

NASKAH PUBLIKASI

**PENGEMBANGAN POLA REKRUTMEN GURU
DI PONDOK PESANTREN MODERN IMAM SYUHODO
MUHAMMADIYAH CABANG BLIMBING
DAERAH SUKOHARJO**



Disusun Oleh :

**NURHAKIMAH SIWI HANDAYANI
Q 100110085**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

NASKAH PUBLIKASI

**PENGEMBANGAN POLA REKRUTMEN GURU
DI PONDOK PESANTREN MODERN IMAM SYUHODO
MUHAMMADIYAH CABANG BLIMBING
DAERAH SUKOHARJO**

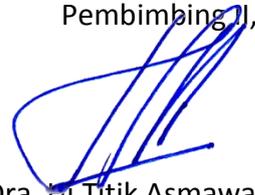
Telah disetujui oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

Pembimbing II,



Dra. Hj. Titik Asmawati, M.Si

**PENGEMBANGAN POLA REKRUTMEN GURU
DI PONDOK PESANTREN MODERN IMAM SYUHODO
MUHAMMADIYAH CABANG BLIMBING DAERAH SUKOHARJO**

Oleh

Nurhakimah Siwi Handayani¹, Bambang Sumardjoko², Titik Asmawati³

¹Mahasiswa UMS, yani.noerhakimah@gmail.com

²Staf Pengajar UMS Surakarta, Bambang_sumardjoko@ums.ac.id

³Staf Pengajar UMS Surakarta, titik.asmawati55@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini, untuk mendeskripsikan pola rekrutmen guru yang meliputi, (1) perencanaan kebutuhanguru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, (2) pelaksanaan rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, (3) tanggapan dan harapan komponen sekolah dalam upaya pengembangan pola rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi. Penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo. Data utama diperoleh dari direktur Pondok, kepala sekolah unit pendidikan, guru, Pimpinan Cabang Muhammadiyah Blimbing. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber data.

Hasil penelitian menunjukkan, (1) perencanaan kebutuhan guru mempertimbangkan kebutuhan guru dan ketersediaan bertugas di sekolah, jam pelajaran per minggu sesuai mata pelajaran yang ada, jam mengajar dan rombongan belajar, (2) pelaksanaan rekrutmen guru menerapkan kebijakan internal. Rekrutmen dilaksanakan unit pendidikan, kewenangan memutuskan ditangan direktur, dewan kyai dan yayasan. Sumber rekrutmen guru dari lamaran umum, diutamakan dari alumni pesantren dan kader persyarikatan. (3) tanggapan dan harapan komponen sekolah dalam upaya pengembangan pola rekrutmen guru melalui optimalisasi aturan yang ada, tes keagamaan dan *microteaching* untuk mengetahui kemampuan awal calon guru.

kata kunci: perencanaan kebutuhan guru, pelaksanaan rekrutmen, tanggapan komponen sekolah

ABSTRACT

The Purpose of this study, to describe patterns of teacher recruitment which include, (1) the planning needs of teachers in Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, (2) the implementation of the recruitment of teachers in Pondok

Pesantren Modern Imam Syuhodo, (3) the responses and expectations components of school in the development pattern recruitment of teachers in Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo.

This study is a qualitative study with ethnographic approach. Research conducted at the Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo. The main data was obtained from the director of the cottage, the principal unit of education, teacher, Branch Chairman of Muhammadiyah Blimbing. Data were collected by interview, observation and documentation. Data were analyzed through data collection, data reduction, data presentation and conclusion. The validity of the data using triangulation of data sources.

The results showed: (1) planning needs to consider the needs of teachers and availability of teachers at the school, teaching hours per week according to subject existing teaching hours and study groups, (2) the implementation of the recruitment of teachers to implement internal policies. Recruitment implemented educational unit, the authority to decide the hands of the director, the board of religious scholars and foundations. Source of recruitment of teachers of general application, preferably from alumnis and cadres Persyarikatan. (3) the responses and expectations of the school component in the development of teacher recruitment patterns through the optimization of existing rules, religious test and microteaching to determine the ability of the start of prospective teachers.

keyword: planning needs of teachers, implementation of recruitment, the response component of school

Pendahuluan

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam pembangunan sumber daya manusia, sehingga peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Pendidikan di Indonesia belum menunjukkan keberhasilan yang diharapkan. Tahun 2014, *United Nation Development Programs (UNDP)* merilis laporan untuk 187 negara dengan nilai rata-rata *Human Development Index (HDI)* sebesar 0,702 (pada skala 0 sampai 1). Nilai HDI salah satunya ditentukan dari angka melek huruf. Indonesia menempati peringkat ke-108 dari

187 negara. Skor HDI Indonesia sebesar 0,684. Hal ini menunjukkan masih rendahnya mutu pendidikan di Indonesia dan merupakan permasalahan yang harus segera dicari pemecahannya.

