

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PENDAHULUAN

### A. Gambaran Umum MTs ASSALAM Bangilan Tuban

#### 1. Sejarah MTs ASSALAM Bangilan Tuban

Sejarah MTs ASSALAM tidak lepas dari sejarah berdirinya Pondok Pesantren ASSALAM sebab MTs ASSALAM berada di bawah naungan Pondok Pesantren ASSALAM.

Awalmulanya Isthikhoroh KH. Moehaimin Tamam yang selalu mujahadah dan prihatin, pada tahun 1983 beliau mampu membeli sebidang tanah kurang lebih 1 (satu) ha di jantung kota kec. Bangilan. (lokasi pondok pesantren ASSALAM yang sekarang ini), serta berhasil mendirikan 1 (satu) gedung madrasah.

Tetapi karena beberapa sebab, pak Moehaimin belum mampu untuk berdomisili di tengah-tengah lokasi ASSALAM, baru 12 tahun kemudian baru ditempati sebab beliau masih berumah tangga di desa sidokumpul yang jaraknya kurang lebih 1 km dari lokasi pondok karena itu, pondok dipimpin dari kejauhan yang menyebabkan jalannya pendidikan dan pembangunan mengalami kelambatan.

Mengingat cerita ustadz mahrus pimpinan pondok Darunnajah Jakarta yang diperintahkan pak zar supaya bertekad segera pindah meninggalkan lokasi madrasah dari Desapertukangan kelokas pondok di ulu jami`, maka pada tahun 1993 pak moehaimin memberanikan diri untuk mendirikan rumah ditengah-tengah lokasi pondok, supaya bisa hijroh meninggalkan rumah lama menuju daerah baru, berdomisili serta beristiqomah sebagai kiyai, memimpin serta membangun ASSALAM baru ditengah-tengah dunia pondok pesantren ASSALAM yang barupula. Rencana ini terlaksana mulai tahun 1995.<sup>1</sup>

Jadi baru sekitar kurang lebih 17 tahun akhir-akhir ini ASSALAM tampak tahu serta memiliki jati diri, sehingga mampu untuk maju dalam mendidik serta mengembnagkan pembangunan setiap tahunnya sebab di tengah-tengah serta diistiqomahi oleh pendirinya, setelah dengan gigih sabar serta tawakkal menghadap terpaan pasang surutnya gelombang hidup menuju ASSALAM sukses.

---

<sup>1</sup> Dokumentasi Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan Tuban Tahun 2019

Dengan meluapnya animo santri maka lokasi Pondok tidak muat untuk dihuni oleh santri yang ada, karena itu membelitanah guna peluasan pondok serta sudah berhasil kita bangun 3 gedung sekolah 1 gedung pondok serta 1 rumah kyai, ini dimaksudkan untuk memisah antara pondok putra serta pondok putri sehingga lokasi di Bangilan khusus untuk santri putri sedang lokasi di Banjarworo untuk santri putra, juga telah membelitanah lagi di Kecamatan Jenu seluas ± 1 ha yang direncanakan untuk pondok Hifdhul Quran.

Setelah menyelesaikan pembangunan asrama santri di Dusun Punggur Desa Banjarworo, akhirnya apa yang menjadi cita-cita pengasuh untuk mendirikan pondok putra terlaksana. Tepatnya tanggal 3 September 2014, santri putra dipindahkan dilokasi baru, yakni di pondok Punggur, sedang pesantren yang adadi Bangilan dihuni khusus santri putri.

Ponpes ASSALAM Bangilan Tuban memiliki 2 lembaga yang bergerak dalam dunia pendidikan yakni :

- a. Madrasah Aliyah ASSALAM sendiri didirikan pada tahun 1980, serta sejak tahun itu sampai dengan sekarang telah mengalami pergantian jabatan Kepala MA. ASSALAM Bangilan seperti berikut:
  - 1) KH. Abd. Moehaimin Tamam tahun 1980 sampai 1997
  - 2) Ifa Illiyana, S.Ag tahun 1998 sampai 2004
  - 3) H. Yunan Jauhar tahun 2005 sampai Sekarang.<sup>2</sup>
- b. Madrasah Tsanawiyah ASSALAM Bangilan ialah juga sebuah lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan "Yayasan Pondok Pesantren ASSALAM" Bangilan. Sejak tahun 1977 sampai dengan sekarang telah mengalami pergantian jabatan Kepala MTs. ASSALAM Bangilan seperti berikut:
  - 1) KH. Abd. Moehaimin Tamam tahun 1977 sampai 1990
  - 2) Djaekun tahun 1990 sampai 1995
  - 3) H. Nur Khozi, SH tahun 1995 sampai sekarang

## 2. Profil MTs ASSALAM<sup>3</sup>

### a. Identitas MTs ASSALAM

- 1) NAMA : MTs ASSALAM
- 2) NSM : 121235230004
- 3) ALAMAT  
- JALAN : J. RAYA BANGILAN NO. 01

<sup>2</sup> Dokumentasi Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan Tuban Tahun 2019

<sup>3</sup> Dokumentasi MTs ASSALAM Bangilan Tuban Tahun 2019

- KELURAHAN : BANGILAN
- KECAMATAN : BANGILAN
- KABUPATEN : TUBAN
- PROPINSI : JAWA TIMUR
- KODE POS : 62364
- TELPON : 085231891015
- FAX : -
- E-MAIL : mts\_assalam@yahoo.com

**b. IDENTITAS KEPALA MTs ASSALAM**

- 1) NAMA LENGKAP : NUR GHOZI, SH. MA
- 2) PENDIDIKAN TERAKHIR : S2

**c. ORGANISASI MTs ASSALAM**

- 1) KEPALA/PIMPINAN : NUR GHOZI, SH. MA
- 2) SEKRETARIS : GAGUK SAMUDRA, S.Pd
- 3) BENDAHARA : NOOR ANIM SW, SH
- 4) KONTAK PERSON MTs ASSALAM
  - a) Nama Kontak Person (1) : NUR GHOZI, SH. MA  
 No.Telp / HP : 085231891015  
 /085230995684  
 E-Mail : gaguksmdr17@gmail.com
  - b) Nama Kontak Person (2) : GAGUK SAMUDRA, S.Pd  
 No.Telp / HP : 085230995684  
 E-Mail : [gaguksmdr17@gmail.com](mailto:gaguksmdr17@gmail.com)

**3. Letak Geografis**

Lokasi MTs ASSALAM Bangilan bertempat di Jl. Raya Bangilan No. 1 Bangilan Tuban, kode pos 62364 dimana lokasi ini sangat strategis karena letaknya di tengah kota kecamatan sehingga mudah dijangkau oleh kendaraan umum maupun kendaraan pribadi.

Adapun lingkungan masyarakat sekitar MTs ASSALAM sangat mendukung sekali bakal keberadaan lembaga pendidikan yang berbasis pondok pesantren ini, karena tingkat keagamaan masyarakat Bangilan yang cukup kental. Jadi nuansa kota santri tampak hidup serta ruh keislaman begitu bersinar.

