen atas dasar persetujuan Kepala Madrasah dan pimpinan pondok. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda Bapak Moh. Mostar, S.Pd.I berkaitan dengan pembentukan panitia khusus di jelaskan sebagai berikut:

“Tentang guru baru, karena kita ini bersistem pesantren, adalah 2 macam: 1) Guru baru di MA. Nurul Huda yang sudah berstatus S1, S2 dst yang memenuhi 2 kriteria di atas tadi dan layak / mampu menjadi tenaga pendidik serta akan dicatat sebagai guru

formal, baik di lembaga maupun di pemerintah (SIMPATIKA); dan

2) Guru pengabdian (di lembaga luar, status ini mungkin lebih akrab disebut guru sukwan / sukarelawan) yang direkrut dari alumni MA. Nurul Huda sendiri setiap tahunnya untuk membantu pembelajaran dan siswa-siswi di kelas dan membimbing kegiatan harian santri di luar kelas. Untuk guru yang pertama, kepanitiaan perekrutannya dilakukan oleh Majelis Pembimbing Harian Pondok dalam menanganinya, akan tetapi syarat yang ditentukan untuk calon guru atas persetujuan kepala sekolah dan pimpinan pondok. Biasanya lebih diutamakan yang alumni. Panitia yang dibentuk hanya untuk merekrut guru yang kedua dengan tugas panitia dan sistem yang sudah tersusun jelas karena perekrutannya diadakan setiap tahun.”

b. Menentukan Syarat dan Kriteria Kecakapan Khusus

Penentuan dan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda sebagaimana disinggung pada sub bab sebelumnya bahwa hampir keseluruhan guru di pondok pesantren Nurul Huda berasal dari alumni yang telah lulus dari pondok dan wajib mengabdikan diri di dalam pondok maupun di luar pondok. pemilihan tempat pengabdian diajukan kepada para alumni sebelum ditentukan akan tetapi meski demikian ketentuan akhir tetap berada dalam kewenangan pondok pesantren.

Guru Madrasah Aliyah Nurul Huda berasal dari guru pengabdian dalam untuk mengisi guru maple yang telah

ditinggalkan beberapa guru yang habis masa pengabdian, atau guru tetap yang berhenti ataupun meninggal. Penentuan guru dalam melalui beberapa proses seleksi dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan hasil rapat¹⁹ keputusan para kepala sekolah dan majlis pembimbing harian pondok dan disetujui oleh pimpinan pondok pesantren. Namun meski demikian terdapat beberapa guru rekrutan melalui seleksi pendaftaran yang diumumkan secara online maupun offline akan tetapi tetap mengedepankan alumni dan kefakan pada bidang Pendidikan serta kriteria dan syarat sebagaimana ditentukan untuk seleksi penentuan guru pengabdian dalam.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda terkait persyaratan khusus dijelaskan sebagai berikut:

“Untuk guru yang pertama, syarat mendaftarnya harus sudah berstatus S1, S2 dst, sesuai pada bidang yang akan diampu, sehat fisik dan psikis, bisa mengoperasikan computer, berakhlak mulia, tekun beribadah, dan memiliki loyalitas tinggi serta diutamakan dari alumni kita sendiri. Sedangkan untuk guru yang kedua, syarat utamanya adalah mau dan mampu untuk menjalankan pengabdian serta taat pada pimpinan.”

- c. Mengumumkan Seleksi Pendaftaran Guru Melalui Media Online dan Persebaran Berita Antar Alumni

¹⁹ Syarat dan ketentuan yang dimaksud sebagaimana dijabarkan pada sub bab system Pendidikan MA. Nurulhuda

Proses seleksi pendaftaran guru diumumkan melalui media online baik blog, facebook, Instagram dan lain sebagainya. Dengan konten pengumuman yang menarik dan memberikan HR ngajar juga yang menarik. Selain media online, pengumuman seleksi lebih banyak dilakukan melalui pemberitahuan yang disampaikan oleh para alumni baik yang berada di lingkungan Madrasah, maupun yang berada di luar daerah dengan mengedepankan alumni di atas calon guru atau pendaftar lainnya yang bukan alumni.