Permasalahan pendidikan berkaitan dengan banyak faktor baik menyangkut sistem maupun prosesnya. Hal ini menandakan bahwa dalam mengelola pendidikan merupakan garapan yang kompleks. Pengelolaan pendidikan membutuhkan penanganan yang menyeluruh dan melibatkan berbagai pihak. Menurut Djoyonegoro (dalam Mulyasa, 2011: 3) mengemukakan sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan. Syarat tersebut dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), yakni : a) sarana gedung, b) buku yang berkualitas, dan c) guru dan tenaga kependidikan yang profesional.

Guru merupakan salah satu kunci sukses dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sehingga dapat melahirkan Sumber Daya Manusia yang handal, menguasai ilmu pengetahuan, dan memiliki moral yang baik. Guru adalah sosok yang merencanakan, menata, mengelola dan mengevaluasi proses. Menurut Usman (2009: 3) bahwa guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan pembaharuan, serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Sementara, peran guru demikian penting dalam peningkatan mutu pendidikan, kondisi guru sebagai pengendali kegiatan pembelajaran justru sering dikeluhkan oleh masyarakat. Salah satu penyebabnya antara lain adanya guru

yang kurang profesional. Menurut Djoyonegoro (dalam Mulyasa, 2011: 3) bahwa hanya 43% guru yang memenuhi syarat; artinya sebagian besar guru (57%) tidak atau belum memenuhi syarat, tidak kompeten, dan tidak professional. Salah satu ciri krisis pendidikan adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Kualitas guru yang rendah antara lain disebabkan adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya.

Berbagai permasalahan yang dihadapi guru tersebut di atas memerlukan perhatian serius dari pihak-pihak pengambil kebijakan. Tindakan ini selayaknya ditujukan pada usaha-usaha mencari solusi terhadap hal tersebut dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi guru, manajemen guru, khususnya dalam rekrutmen. Pemerintah diharapkan memiliki pola rekrutmen guru yang lebih bermutu lagi di masa datang sehingga terwujud guru yang berkompeten.

Proses rekrutmen guru merupakan fungsi operasional pertama dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui proses rekrutmen yang efektif akan diperoleh informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan, untuk pengembangan serta pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Rekrutmen guru yang dilakukan sebuah institusi pendidikan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah. Harapan yang ingin dicapai dalam proses rekrutmen ini adalah agar mendapatkan sumber daya manusia yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan pada sekolah tersebut

Berdasarkan uraian di atas, studi yang dilakukan bertujuan untuk mendeskripsikan (1) perencanaan kebutuhan guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo Muhammadiyah Cabang Blimbing Daerah Sukoharjo, (2) pelaksanaan rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo Muhammadiyah Blimbing Daerah Sukoharjo, (3) tanggapan dan harapan komponen sekolah dalam upaya pengembangan pola rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo Muhammadiyah Cabang Blimbing Daerah Sukoharjo.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Hal ini disebabkan penelitian digunakan pada objek yang alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Objek yang alamiah adalah memotret pengembangan pola rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo Muhammadiyah Cabang Blimbing Daerah Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi. Peneliti menggunakan pendekatan etnografi karena fokus penelitian yang berkaitan dengan aktivitas pendidikan, yaitu proses perencanaan kebutuhan guru dan pelaksanaan rekrutmen guru. Teknik pengumpulan data menggunakan cara triangulasi, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi, sedangkan analisis data bersifat induktif. Lokasi penelitian adalah Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo Muhammadiyah Cabang Blimbing Daerah

Sukoharjo, yang beralamat di Jl. KHA Dahlan no 154 Wonorejo, Polokarto, Sukoharjo.