Batas — batas MTs ASSALAM sebelah barat berbatasan dengan jalan raya Bangilan, sebelah Timur serta utara berbatasan

dengan Lahan Pertanian Bangilan, sebelah selatan berbatasan dengan desa Rayung Bangilan.<sup>4</sup>

#### 4. Visi dan Misi

Visi serta Misi MTs ASSALAM Bangilan

##### a. Visi MTs ASSALAM Bangilan

MTs Assalam Bangilan sebagai lembaga pendidikan mengemban amanat untuk mencapai serta mendukung Visi serta Misi Pendidikan Nasional serta pendidikan di daerah masing — masing. Oleh karenanya MTs Assalam Bangilan perlu memiliki Visi serta Misi Madrasah yang bisa dijadikan arah kebijakan dalam mencapai tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Sesuai dengan Visi Pemerintah Kabupaten Tuban **“Kabupaten Tuban yang Lebih Religius, Bersih, Maju dan Sejahtera”** serta mengacu pada Visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban **“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tuban yang Taat Beragama, Inklusif, Toleran, Rukun, Berpendidikan, Mandiri, Sejahtera Lahir dan Batin”**

Visi MTs Assalam Bangilan Tuban ialah : **“Terwujudnya lulusan yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan terampil dalam berbahasa arab dan inggris, serta unggul dengan ilmu pengetahuan dan teknologi Lillahi Taala.**

##### b. Misi MTs ASSALAM Bangilan

- 1) Membangun generasi Islam yang tangguh, beriman, bertaqwa, serta berakhlakul karimah.
- 2) Mempersiapkan generasi yang bisa berbahasa Arab dan Berbahasa Inggris untuk menghadapi tantangan globalisasi.
- 3) Mencetak generasi yang berpengetahuan, terampil, jujur, ikhlas serta bermasyarakat.<sup>5</sup>

#### 5. Tujuan Madrasah Tsanawiyah ASSALAM Bangilan

Tujuan Madrasah sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional ialah memberikan peningkatan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri serta mengikuti pendidikan lebih lanjut.

##### a. Tujuan Jangka Pendek

<sup>4</sup> Dokumentasi MTs ASSALAM Bangilan Tuban Tahun 2019

<sup>5</sup> Dokumentasi MTs ASSALAM Bangilan Tuban Tahun 2019

- 1) Mencetak generasi yang berpegang teguh Al Quran serta Al Hadist.
  - 2) Menjadikan anak didik mampu memakai Bahasa Arab serta Bahasa Arab.
- b. Tujuan Jangka Panjang
- 1) Membentuk kader-kader yang siap terjun serta mengabdikan ke tengah tengah masyarakat.
  - 2) Menjadikan Kota Bangilan sebagai kota ilmu pengetahuan serta peradapan.<sup>6</sup>
- 6. Jumlah Ustadz dan Ustadzah**  
 Ustadz berjumlah :13 orang  
 Ustadzah berjumlah :17 orang  
 Jumlah keseluruhan ada 30 ustadz serta ustadzah
- 7. Jumlah peserta didik**  
 Peserta didik MTs ASSALAM Bangilan sejumlah 528 yang terdiri dari :
- Santri putra sejumlah: 212 siswa  
 Santri putrid sejumlah: 316 siswi
- 8. Kegiatan-kegiatan yang ada di MTs ASSALAM Bangilan**
- a. Khitobah ataupun ceramah.
  - b. Pidato
  - c. Setiap hari selasa muhadatsah
  - d. Bimbingan (Gemblengan) setiap seminggu 3 kali
  - e. Bimbingan konseling Islam (bagi santri yang bermasalah)
  - f. Setiap habis subuh ada liqo
  - g. Rutinitas dzibaan setiap seminggu sekali
  - h. Olahraga setiap hari jumat pagi
  - i. Menghafal mufrodat dinding sesuai jadwal yang sudahditentukan
  - j. Jimbas (lari bersama serta bernyanyi) dihari jumat
  - k. Kursus Bahasa Arab serta Inggris
  - l. Menghafal Al-Quran
  - m. Latihan organisasi berkoprasi
  - n. Kursus menjahit
  - o. Istighosah
  - p. Jumat bersih
  - q. Pengajian wali santri
  - r. Hadroh
  - s. Senam pagi

---

<sup>6</sup> Dokumentasi MTs ASSALAM Bangilan Tuban Tahun 2019

t. Praktek mengajar.<sup>7</sup>

**9. Tata Tertib Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan**

- a. Dilarang keluar Pondok Pesantren tanpa izin
- b. Dilarang pulang tanpa izin
- c. Tidak boleh ngosop
- d. Tidak boleh mencuri
- e. Dilarang membawa alat-alat elektronik
- f. Tidak boleh memakai pakaian tarbawi
- g. Tidak boleh berkelahi
- h. Dilarang menjenguk selain hari selapanan
- i. Tidak boleh jajan diluar
- j. Harus bercakap-cakap dengan bahasa resmi (Arab dan Inggris)
- k. Harus mengikuti sholat jam'ah
- l. Tamu yang datang diharapkan melewati gerbang utama
- m. Tamu yang datang diharapkan lapor ke bagian seksi penerima tamu
- n. Harus mentaati peraturan yang ada.
- o. Apabila datang tidak pada waktu selapanan maka dikenakan denda sebesar Rp. 5000.
- p. Jika melewati gerbang selatan dikenakan denda Rp. 10000
- q. Apabila tamu yang menginap diharapkan membayar uang penginapan sebesar Rp. 50000
- r. Apabila ada pengumuman akan dimulainya pengajian pada waktu selapanan di harapkan wali santri datang menuju Pondok Pesantren.<sup>8</sup>

**10. Sarana dan Prasarana**

Sarana serta fasilitas Pondok Pesantren menjadi salah satu mutlak kelangsungan proses belajar mengajar yang baik, terutama adanya sarana fasilitas yang memadai, maka segala keinginan bagi proses proses pembelajar yang dijalankan di Pondok Pesantren bakal terlaksana serta tercapai dengan baik. Demikian sebaliknya, jika sarana serta fasilitas tidak terpenuhi dengan baik, bakal lebih menyulitkan dalam pelaksanaan pembelajaran serta tercapainya tujuan yang diinginkan.<sup>9</sup>

- a. Ruang Kepala ataupun Pengasuh : 1
- b. Ruang administrasi : 1
- c. Kantor Pondok Pesantren : 2