Untuk guru yang pertama, pendaftarannya diserahkan kepada majlis pembimbing harian pondok pesantren, bagaimana prosedurnya kita menyetujui. Kita umumkan melalui alumni yang tersebar ke beberapa daerah sekaligus menawarkan ke alumni yang sudah S1 pada bidang yang sesuai dengan maple yang kita butuhkan, mendaftarnya bisa melalui panitia atau melalui Kepala Madrasah atau bisa menghadap kepada Pimpinan dan pihak yang memiliki otoritas dan wewenang di Yayasan. Sedangkan untuk guru yang kedua, maksudnya guru pengabdian dalam (guru sukarelawan) tidak diistilahkan mendaftar, namun ditawarkan oleh pihak lembaga kepada semua calon alumni MA. Nurul Huda Pakandangan melalui angket yang kemudian dimusyawarahkan di kalangan guru senior lalu diajukan kepada pihak Yayasan.

d. Proses Seleksi Administrasi

Untuk mendapatkan guru yang professional dan sesuai dengan yang diinginkan, calon guru yang akan diseleksi baik

alumni maupun non alumni harus memenuhi kelulusan seleksi administrasi terlebih dahulu. Seleksi administrasi yang telah ditentukan meliputi: ijazah S1 pada bidang jurusan sesuai dengan mata pelajaran yang akan diampu, Curriculum Vitae, Pengalaman mengajar, dan sertifikat Bahasa Arab dan Inggris (jika ada). Ketentuan administrasi ini ditentukan berdasarkan hasil musyawarah majlis Pembimbing Harian Pondok Pesantren Bersama Pimpinan Pondok Pesantren dan Kepala Madrasah semua marhalah mulai dari tingkat Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan Madrasah Aliyah.

Untuk proses seleksi administrasi maka hal itu meliputi, data pelamar, pengalaman kerja, ijazah minimal S1 sesuai bidang keilmuan yang ditentukan, surat keterangan berkelakuan baik, sertifikat diutamakan Bahasa Arab dan Inggris. Untuk para alumni tidak disyaratkan sertifikat Bahasa Arab ataupun Inggris, dan tanpa surat keterangan berkelakuan baik. Selanjutnya syarat kecakapan dalam mengajar, berkomunikasi, serta memiliki kejujuran dan dedikasi yang tinggi.

e. Tes Wawancara dan Tes Tulis

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang diinginkan para calon tenaga pendidik yang telah lolos seleksi administrasi, dilakukan tes wawancara oleh kepala Madrasah yang diawali oleh tes tulis meliputi Tes Kemampuan Akademik (TKDA). Tes tulis menguji potensi akademik guru terkait bidang keahlian yang akan

diampu, tes psikologi, dan pengetahuannya terkait bidang keilmuan agama dan kenegaraan. Serta tes wawancara untuk mengetahui kemampuan berkomunikasi guru, psikologi, sekaligus untuk menentukan honorarium atas jasanya yang diinginkan.

Ketentuan tes tulis dan wawancara dibenarkan secara testimoni oleh salah seorang guru luar yang juga merupakan alumni Madrasah Aliyah Nurul Huda yang melamar sebagai guru mata pelajaran ekonomi, berdasarkan hasil wawancara bahwa beliau juga melalui serangkaian tes tulis dan wawancara Ketika mendaftar sebagai guru mata pelajaran di Madrasah Aliyah Nurul Huda, meskipun menurutnya tanpa proses seleksi administrasi karena merupakan alumni.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepala madrasah dalam Merekrut Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat

Dalam rekrutmen tenaga pendidik disuatu Lembaga/organisasi Pendidikan memiliki faktor-faktor pendukung dan penghambat yang menentukan keberhasilan rekrutmen tenaga pendidik sebagai berikut:

a. Faktor pendukung

Adapun Adapun faktor-faktor yang mendukung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dilihat dari tiga bentuk yaitu, faktor dari organisasi, kebiasaan para pencari tenaga kerja, dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi.²⁰

²⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 126

- 1) Faktor organisasi, yaitu:
 - a) Kebijaksanaan promosi dari dalam
 - b) Kebijaksanaan tentang imbalan,
 - c) Kebijaksanaan tentang status kepegawaian,
 - d) Rencana sumber daya manusia.
 - e) Kebiasaan pencari tenaga kerja
 - f) Kondisi Eksternal (Lingkungan)
- b. Faktor penghambat

Adapun faktor penghambat dalam rekrutmen tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

- 1) Kebijaksanaan dari Lembaga.
- 2) Kurangnya pengalaman petugas atau pencari tenaga kerja dalam melaksanakan rekrutmen,
- 3) Tradisi dan Budaya Madrasah di bawah Naungan Yayasan Pondok Pesantren.

Berdasarkan data hasil wawancara Bersama kepala madrasah Aliyah Nurul Huda terdapat beberapa faktor yang menjadi pendorong maupun pnghambat dalam proses rekrutmen antara lain:

Adapun faktor-faktor yang mendukung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dilihat dari tiga bentuk yaitu, faktor dari dukungan dari lembaga, kebiasaan para pencari tenaga kerja, dan faktor eksternal yang didukung oleh kemajuan teknologi. Berikut hasil wawancara terkait faktor pendukung rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda

bersama ketua Majelis Pembimbing Harian Pondok Pesantren Nurul Huda.

Faktor pendukungnya banyak sekali, 1. Dari sekolah maupun Madrasah dukungan penuh baik berupa materil maupun moril dalam proses rekrutmen, 2. Dari luar organisasi faktor pendukung dapat diperoleh dari banyaknya minat para penlamar dan faktor kemajuan teknologi yang dapat dimanfaatkan sebagai media untuk menginformasikan atau mengumkan seleksi rekrutmen ataupun pengumuman”

Kemudian faktor penghambat dalam rekrutmen tenaga pendidik sebenarnya tidak terlalu urgen namun ada beberapa yang dapat penulis paparkan berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut: kurangnya perhatian atau kebijaksanaan dari lembaga, kurangnya pengalaman panitia atau petugas pencari tenaga kerja dalam melaksanakan rekrutmen, serta kurangnya ketersediaan pelamar yang ahli di bidang ilmu eksak.

Faktor penghambatnya antara lain: kurangnya perhatian atau kebijaksanaan dari lembaga, kurangnya pengalaman panitia atau petugas pencari tenaga kerja dalam melaksanakan rekrutmen, serta susah menemukan guru yang fak di bidang yang selalu kita inginkan yakni guru mata pelajaran matematika, fisika dan ilmu eksat lainnya.

3. Solusi kepala madrasah untuk mengatasi hambatan dalam merekrut guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat

Untuk mengatasi beberapa faktor penghambat rekrutmen sebagaimana dipaparkan penulis pada sub bab sebelumnya, terdapat

beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah berdasarkan hasil wawancara bersama ketua Majelis Pembimbing Harian Pondok Pesantren Nurul Huda solusi atas permasalahan hambatan tersebut dapat dirincikan antara lain:

a. Musyawarah Penentuan Kebijakan

Dalam mengatasi hambatan sebagaimana disinggung di atas, kepala sekolah beserta pengurus dan ketua Yayasan melakukan musyawarah menentukan kebijakan Lembaga yang baik dan berdasarkan mufakat terkait rekrutmen guru, dalam hal ini beberapa kebijakan Lembaga yang dikeluarkan oleh ketua Yayasan maupun kepala sekolah yang cenderung minim memberikan dampak kemajuan terhadap rekrutmen guru dilakukan musyawarah untuk menemukan formula yang lebih baik guna memperoleh guru yang berkualitas, kompeten dan sesuai yang diinginkan oleh MA. Nurul Huda Pakandangan. Dalam kasus ini misalnya, kebijakan atasan dalam hal ini ketua yayasan dan kepala sekolah yang cenderung mengandalkan guru alumni sebagai prasyarat administrasi, maka susah mendapatkan porsi guru alumni yang sesuai kualifikasi dan lulusan yang dibutuhkan. Sehingga masukan dari beberapa pengurus dan beberapa guru yang ada dalam bentuk musyawarah untuk perekrutan guru professional baik non alumni menjadi perhatian utama dalam rekrutmen guru. Kebijakan lain, terkait honorarium dan insentif guru yang jauh dari ideal, dimusyawarahkan untuk rekrutmen mencantumkan honor dan fasilitas yang akan diberikan sedikitnya mendekati ideal untuk seorang guru professional.

b. Melatih Petugas Rekrutmen dan Membentuk Biro Alumni

Solusi lain untuk mengatasi hambatan dalam rekrutmen guru, terkait dengan lembahnya kemampuan petugas rekrutmen, maka kepala sekolah mengutus beberapa guru untuk mengikuti pelatihan dalam rekrutmen tenaga kerja dan guru. Selanjutnya kepala sekolah juga melakukan pendataan alumni yang tersebar di berbagai daerah dan saat ini mengenyam Pendidikan S1 di berbagai bidang oleh kepala sekolah. Sehingga dengan demikian kepala sekolah bisa memantau terkait kualifikasi alumni yang sesuai kebutuhan selanjutnya kepala sekolah menawarkan kepada alumni tersebut untuk menjadi guru di MA. Nurul Huda. Selanjutnya kepala sekolah juga membentuk biro khusus alumni pencari guru khusus yang ahli di bidang ilmu mata pelajaran yang dibutuhkan terutama ilmu eksat, yang kemudian oleh Lembaga ditawarkan kepada para alumni untuk dapat memenuhi permintaan Lembaga. Berikut hasil wawancara penulis Bersama kepala Madrasah terkait solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam merekrut guru.

Untuk mendapatkan guru yang ahli di bidang keilmuan yang kita inginkan, utamanya dari alumni, maka dilakukan pendataan para alumni yang sudah menjadi sarjana dengan kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, bermusyawarah bersama guru senior, dan juga meminta kepada pengurus biro khusus pencarian alumni yang sudah S1, di bidang keahlian ilmu yang dibutuhkan kemudian meminta pertimbangan dari pihak Yayasan. Jika sudah disetujui, maka

kami mengkomunikasikannya kepada calon guru yang bersangkutan untuk menawarkan supaya andil dalam pendidikan dan pengajaran di Lembaga, sedangkan untuk menjawab solusi atas faktor kebijakan Lembaga, maka dilakukan musyawarah untuk mendapatkan kata mufakat terkait kebijakan Lembaga baik dari kebijakan yang menyangkut materil berupa finansial, maupun sarana prasarana dan lain sebagainya.

c. Selektif dalam Rekrutmen

Sebagaimana dalam paparan pada bab sebelumnya, bahwa Madrasah Aliyah Nurul Huda di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren, maka sedikit banyak tradisi dan budaya yang berkembang di Madrasah sesuai dengan tradisi dan lingkungan serta budaya pondok pesantren. Maka solusi dalam mengatasi faktor budaya dan lingkungan dalam rekrutmen guru, agar kriteria yang diinginkan sesuai dengan budaya dan tradisi pesantren dan lingkungan keilmuan yang tidak terlepas dari ketentuan agama dan pesantren, maka dilakukanlah seleksi yang ketat tetapi tetap dalam bingkai profesional dan proporsional. Contoh selain membentuk biro alumni, agar mendapatkan tenaga guru yang ahli di bidang yang diinginkan dari kalangan alumni yang notabene mengerti dengan system Pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Huda. Selanjutnya penyeleksian dilakukan dengan penentuan beberapa syarat, selain syarat administrasi, juga diprioritaskan syarat attitude yang baik bagi calon seorang guru.