Guna mengetahui perencanaan kebutuhan guru, pelaksanaan rekrutmen guru, tanggapan dan harapan pengembangan pola rekrutmen guru dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dan data yang bersumber dari direktur Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, Yayasan (Pimpinan Cabang Muhammadiyah Blimbing), dewan kyai, Kepala SMA Muhammadiyah Imam Syuhodo, Kepala MTs Muhammadiyah Blimbing Polokarto dan Kepala SMK Muhammadiyah Pontren Imam Syuhodo. Hasil wawancara dapat berupa catatan kecil maupun rekaman.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model dari Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2012) teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik deskriptif yaitu dengan empat cara yaitu koleksi data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan guru merupakan langkah-langkah tertentu yang diambil oleh sebuah institusi guna menjamin bahwa sebuah organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Tahap perencanaan kebutuhan gurudi sebuah institusi menjadi sangat penting dilakukan karena langkah ini merupakan awal

pengelolaan Sumber Daya Manusia. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam hal ini tenaga guru adalah proses meramalkan kebutuhan guru di masa yang akan datang pada suatu unit pendidikan dengan cara menyediakan guru baru atau pendayagunaan tenaga yang sudah tersedia.

Pengadaan guru mempunyai peran menyediakan guru yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Kelly (2005) bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru merupakan penggerak pendidikan yang memainkan peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Langkah perencanaan kebutuhan guru sangat penting untuk memperoleh guru yang tepat dari segi kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan sekolah. Pengadaan guru yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan sekolah akan menghasilkan guru yang tidak hanya mengisi kekosongan saja. Proses rekrutmen ini akan mendapatkan guru yang mempunyai dedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, H. Sholahudin Sirizar, Lc, MA, Kepala MTs Muhammadiyah Blimbing, Muh. Marlin, S. Pd dan Kepala SMA Muhammadiyah Imam Syuhodo, Ibu Nur Husna, S.Pd yang mengatakan, bahwa dalam perencanaan penghitungan kebutuhan guru di suatu sekolah memerlukan data dasar yang meliputi jumlah jam per minggu sesuai dengan mata pelajaran yang ada, beban mengajar penuh

guru per minggu, jumlah rombongan belajar di suatu sekolah, dan jumlah guru yang ada. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siddiek (2011) yang melaporkan bahwa penghitungan kebutuhan guru di suatu sekolah memerlukan data dasar yang mencakup jumlah pelamar guru di suatu sekolah, jumlah jam per minggu yang diterima siswa seluruh mata pelajaran atau mata pelajaran tertentu, beban mengajar penuh guru per minggu, besar kelas yang dianggap efektif untuk menerima suatu mata pelajaran, jumlah guru yang ada, jumlah guru yang akan pensiun atau berhenti karena suatu hal akan meninggalkan jabatan keguruan, jenis dan jenjang sekolah yang memerlukan guru.

Berdasarkan penelitian di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, perencanaan kebutuhan guru sangat penting mengingat Pondok Pesantren Imam Syuhodo merupakan pondok pesantren modern, dimana terdapat banyak sekali mata pelajaran yang diajarkan, terdiri dari mata pelajaran umum dan mata pelajaran khas pesantren. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kelly, *et all* (2005) dilaporkan bahwa hal-hal yang harus dipikirkan oleh sekolah atau yayasan dalam merencanakan kebutuhan guru adalah jumlah guru yang pensiun dalam waktu dekat, peningkatan populasi kelas dan adanya kebijakan kelas baru. Adanya kebijakan kelas baru akan berdampak pada kebutuhan guru. Penambahan jumlah kelas di sebuah sekolah karena tambahan jumlah peserta didik mengharuskan sekolah tersebut menambah jumlah guru. Kebutuhan guru di sekolah yang terdapat program pembelajaran pesantren akan lebih beragam.

Hal ini dikarenakan muatan mata pelajaran pesantren dimasukkan dalam struktur kurikulum reguler. Mata pelajaran pesantren harus diampu oleh tenaga pengajar yang memiliki kompetensi khusus sesuai dengan mata pelajarannya.

Penelitian serupa dilakukan oleh Bolten (2002) melaporkan bahwa perkiraan nasional menunjukkan sekitar dua juta guru sekolah umum akan dibutuhkan dalam dekade berikutnya. Kebutuhan akan guru didorong oleh besarnya guru diperkirakan akan mencapai usia pensiun dalam 10 tahun mendatang. Pensiun dalam hal ini bukan merupakan satu-satunya yang memicu kekurangan guru. Banyak orang meninggalkan mengajar setelah beberapa tahun untuk berbagai alasan, termasuk mencari tahu mereka tidak menyukai profesi guru. Angka-angka di atas menandai pentingnya sistem sekolah mempertahankan para guru saat mempekerjakan mereka dan merekrut guru baru yang lebih berkualitas tinggi dalam profesi.