---

<sup>7</sup> Dokumentasi MTs ASSALAM Bangilan Tuban Tahun 2019

<sup>8</sup> Dokumentasi MTs ASSALAM Bangilan Tuban Tahun 2019

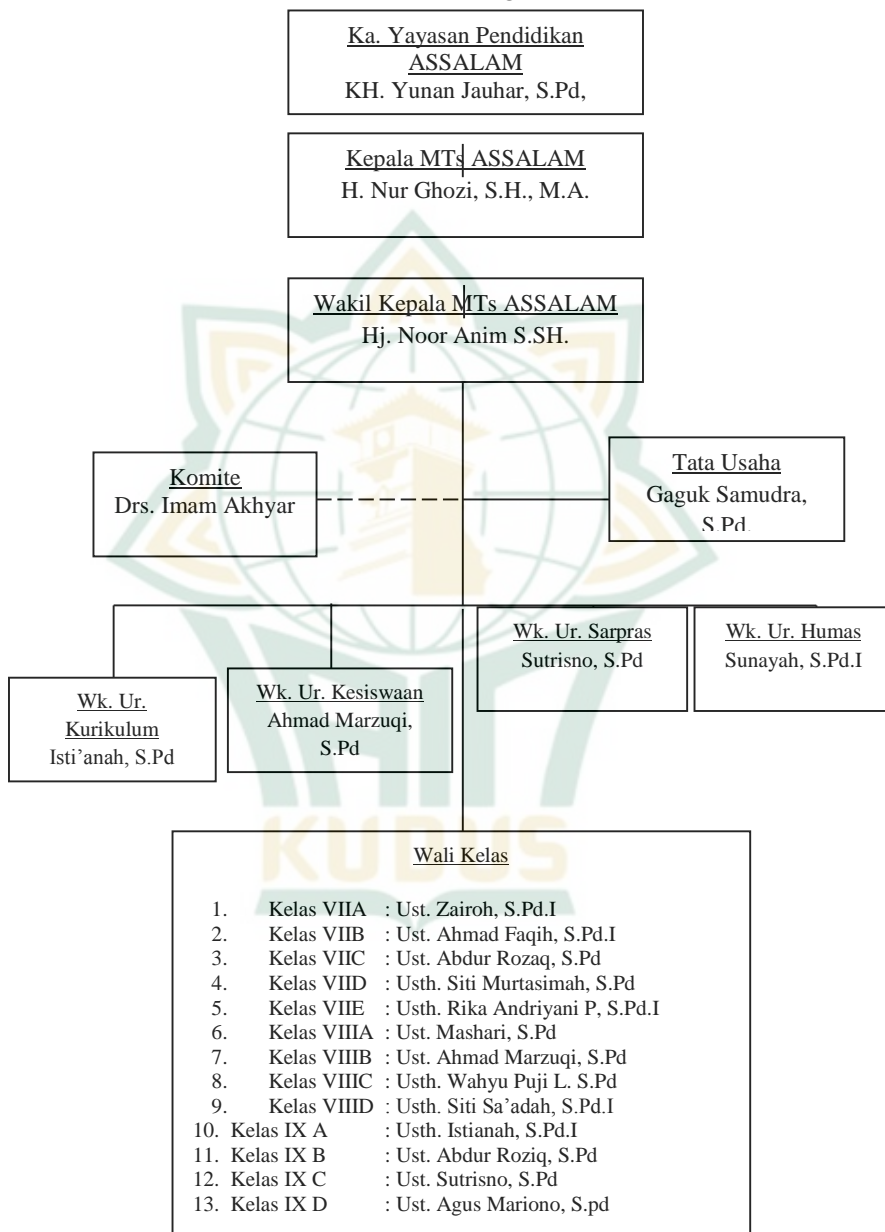
<sup>9</sup> Dokumentasi MTs ASSALAM Bangilan Tuban Tahun 2019

d. Ruang Kelas Belajar	: 30
e. Ruang piket	: 1
f. Ruang sutadz serta ustadzah	: 4
g. Masjid	: 2
h. Kamar Mandi	: 24
i. Koperasi Pesantren	: 2
j. Tempat parker	: 2
k. Lapangan Olahraga	: 2
l. Perpustakaan	: 2
m. Ruang Poskestren ( Pos Kesehatan Pesantren):	2
n. Asrama Santri	: 2
o. Ruang pertemuan	: 2
p. Ruang laboratorium	: 1
q. Ruang laboratorium bahasa	: 1
r. Asrama ustadz serta ustadzah	: 4



## 11. Struktur Organisasi

### Struktur Organisasi MTs Assalam Bangilan Tuban<sup>10</sup>



<sup>10</sup> Dokumentasi Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan Tuban Tahun 2019



## B. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Aturan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban

Perekrutan yang dijalankan oleh MTs Assalam selama ini asalnya dari alumni Madrasah Aliyah Assalam dimana diharapkan supaya alumni mampu mengembangkan potensi yang di miliki serta mengamalkan ilmu yang sudah diperoleh dari Pondok Pesantren Assalam Bangilan Tuban.

Peneliti menggali informasi dengan mewawancarai beberapa nara sumber diantaranya ialah Kepala Madrasah dimana penulis memperoleh informasi seperti berikut mengenai aturan perekrutan alumni sebagai tenaga pendidik di MTs Assalam Bangilan Tuban.

“aturan yang ditetapkan oleh pihak MTs Assalam dalam merekrut tenaga pendidik ialah :alumni Pondok Pesantren Assalam Bangilan Tuban, Berakhlak baik, Berprestasi, Jujur, Bertanggung jawab yang juga tidak kalah pentingnya ialah melalui praktek mengajar sesuai dengan metode yang diterapkan oleh MTs Assalam Bangilan Tuban.<sup>11</sup>

Peneliti juga menggali informasi melalui wawancara dengan Hj. Noor Anim Suryawati menjelaskan jika “Aturan yang dipakai oleh MTs Assalam Bangilan Tuban ialah diperuntukkan alumni pondok pesantren Assalam yang mempunyai catatan yang baik, misalnya berprestasi, bertanggung jawab, serta lain sebagainya, yang terutama melalui amaliyah ataupun praktek mengajar terlebih dahulu”.<sup>12</sup>

Selain informasi dari ketua serta wakil panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru di MTs Assalam, penulis juga menggali informasi melalui anggota panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru yakni Mashum, S.Pd., pemaparan beliau mengenai perekrutan tenaga pendidik baru intinyasama dengan pemaparan ketua serta wakil ketua namun dengan bahasa yang hampir sama, adapun pemaparannya ialah seperti berikut:

“untuk menjadi tenaga pendidik baru di MTs Assalam Bangilan Tuban ini, harus sesuai aturan main yang ditentukan

---

<sup>11</sup>Wawancara dengan H. Nur Ghozi, S.H.,M.A. selaku kepala madrasah serta ketua panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 9 September 2020

<sup>12</sup>Wawancara dengan Hj. Noor Anim S, S.H. selaku wakil kepala madrasah serta wakil ketua panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 9 September 2020

oleh panitia, adapun aturannya ialah pendidik baru termasuk alumni pondok pesantren Assalam, berperilaku yang baik, berprestasi, bertanggung jawab, serta jujur, yang yang terakhir alumni harus menjalankan amaliyah terlebih dahulu, amaliyah dipakai guna memahami kemampuan alumni dalam mengajar”.<sup>13</sup>