Proses rekrutmen guru yang telah dilaksanakan di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo selama ini melalui beberapa tahapan. Hal ini dikarenakan Pondok Pesantren merupakan induk pendidikan, yang memiliki tiga unit pendidikan. Masing-masing unit pendidikan diberikan kewenangan dalam rekrutmen guru, terutama dalam penentuan calon guru. Langkah ini diambil setelah unit pendidikan mengadakan analisis kebutuhan guru. Kekurangan guruyang ada di tiap unit pendidikan di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, disikapi oleh kepala sekolah unit dengan melaporkan keadaan ini kepada direktur. Setelah direktur menyetujui, maka unit pendidikan akan

membuka lowongan. Lowongan disebarluaskan melalui iklan dari mulut ke mulut (*getok tular*) anggota keluarga besar Pondok Pesantren Imam Syuhodo.

Unit pendidikan memiliki standarisasi penerimaan calon guru yakni menekankan guru yang melamar harus memiliki kompetensi atau kualifikasi akademik sesuai yang dibutuhkan. Dewan kyai penekanannya pada karakter kemuhammadiyahannya. Lamaran yang masuk akan diseleksi melalui pemanggilan pelamar dan wawancara dengan kepala madrasah atau kepala sekolah unit. Langkah selanjutnya apabila unit pendidikan telah menentukan calon guru, maka unit akan membawa nama calon guru tersebut kepada direktur disertai dengan fotocopy lamaran dan data hasil wawancara. Setelahnya direktur akan mengkonsultasikan kepada Dewan Kyai untuk menentukan calon tersebut diterima atau tidak. Hasil yang diperoleh dari Dewan Kyai akan dibawa direktur untuk diserahkan kepada kepala sekolah unit. Misalkan calon guru tadi disetujui untuk diterima, maka Kepala Sekolah unit akan melakukan pemanggilan lagi untuk pemberitahuan diterima sebagai staf pengajar di unit pendidikan di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo.

Pola rekrutmen guru ini berjalan dari tahun ke tahun dan selama ini masih dijalankan karena menurut direktur Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo dipandang masih efektif untuk diterapkan. Belum ada penerapan pola rekrutmen yang baru karena penekanan dari yayasan maupun pondok pada dua hal, yaitu kompetensi yang dibuktikan dengan kualifikasi pendidikan dan integritas kemuhammadiyahannya. Pelaksanaan rekrutmen guru di sebuah lembaga tidak

terlepas dari peran kebijakan rekrutmen guru dalam institusi tersebut. Pelaksanaannya akan lebih leluasa terjadi pada sekolah swasta atau sekolah yang berada di bawah naungan yayasan. Kebijakan perekrutan guru menjadi kewenangan internal sehingga aturan sepenuhnya ditetapkan secara intern oleh yayasan.

Kebijakan Rekrutmen dan Sumber Rekrutmen Guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo menjadi kewenangan internal antara dewan kyai dan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Blimbing yang dalam hal ini adalah yayasan Muhammadiyah yang menaungi Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tenn Nashville (2004) yang menyatakan bahwa di North Carolina, Dewan Sekolah bertanggung jawab untuk mempekerjakan personil. Kepala sekolah mengatakan bahwa dia berpikir sistem sekolah kota memungkinkan kepala sekolah menjadi sangat terlibat dengan mempekerjakan guru. Kita terlibat dalam melakukan wawancara dan memeriksa referensi.

Rekrutmen guru untuk pengampu mata pelajaran kepesantrenan di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo belum menjadikan ijazah sarjana sebagai tolok ukur utama, melainkan aspek kualitas dan kepribadian yang menjadi lebih penting. Keadaan ini mendorong Pondok Pesantren merekrut sebagian alumni untuk mengabdikan sebagai staff pengajar di Pondok Pesantren Imam Syuhodo . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brown, *et al*(2014) yang menyatakan bahwa kunci utama untuk meningkatkan pendidikan

adalah kualitas guru. Mengubah tren tersebut adalah dimulai dengan merekrut siswa terbaik untuk program persiapan guru. Merekrut siswa terbaik dan paling cerdas untuk memimpin siswa dan untuk mengajarkan generasi selanjutnya. Alumni pesantren yang direkrut untuk menjadi guru di setiap unit pendidikan difokuskan untuk mengajar materi khas pesantren, walaupun tetap dalam perjalanannya mereka dituntut untuk melanjutkan pendidikan sehingga memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan dalam profesinya. Alumni yang direkrut tidak langsung diberikan tugas menjadi guru. Mereka mengabdikan dulu di pesantren dengan menjadi ustadz / ustadzah *full timer* yang tugasnya mengawasi dan mendampingi santri di pondok selama 24 jam. Pengabdian ini berlangsung selama satu tahun. Setelah masa pengabdian berakhir, pada tahun pelajaran berikutnya mereka diusulkan untuk menjadi guru pengampu mata pelajaran pesantren dan mendapat jatah jam tatap muka di kelas tertentu pula. Walaupun dalam perjalanannya guru tersebut tetap dituntut untuk menempuh pendidikan tinggi agar memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk menjadi guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bolten (2002), yang mengatakan bahwa magang akan memberikan siswa gambaran realistis tentang apa yang terlibat dengan pengajaran. Alasan lain agar mereka menikmati kegiatan mengajar. Selain itu magang bertujuan agar mereka mengetahui hal-hal yang berkenaan tentang pengajaran dan memberikan pemahaman bahwa mengajar itu tidak mudah.

Mata pelajaran umum di setiap unit pendidikan di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo diampu oleh guru-guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan yaitu harus memiliki ijazah sesuai dengan kompetensinya. Hal ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Burleson (2000) dilaporkan bahwa negara menghendaki setiap sekolah memiliki program akuntabilitas yang kuat, yang mengharuskan setiap guru yang direkrut untuk diperiksa latar belakangnya dan untuk tidak membuat mudah bagi orang-orang tanpa gelar pendidikan untuk bisa mengajar. Mereka terjun langsung ke sekolah-sekolah untuk mempraktekkan teori keguruan yang diperoleh selama enam semester. Hal ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Theriot, *et all* (2004) yang mengatakan bahwa efektivitas pelaksanaan tingkat pengalaman lapangan tengah awal bagi siswa yang berharap untuk menjadi guru di masa depan. Menurut keadaan yang sebenarnya dalam program ini siswa memperoleh pemahaman yang lebih baik dalam mengajar. Penelitian serupa dilakukan oleh Nunes, *et all* (2006) yang mengatakan bahwa layanan pengajaran dalam program mempersiapkan guru akan memberikan pelatihan praktis yang penting untuk guru baru, terutama ketika layanan yang terjadi ketika guru juga mendapatkan persiapan akademik.

Syarat lain yang diutamakan dalam rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo adalah mereka yang aktif dalam organisasi Muhammadiyah atau ortomnya (Organisasi Otonom), atau minimal simpatisannya. Hal ini menjadi syarat karena dengan menjadi anggota organisasi

atau pernah berkecimpung di Muhammadiyah minimal tahu akan cita-sita organisasi. Bekerja di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo merupakan perjuangan yang berorientasi pada pengabdian yang tulus ikhlas. Integritas bermuhammadiyah juga menjadi prioritas karena dengan pengalaman di organisasi para calon guru telah memahami benar arah perjuangan persyarikatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Plains (2012) yang melaporkan bahwa dengan menjadi anggota organisasi mampu mempersiapkan individu untuk menjadi kompeten, percaya diri dan peduli dalam mengelola mereka pribadi, keluarga dan karir hidup. Menjadi anggota organisasi mampu menjaga pendidik terhubung dengan informasi tentang tren terbaru dalam topik yang relevan dengan mengajar keluarga dan murid menurut anggota komunitas. Penelitian serupa dikemukakan oleh Stewart (2014) yang melaporkan dengan menjadi anggota organisasi akan meningkatkan komunikasi, dan memberikan kesempatan bagi orang untuk melayani kepentingan umum dan mampu berkontribusi kepada siswa. Mereka yang berkecimpung di organisasi memungkinkan orang berkesempatan untuk mengenal guru, administrator dan lain-lain dalam masyarakat yang terlibat dalam isu-isu yang mempengaruhi mereka.