Tidak sampai disitu saja penulis juga menggali Informasi dengan anggota perekrutan yang lain yakni dengan Usth. Iva Ratnasari, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Sebelum menjadi anggota perekrutan saya dulunya juga sebagai alumni yang mengikuti perekrutan, untuk bisa menjadi tenaga pendidik di MTs Assalam Bangilan Tuban, Alumni harus mengikuti ketentuan yang sudah ditentukan oleh panitia, sementara aturan perekrutan sebagai tenaga pendidik ialah termasuk alumni pondok pesantren Assalam, berperilaku yang baik, berprestasi, bertanggung jawab, serta jujur, yang yang terakhir alumni harus menjalankan amaliyah terlebih dahulu, amaliyah dipakai guna memahami kemampuan alumni dalam mengajar”.<sup>14</sup>

Selain itu penulis juga mewawancarai alumni yang menjadi pendidik di MTs Assalam Bangilan tuban, adapun hasil wawancaranya ialah seperti berikut:

“untuk menjadi tenaga pendidik baru di MTs Assalam Bangilan Tuban ini, melalui amaliyah, amaliyah dipakai guna memahami kemampuan alumni dalam mengajar, selain itu kami juga harus memenuhi beberapa aturan yang sudah ditetapkan oleh panitia seleksi yakni pendidik baru termasuk alumni pondok pesantren Assalam, berperilaku yang baik, berprestasi, bertanggung jawab, serta jujur, yang yang terakhir alumni harus menjalankan amaliyah terlebih dahulu.”<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>Wawancara dengan Mashum, S.Pd.. selaku panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 10 September 2020

<sup>14</sup>Wawancara dengan Iva Ratnawati, S.Pd.. selaku panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 10 September 2020

<sup>15</sup>Wawancara dengan Ainun Nafiah..selaku alumni ataupun pendidik MTs Assalam Bangilan Tuban, tanggal 10 September 2020

Peneliti juga mewawancarai alumni yang lain yang sekarang menjadi pendidik di MTs Assalam Bangilan tuban, adapun hasil wawancaranya ialah seperti berikut:

“kami selaku almni yang bakal mengajar harus melalui beberapa tahapan, diantaranya ialah menjalankan amaliyah, selain itu kami juga harus memenuhi beberapa aturan yang sudah ditetapkan oleh panitia seleksi yakni pendidik baru termasuk alumni pondok pesantren Assalam, berperilaku yang baik, berprestasi, bertanggung jawab, serta jujur, yang yang terakhir alumni harus menjalankan amaliyah terlebih dahulu.”<sup>16</sup>

Peneliti turut mewawancarai beberapa alumni yang lain, yang seangkatan, adapun keterangan dari Ust. Mashari ialah:

“kami selaku alumni yang bakal mengajar harus melalui beberapa tahapan, diantaranya ialah menjalankan amaliyah, selain itu kami juga harus memenuhi beberapa aturan yang sudah ditetapkan oleh panitia seleksi yakni pendidik baru termasuk alumni pondok pesantren Assalam, berperilaku yang baik, berprestasi, bertanggung jawab, serta jujur, yang yang terakhir alumni harus menjalankan amaliyah terlebih dahulu.”<sup>17</sup>

Tidak jauh berbeda dengan penjelasan dari Ust. Mashari, keterangan dari Usth. Rofiah juga memeparkan seperti berikut:

“untuk tenaga pengajar yang baru, harus melalui berbagai tahapan diantaranya ialah mengikuti amaliyah, selain itu kami juga harus memenuhi beberapa aturan yang sudah ditetapkan oleh panitia seleksi yakni pendidik baru termasuk alumni pondok pesantren Assalam, berperilaku yang baik, berprestasi, bertanggung jawab, serta jujur, yang yang terakhir alumni harus menjalankan amaliyah terlebih dahulu.”<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Wawancara dengan Soleh..selaku alumni ataupun pendidik MTs Assalam Bangilan Tuban, tanggal 10 September 2020

<sup>17</sup>Wawancara dengan Mashari, selaku alumni ataupun pendidik MTs Assalam Bangilan Tuban, tanggal 10 September 2020

<sup>18</sup>Wawancara dengan Rofiah..selaku alumni ataupun pendidik MTs Assalam Bangilan Tuban, tanggal 10 September 2020

Sesuai dengan hasil wawancara serta observasi penulis aturan yang ditetapkan oleh pihak MTs Assalam Bangilan Tuban sebenarnya cukup simple, namun terkandung makna yang mendalam karena kebanyakan dari orang-orang yang terpilih harus ikhlas dalam mendidik sebab tidak ada gaji bagi alumni yang baru pertama mengabdikan ataupun menjadi tenaga pendidik baru.

## 2. Data tentang pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban

Setelah diuraikan gambaran umum tentang keadaan Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan Tuban, maka selanjutnya bakal disajikan mengenai data hasil kajian serta analisa data yang diperoleh dari Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan Tuban terkait pemberdayaan alumni sebagai tenaga pendidik bakal menguraikan tentang perencanaan serta seleksi tenaga pendidik baru.

### a. Langkah Persiapan

Langkah ini meliputi persiapan Pimpinan Pondok Pesantren serta dewan guru sebagai panitia perekrutan tenaga pendidik. Pertama Pimpinan Pondok Pesantren mengadakan musyawarah untuk menyusun panitia perekrutan tenaga pendidik, yang seluruhnya asalnya dari Alumni Pondok Pesantren ASSALAM, selanjutnya dewan guru memberitahukan kepada calon alumni untuk mempersiapkan diri untuk mengikuti seleksi penerimaan tenaga pendidik baru. Pemaparan di atas sesuai dengan pemaparan H. Nur Khozi, S.H.,M.A. selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah serta ketua panitia pelaksanaan penerimaan tenaga pendidik baru:

“Pada tahap persiapan pimpinan Pondok Pesantren ASSALAM menjalankan musyawarah untuk membentuk panitia seleksi tenaga pendidik baru, setelah terbentuknya panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, dewan guru sekaligus panitia mengabarkan kepada calon Alumni ataupun kepada peserta didik kelas XII Madrasah Aliyah ASSALAM yang sudah menjalankan ujian nasional serta telah dinyatakan lulus oleh dinas pendidikan, maka dianjurkan untuk mengikuti seleksi penerimaan tenaga pendidik baru untuk mengajar peserta didik yang berada di tingkat Madrasah Tsanawiyah.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan H. Nur Khozi, S.H.,M.A. selaku kepala madrasah serta ketua panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 9 September 2020

Peneliti juga menggali informasi dari nara sumber lain yakni Ust. Mashum, S.Pd.

“Pimpinan Pondok Pesantren ASSALAM menjalankan musyawarah untuk membentuk panitia seleksi tenaga pendidik baru, setelah terbentuknya panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, dewan guru sekaligus panitia menginformasikan kepada peserta didik kelas XII Madrasah Aliyah ASSALAM yang sudah dinyatakan lulus oleh dinas pendidikan, maka dianjurkan untuk mengikuti seleksi penerimaan tenaga pendidik baru untuk mengajar peserta didik yang berada di tingkat Madrasah Tsanawiyah”.<sup>20</sup>

Selain mendapat informasi mengenai perekrutan alumni sebagai tenaga pendidik dari Ust Mashum, S.Pd, penulis juga menggali informasi kepada Usth. Iva Ratnawati, S.Pd. alumni serta juga sebagai panitia seleksi perekrutan tenaga pendidik, adapun pemaparan Usth. Iva Ratnawati, S.Pd ialah seperti berikut:

“Pada awalnya pimpinan Pondok Pesantren ASSALAM yakni K.H. Yunan Jauhar, M.Pd.I menjalankan rapat dengan dewan guru untuk membentuk panitia seleksi tenaga pendidik baru, setelah terbentuknya panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, dewan guru sekaligus panitia memberitahukan kepada peserta didik kelas XII yang sudah dinyatakan lulus serta masih berada dilingkungan Pondok Pesantren untuk mengikuti seleksi penerimaan tenaga pendidik baru untuk mengajar peserta didik yang berada di tingkat Madrasah Tsanawiyah, sebagaimana yang sudah dijalankan sejak dulu-dulu.”<sup>21</sup>

Sesuai dengan pemaparan di atas tahap persiapan yakni tahap koordinasi untuk membentuk panitia perekrutan tenaga pendidik baru di MTs Assalam yang melibatkan pengasuh Pondok Pesantren serta dewan guru.

---

<sup>20</sup> Wawancara dengan Mashum, S.Pd.. selaku panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 10 September 2020

<sup>21</sup> Wawancara dengan Iva Ratnawati, S.Pd. selaku alumni serta panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 10 September 2020

b. Perencanaan tenaga pendidik Baru

Guna memahami gambaran umum tentang perencanaan Tenaga Pendidik Baru di MTs ASSALAM Bangilan Tuban maka penulis pertama-tama menjalankan wawancara dengan H. Nur Khozi, S.H.,M.A. selaku kepala madrasah sekaligus ketua pelaksana penerimaan calon tenaga pendidik baru.

“Beliau menjelaskan jika perencanaan guna memperoleh tenaga pendidik yang baru. supaya mendapatkan calon Tenaga pendidik baru yang berkualitas di lembaga ini maka harus di buat perencanaan terkait dengan pemberdayaan tenaga pendidik baru terlebih dahulu. Untuk menyusun perencanaan pemberdayaan Tenaga pendidik baru langkah pertama mengadakan diskusi dengan pengurus untuk mengadakan pelaksanaan seleksi, sebab yang bakal diseleksi ialah santri yang baru tamat dari Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan ataupun Alumni. Alumni disini harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh panita adapun criteria tersebut ialah:

- 1) Berprestasi : nilai akademik yang bagus, akhlak yang mulia
- 2) Jujur : tutur kata yang sesuai
- 3) Tanggung Jawab : menjalankan tugas dengan baik serta benar
- 4) Menghormati Kiai serta pengurus : Taat, patuh dawuh Kiai serta pengurus.

Selain syarat tersebut terdapat syarat lain sebagai tenaga pendidik yakni :

- 1) Professional : bekerja sesuai dengan kompetensi
- 2) Tepat waktu : menyiapkan materi serta perlengkapan untuk persiapan mengajar supaya bisa mulai serta selesai sesuai jadwal
- 3) Kreatif : memiliki ide kreatif dalam mengajar
- 4) Berwibawa : menjaga jarak dengan peserta didik
- 5) Evaluasi.: mengevaluasi setiap setelah menjalankan pengajaran.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>Wawancara dengan H. Nur Khozi, S.H.,M.A. selaku kepala madrasah serta ketua panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 9 September 2020

Kriteria yang sudah ditetapkan oleh panitia perekrutan tenaga didik baru di atas tidak serta harus memenuhi segala aspek karena untuk memenuhi semua aspek juga perlu proses oleh karenanya panita pelaksanaan perekrutan menjalankan musyawarah bersama untuk menjalankan penetapan tenaga pendidik baru.<sup>23</sup>

Pemaparan senada juga di kemukakan oleh Hj. Noor Anim S, S.H selaku wakil Kepala Madrasah serta Wakil Ketua Panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru adapun pemaparannya ialah sebagai berikut:

“Tenaga pendidik yang bakal direkrut harus memenuhi syarat yakni: profesional, bertanggung jawab, jujur serta berakhlak baik”.<sup>24</sup>

Sesuai dengan pemaparan ddari beberapa nara sumber di atas bisa diambil simpulan jika tenaga pendidik yang bakal direkrut harus memenuhi syarat yakni: profesional, bertanggung jawab, jujur serta berakhlak baik, berprestasi juga penting bakal tetapi yang berprestasi nilai akademiknya belum tentu memenuhi persyaratan yang lain.

c. Seleksi Calon Tenaga Pendidik

Guna memahami seleksi penerimaan tenaga pendidik baru penulis menjalankan wawancara dengan H. Nur Khozi, SH., M.A. selaku kepala sekolah sekaligus sebagai ketua panitia, beliau menjelaskan jika kegiatan rekrutmen Tenaga Pendidik baru ini termasuk kegiatan rutin yang dijalankan oleh Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan Tubandalam proses kegiatan seleksi calon Tenaga Pendidik Baru ini dijalankan melalui berbagai tahapan antara lain: 1) Menjalankan praktek mengajar, 2) pengawasan praktek mengajar 3) panita menyeleksi hasil praktik mengajar 4) Wawancara Pendahuluan, 5) Wawancara akhir pimpinan langsung.

d. Penentuan diterima ataupun di tolak

Untuk menentukan diterima ataupun di tolak panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik berunding terlebih dahulu serta memaparkan apa yang sudah diamati oleh masing-

---

<sup>23</sup>Wawancara dengan H. Nur Khozi, S.H.,M.A. selaku kepala madrasah serta ketua panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 9 September 2020

<sup>24</sup> Wawancara dengan Hj. Noor Anim S, S.H. selaku wakil kepala madrasah serta wakil ketua panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 9 September 2020

masing paitia seleksi untuk selanjutnya diputuskan untuk diterima ataupun tidak.

### 3. Data tentang hasil pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban

Suatu perencanaan ataupun kegiatan mempunyai kelebihan serta kekurangan begitu juga dengan pemberdayaan alumni yang dijalankan oleh Pondok Pesantren ASSALAM dimana dalam perekrutan alumni sebagai tenaga pendidik memiliki kelebihan serta kekurangan

Hal itu disampaikan oleh beberapa narasumber diantaranya ialah wawancara dengan ketua paitia perekrutan yang juga termasuk kepala madrasah Tsanawiyah Assalam, beliau menuturkan seperti berikut:

“Perekrutan yang selama ini kami lakukan ialah supaya alumni bisa mengamalkan apa yang sudah didapat dari pendidikan KMI Assalam, selain itu alumni memiliki jiwa Assalam yang mana mereka bakal merasa memiliki tanggung jawab untuk mengabdikan dirinya, ini juga diberontukkan supaya alumni memiliki pengalaman mengajar sebelum mereka kembali ke masyarakat ataupun lingkungan masing-masing, hal itu juga bisa dimanfaatkan oleh alumni untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, selain kelebihan tersebut ada beberapa kekurangan yakni kurang memenuhi spesifikasi ataupun aturan yang berlaku sebagai tenaga pendidik, serta kurang mempunyai pengalaman dalam mendidik peserta didik”<sup>25</sup>

Selain menggali informasi kepada kepala madrasah, penulis juga menggali informasi dari beberapa pengajar lain yang juga termasuk panitia perekrutan tenaga pendidik, diantaranya ialah wawancara dengan ust Makhsum, beliau menjelaskan seperti berikut:

“Selama ini tenaga pendidik ataupun pengajar diambilkan dari alumni dengan beberapa seleksi, adapun dari tujuan perekrutan alumni ialah supaya alumni bisa mengamalkan yang mereka peroleh dari belajar di KMI Assalam, alumni juga memiliki jiwa Assalam yang mana mereka bakal merasa memiliki tanggung jawab untuk mengabdikan

---

<sup>25</sup> Wawancara dengan H. Nur Ghazi, S.H.,M.A. selaku kepala madrasah serta ketua panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 9 September 2020



dirinya, selain itu alumni memiliki pengalaman mengajar sebelum mereka kembali ke masyarakat ataupun lingkungan masing-masing, hal itu juga bisa dimanfaatkan oleh alumni untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, ada beberapa kekurangan yakni kurang memenuhi spesifikasi ataupun aturan yang berlaku sebagai tenaga pendidik, serta kurang mempunyai pengalaman dalam mendidik peserta didik”.<sup>26</sup>

Tidak jauh berbeda dengan penuturan dari ust makhsun, penuturan dari usth Iva ratnawati mengenai kelebihan serta kekurangan dari perekrutan tenaga pendidik ini ialah:

“Saya merasakan sekali dari perekrutan yang dijalankan oleh panitia perekrutan, sebab saya juga pernah mengalaminya secara langsung, tujuan dari perekrutan alumni ialah supaya alumni bisa mengamalkan yang mereka peroleh dari belajar di KMI Assalam, alumni juga memiliki jiwa Assalam yang mana mereka bakal merasa memiliki tanggung jawab untuk mengabdikan dirinya, selain itu alumni memiliki pengalaman mengajar sebelum mereka kembali ke masyarakat ataupun lingkungan masing-masing, hal itu juga bisa dimanfaatkan oleh alumni untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, ada beberapa kekurangan yakni kurang memenuhi spesifikasi ataupun aturan yang berlaku sebagai tenaga pendidik, serta kurang mempunyai pengalaman dalam mendidik peserta didik”.<sup>27</sup>

Hampir sama dengan pemaparan dari beberapa keterangan nara sumber diatas bisa diambil simpulan seperti berikut:

“Kelebihdari perekrutan tenaga pendidik yang asalnya dari alumni KMI Assalam diantaranya ialah:

- a. Memiliki jiwa ataupun rasa memiliki terhadap pondok pesantren
- b. Langsung bisa mengamalkan apa yang sudah didapatkan dari Pondok Pesantren
- c. Dapat dipakai sebagai pengalaman pertama dalam menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik

---

<sup>26</sup> Wawancara dengan Mashum, S.Pd.. selaku panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 10 September 2020

<sup>27</sup> Wawancara dengan Iva Ratnawati, S.Pd.. selaku panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 10 September 2020

sebelum terjun langsung di masyarakat tempat tinggal ataupun masyarakat di luar pondok pesantren.

- d. Pengembangan potensi mendidik bagi alumni  
Sementara kekurangan dalam pemberdayaan alumni sebagai tenaga pendidika ialah:
  - a. Kurang memenuhi spesifikasi ataupun aturan yang berlaku sebagai tenaga pendidik.
  - b. Kurang mempunyai pengalaman dalam mendidik peserta didik.<sup>28</sup>

Sesuai dengan dari hasil wawancara di atas bisa diambil simpulan jika hasil dari pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban yang asalnya dari Alumni Madrasah Aliyah Assalam Bangilan Tuban memiliki kekurangan serta kelebihan dimana kekurangan tersebut bisa tertutupi dengan kelebihan-kelebihannya.

### C. Pembahasan

#### 1. Aturan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban

Guna memperoleh pegawai yang sesuai dengan kriteria organisasi, ada dua sumber rekrutmen, yakni sumber internal serta sumber eksternal.

##### a. Sumber internal

Sumber internal ialah karyawan yang bakal mengisi lowongan kerja yang lowong diambil serta dalam perusahaan tersebut.<sup>29</sup> Sumber internal bisa diperoleh dari yang dipindahkan, dari yang dipromosikan, dari saran orang dalam, dari hasil reorganisasi, serta lain-lain.<sup>30</sup>

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, sumber internal rekrutmen didapatkan melalui proses mutasi sesuai dengan hasil evaluasi kinerja pegawai. Ada tiga bentuk mutasi yakni promosi jabatan dimana pegawai mendapatkan kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi biasanya sesuai dengan hasil prestasi kerja, transfer ataupun rotasi pekerjaan ialah pemindahan bidang pekerjaan pegawai ke bidang lainnya yang

---

<sup>28</sup>Wawancara dengan H. Nur Ghazi, S.H.,M.A. selaku kepala madrasah serta ketua panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 9 September 2020

<sup>29</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42.

<sup>30</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 24.

setara ataupun tanpa mengubah tingkat jabatannya, serta demosi jabatan ialah penurunan jabatan pegawai ke tingkat yang lebih rendah atas dasar prestasi kerja ataupun adanya penyederhanaan struktur organisasi.<sup>31</sup>

Sesuai dengan pemaparan tersebut, sehingga bisa dikatakan jika sumber internal termasuk sumber yang asalnya dari dalam organisasi itu sendiri, sumber internal bisa didapatkan dengan cara memindahkan pegawai ke divisi berbeda, promosi yakni menaikkan jabatan karyawan serta demosi yakni menurunkan jabatan karyawan karena kinerjanya.

b. Sumber Eksternal

Jika sumber dari dalam belum cukup ataupun sudah tidak mungkin lagi, langkah lain untuk menarik tenaga kerja ialah dari sumber di luar organisasi ataupun perusahaan.<sup>32</sup>

Sumber-sumber eksternal yang potensial guna memperoleh SDM bagi organisasi antara lain dari: agen pengerahan tenaga kerja milik swasta ataupun pemerintah, lamaran perorangan, melalui konsultan manajemen, lulusan lembaga pendidikan, dari karyawan lama, dari pekerja magang, dari perusahaan pesaing, dari organisasi karyawan, melalui iklan, dari agen khusus penesri orang yang sudah matang, dari balai latihan kerja, serta lain-lain.<sup>33</sup>

Sumber rekrutmen eksternal asalnya dari sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain serta orang yang belum bekerja.<sup>34</sup>

Sesuai dengan pemaparan tersebut, sehingga bisa diambil simpulan jika sumber eksternal rekrutmen mencakup sumber-sumber yang didapatkan dari luar organisasi, seperti dari pekerja magang, lembaga pendidikan, lamaran perorangan, balai latihan kerja, serta perusahaan lain.

Perekrutan yang dijalankan oleh MTs Assalam selama ini asalnya dari alumni Madrasah Aliyah Assalam dimana diharapkan supaya alumni mampu mengembangkan potensi yang di miliki serta mengamalkan ilmu yang sudah diperoleh dari Pondok

---

<sup>31</sup> Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 34.

<sup>32</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), 103

<sup>33</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 60

<sup>34</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 104

Pesantren Assalam Bangilan Tuban. aturan yang ditetapkan oleh pihak MTs Assalam dalam merekrut tenaga pendidik ialah :

- a. Diutamakan alumni Pondok Pesantren Assalam Bangilan Tuban
- b. Berakhlak baik
- c. Berprestasi
- d. Jujur
- e. Bertanggung jawab
- f. Melalui praktek mengajar sesuai dengan metode yang diterapkan oleh MTs Assalam Bangilan Tuban

Aturan yang sudah ditetapkan oleh MTs Assalam Bangilan Tuban menurut analisa penulis ialah sesuai dengan teori yang ada yakni memakai sumber perekrutan dari internal organisasi, dimana MTs Assalam merekrut tenaga pendidik dari lulusan Madrasah Aliyah Assalam yang notabennya satu naungan yakni berada dalam naungan pondok pesantren Assalam Bangilan Tuban.

## **2. Pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban**

Hasil kajian serta analisa data yang diperoleh dari Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan Tuban terkait pemberdayaan alumni sebagai tenaga pendidik dalam memberikan peningkatan mutu pendidikan yang bakal menguraikan tentang perencanaan serta seleksi tenaga pendidik baru.

- a. Langkah Persiapan

Langkah ini meliputi persiapan Pimpinan Pondok Pesantren serta dewan guru sebagai panita perekrutan tenaga pendidik. Pertama Pimpinan Pondok Pesantren mengadakan musyawarah untuk menyusun panita perekrutan tenaga pendidik, yang seluruhnya asalnya dari Alumni Pondok Pesantren ASSALAM, selanjutnya dewan guru memberitahukan kepada calon alumni untuk mempersiapkan diri untuk mengikuti seleksi penerimaan tenaga pendidik baru.

- b. Perencanaan tenaga pendidik Baru

Perencanaan guna memperoleh tenaga pendidik yang baru. supaya mendapatkan calon Tenaga pendidik baru yang berkualitas di lembaga ini maka harus di buat perencanaan terkait dengan pemberdayaan tenaga pendidik baru terlebih dahulu. Untuk menyusun perencanaan pemberdayaan Tenaga pendidik baru langkah pertama mengadakan diskusi dengan

pengurus untuk mengadakan pelaksanaan seleksi, sebab yang bakal diseleksi ialah santri yang baru tamat dari Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan ataupun Alumni. Alumni disini harus memenuhi criteria yang ditetapkan oleh panita adapun criteria tersebut ialah:

- 1) Berprestasi : nilai akademik yang bagus, akhlak yang mulia
- 2) Jujur : tutur kata yang sesuai
- 3) Tanggung Jawab : menjalankan tugas dengan baik serta benar
- 4) Menghormati Kiai serta pengurus : Taat, patuh dawuh Kiai serta pengurus.

Selain syarat tersebut terdapat syarat lain sebagai tenaga pendidik yakni :

- 1) Professional : bekerja sesuai dengan kompetensi
- 2) Tepat waktu : menyiapkan materi serta perlengkapan untuk persiapan mengajar supaya bisa mulai serta selesai sesuai jadwal
- 3) Kreatif : memiliki ide kreatif dalam mengajar
- 4) Berwibawa : menjaga jarak dengan peserta didik
- 5) Evaluasi.: mengevaluasi setiap setelah menjalankan pengajaran

Kriteria yang sudah ditetapkan oleh panitia pemberdayaan tenaga didik baru di atas tidak serta harus memenuhi segala aspek karena untuk memenuhi semua aspek juga perlu proses oleh karenanya panita pelaksanaan perekrutan menjalankan musyawarah bersama untuk menjalankan penetapan tenaga pendidik baru.<sup>35</sup>

c. Seleksi Calon Tenaga Pendidik

Guna memahami seleksi penerimaan tenaga pendidik baru penulis menjalankan wawancara dengan H. Nur Khozi, S.H., M.A. selaku kepala Madrasah sekaligus sebagai ketua panitia, beliau menjelaskan jika kegiatan rekrutmen Tenaga Pendidik baru ini termasuk kegiatan rutin yang dijalankan oleh Pondok Pesantren ASSALAM Bangilan Tuban Dalam proses kegiatan seleksi calon Tenaga Pendidik Baru ini dijalankan melalui berbagai tahapan antara lain: 1) Menjalankan praktek mengajar, 2) pengawasan praktek mengajar 3) panita

---

<sup>35</sup>Wawancara dengan H. Nur Khozi, S.H.,M.A. selaku kepala madrasah serta ketua panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik baru, tanggal 9 September 2020

- menyeleksi hasil praktik mengajar 4) Wawancara Pendahuluan, 5) Wawancara akhir pimpinan langsung,
- d. Penentuan diterima ataupun di tolak

Untuk menentukan diterima ataupun di tolak panitia seleksi penerimaan tenaga pendidik berunding terlebih dahulu serta memaparkan apa yang sudah diamati oleh masing-masing panitia seleksi untuk selanjutnya diputuskan untuk diterima ataupun tidak

Jika ditinjau dari segi pengertian pemberdayaan menurut analisa penulis jika apa yang sudah dijalankan oleh pondok pesantren ASSALAM sudah sesuai dengan teori yang ada yakni:

Pemberdayaan asalnya dari kata berdaya ataupun keberdayaan, dalam pustaka teori sosial disebut sebagai "power" ataupun "kuasa". Hal itu mempunyai makna bila suatu individu ataupun masyarakat itu berdaya maka secara tidak langsung masyarakat itu mempunyai kekuasaan atas segala hak yang melekat pada dirinya sebagai manusia. Karena pada dasarnya Tuhan telah memberikan kekuasaan terhadap setiap diri manusia itu sendiri. Oleh karenanya, jika terdapat manusia yang tidak memiliki kuasa atas haknya maka ia telah mengalami ketidakberdayaan.<sup>36</sup>

Secara umum pemberdayaan bisa diartikan sebagai pembagian kekuasaan yang adil dengan memberikan peningkatan kesadaran masyarakat supaya mereka bisa memperoleh kebutuhan bakal sumber daya yang ada, sehingga tujuan dari pemberdayaan ialah mengubah masyarakat yang sebelumnya ialah "korban" pembangunan menjadi "pelaku" pembangunan bagi dirinya ataupun bagi sekitarnya.<sup>37</sup> Dengan adanya pemberdayaan ini, hal utama yang menjadi tujuan ialah supaya setiap individu alumni bisa mengarahkan serta menggerakkan potensinya sehingga mereka bisa mencapai tujuan kehidupannya serta memaksimalkan kualitas hidupnya.

Jadi, sesuai dengan paparan diatas, bisa dijelaskan jika proses pemberdayaan pada akhirnya menyediakan sebuah ruang kepada individu alumni untuk mengadakan suatu kegiatan pemberdayaan, dimana tujuan akhirnya supaya setiap individu alumni bisa mengarahkan serta menggerakkan potensinya, sehingga

---

<sup>36</sup> Agus Afandi, dkk. *Dasar-Dasar Pengembangan Masyarakat Islam* (Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press, 2013), h.136.

<sup>37</sup> Sri Widayanti, "Pemberdayaan Masyarakat: Pendekatan Teoritis", *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni 2012, h 96.

mereka bisa mencapai tujuan kehidupannya serta memaksimalkan kualitas hidupnya.

Sesuai dengan pengertian di atas bisa diambil simpulan jika pemberdayaan alumni sebagai tenaga pendidik diantaranya bertujuan untuk mengarahkan serta menggerakkan potensinya sehingga mereka bisa mencapai tujuan kehidupannya serta memaksimalkan kualitas hidupnya. Karena di Pondok pesantren ASSALAM didik untuk mampu mengembangkan potensi yang dimiliki diantaranya ialah potensi untuk menjadi tenaga pendidik.

Jika ditinjau dari tujuan rekrutmen apa yang sudah dijalankan oleh MTs Assalam sudah sesuai dengan tujuan dari rekrutmen yakni: Tujuan dari rekrutmen ialah menyediakan sejumlah calon tenaga kerja yang cukup supaya pemimpin bisa memilih pegawai yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan.<sup>38</sup> Menurut Rivai, tujuan rekrutmen ialah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan bakal terjaring karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.<sup>39</sup> Tujuan dari rekrutmen yakni guna memperoleh sebanyak-banyaknya calon pegawai serta organisasi bisa memilih pegawai yang paling sesuai dengan kriteria kebutuhan organisasi dengan peluang lebih besar.<sup>40</sup>

Sesuai dengan tujuan dari rekrutmen tersebut penulis menyimpulkan jika tujuan yang ingin dicapai oleh panitia ialah untuk menjaring tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh MTs Assalam.

#### **c. Hasil pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban**

Suatu perencanaan ataupun kegiatan mempunyai kelebihan serta kekurangan begitu juga dengan pemberdayaan Alumni yang dijalankan oleh Pondok Pesantren ASSALAM dimana dalam pemberdayaan alumni sebagai tenaga pendidik memiliki kelebihan serta kekurangan adapun kelebihan ialah:

1. Memiliki jiwa ataupun rasa memiliki terhadap pondok pesantren

---

<sup>38</sup>Maisah., *Manajemen Pendidikan*, (Ciputat: Referensi, 2013), h. 59.

<sup>39</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik serta Bisnis*, 63.

<sup>40</sup> Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Yogyakarta: CV. Andi, 2003), 105

2. Langsung bisa mengamalkan apa yang sudah didapatkan dari Pondok Pesantren
3. Dapat dipakai sebagai pengalaman pertama dalam menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik sebelum terjun langsung di masyarakat tempat tinggal ataupun masyarakat di luar pondok pesantren.
4. Pengembangan potensi mendidik bagi alumni

Sementara kekurangan dalam pemberdayaan alumni sebagai tenaga pendidik ialah:

1. Kurang memenuhi spesifikasi ataupun aturan yang berlaku sebagai tenaga pendidik.
2. Kurang mempunyai pengalaman dalam mendidik peserta didik.

Jika ditinjau dari pengertian tenaga pendidik tenaga pendidik yang ada di pondok pesantren ASSALAM termasuk dalam pemberdayaan alumni sebagai tenaga pendidik sudah memenuhi unsur pengertian tenaga pendidik yakni: Tenaga pendidik ataupun guru ialah semua orang yang berwenang serta bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah ataupun di luar sekolah.<sup>41</sup> Sebab alumni pondok pesantren ASSALAM didik untuk mampu bertanggung jawab terhadap apa yang dijalankan terutama dalam hal mendidik, sehingga murid-murid mampu memahami apa yang sudah disampaikan. Sehingga kelebihan yang dimiliki dari pemberdayaan alumni ialah bentuk dari pendidikan yang terdapat di pondok pesantren.

Jika meninjau tentang kekurangan pemberdayaan alumni sebagai tenaga pendidik ialah karena unsur kurang memenuhi kualifikasi sebagai tenaga pendidik sebagaimana teori yang ada yakni:

Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 bab XI pasal 39 ayat:

1. Tenaga kependidikan bertugas menjalankan administrasi, pengelolaan, pengembangan, serta pelayanan untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik termasuk tenaga profesional yang bertugas merencanakan serta menjalankan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, menjalankan pembimbingan serta

---

<sup>41</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru serta Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 21.



pelatihan, serta menjalankan kajian serta pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>42</sup>

Sesuai dengan pemaparan tersebut, tenaga kependidikan termasuk orang yang menjalankan proses administrasi, mengelola, pelayanan serta menunjang proses pendidikan. Sementara tenaga pendidik ataupun guru ialah tenaga professional yang mempunyai tugas merancang, menjalankan, mengevaluasi proses pembelajaran serta membimbing peserta didik. Selanjutnya, standar yang harus dimiliki untuk menjadi tenaga pendidik serta kependidikan, sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI mengenai standar pendidikan serta tenaga pendidikan pasal 28 seperti yang dijelaskan dibawah ini.

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik serta kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani serta rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ialah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar serta menengah serta pendidikan anak usia dini mencakup:
  - a. Kompetensi pedagogik;
  - b. Kompetensi kepribadian;
  - c. Kompetensi professional; dan
  - d. Kompetensi sosial.

Pada pasal 29 ayat 4 berbunyi:

Pendidik pada SMA/MA, ataupun bentuk lain yang sederajat memiliki:

1. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) ataupun sarjana (S1)
2. latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
3. sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional 38-39

<sup>43</sup> Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 2013

Calon tenaga pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik serta kompetensi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk menjadi tenaga pendidik serta minimal lulusan sarjana ataupun diploma empat, serta latar belakang pendidikan pada saat perguruan tinggi sesuai dengan pelajaran yang bakal diampu.

Jadi jika ditinjau dari segi kualifikasi tenaga pendidik apa yang sudah dijalankan oleh Pondok Pesantren ASSALAM kurang memenuhi criteria yang sudah ditentukan oleh pemerintah namunhal itu tidak mengurangi kualitas dari tenaga pendidik yang diberdayakan sebab tenaga pendidik yang baru mayoritas mengampu mata pelajaran muatan lokal ataupun pelajaran yang berkaitan dengan potensi pondok pesantren misalnya, balaghoh, durushul lughoh serta lain sebagainya. Untuk pelaksanaan dari perekrutan dilaksanakan pada waktu sebelum tahun ajaran baru lebih tepatnya pada waktu sebelum acara pelepasan siswa kelas XII madrasah Aliyah. Sesuai dengan dari hasil kajian penulis mengenai hasil pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban bisa digambarkan bagan seperti berikut:



Gambar 3.3  
 Hasil pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam  
 Bangilan Tuban