Menurut wawancara yang telah dilakukan bahwa biasanya setiap ada lowongan guru informasi akan disampaikan ke anggota keluarga Pondok Pesantren terutama guru-guru di setiap unit pendidikan. Informasi disampaikan dari mulut ke mulut atau "*getok tular*" dan akan tersebar ke keluarga, saudara,

maupun teman. Hal ini dipandang cenderung lebih efektif daripada memasang iklan di media, karena guru yang ada di unit biasanya sudah dipercaya akan bertanggung jawab. Mereka akan mengiklankan kepada orang-orang yang minimal satu visi dengan dirinya, atau akan mencari yang sama seperti dirinya. Jadi iklan melalui mulut ke mulut atau "*getok tular*" ini menghasilkan lamaran yang tidak hanya dari sisi kompetensinya saja yang diperoleh tapi integritas kemuhammadiyahannya juga bisa dipertanggungjawabkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Willems (2005) yang melaporkan bahwa kita semua telah dikenal selama bertahun-tahun lewat kata dari mulut dan ini adalah cara terbaik untuk menjual atau memasarkan. Bahkan, pemasaran lewat mulut ke mulut sekarang sedang diformalkan menjadi alat resmi perdagangan pemasaran, dengan asosiasi sendiri perdagangan (WOMMA).

Rosen (dalam Willem: 2005) memberikan catatan bahwa teman-teman dan kerabat adalah sumber terkemuka untuk informasi tentang tempat untuk dikunjungi. Penelitian serupa dikemukakan oleh Olson (2006) melaporkan bahwa *word of mouth* adalah salah satu cara terbaik untuk bisnis kecil untuk menarik pelanggan baru. Penelitian yang lain dilakukan oleh Brown (2014) yang melaporkan bahwa rekomendasi dari teman dan keluarga adalah bentuk lain dari iklan. Iklan dari mulut ke mulut adalah yang tertuadan cara paling berharga untuk mendapatkan pelanggan. *Word of mouth* merupakan iklan tradisional yang bertujuan untuk membangun pengenalan nama dan berkomunikasi tentang informasi penting.

Tanggapan komponen sekolah bahwa pola rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo telah dilaksanakan secara prosedural sesuai dengan aturan. Berkaitan dengan harapan komponen sekolah dalam upaya pengembangan pola rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, berdasarkan wawancara yang dilakukan diperoleh data bahwa unit pendidikan mengharapkan perekrutan lebih ditekankan dari kader persyarikatan terlebih lagi unsur alumni pesantren. Alumni dipilih karena saat menjadi peserta didik di unit pendidikan mereka mengetahui kelebihan dan kekurangan guru saat mengajar. Hal ini mencakup penguasaan materi oleh guru, metode yang digunakan, model pembelajaran yang dikembangkan dan lain sebagainya. Harapannya ada perbaikan dari kekurangan-kekurangan yang ditemui. Tentu saja syarat kualifikasi pendidikan dan integritas kemuhammadiyah tetap menjadi poin utama.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Montgomery (2003) yang menyatakan bahwa tidak cukup siswa SMA berbakat di Alabama mengejar mengajar sebagai profesi. Merekrut yang terbaik dan tercerdas dalam profesi guru. Negara harus memberikan beasiswa kuliah empat tahun untuk siswa SMA berprestasi dengan imbalan komitmen untuk mengajar di negara bagian selama empat tahun. Alabama mulai berinvestasi dalam memberikan mentor dan pengembangan profesional tambahan untuk guru baru untuk membantu mereka berhasil dalam tahun pertama mereka.

Harapan lainnya disampaikan bahwa untuk bisa diterima menjadi guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, maka tes masuk yang dilaksanakan selain tes tulis dan wawancara, ada tambahan microteaching. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Montgomery (2003) yang menyatakan bahwa Alabama mulai merencanakan sekarang untuk memenuhi standar kualitas guru. Mereka membuat undang-undang yang menetapkan bahwa setiap guru sekolah umum harus sangat memenuhi syarat. Alabama harus bergerak cepat untuk mengembangkan dan mengelola tes subjek khusus bagi guru untuk memastikan bahwa mereka memenuhi syarat untuk mengajar di mata pelajaran mereka.

Simpulan

Rekrutmen atau pengadaan guru di tiap unit pendidikan di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo dimulai dari perencanaan kebutuhan guru. Perencanaan kebutuhan guru mempertimbangkan kebutuhan guru dan ketersediaan tugas di unit pendidikan. Data dasar lain yang diperlukan dalam perencanaan kebutuhan guru adalah jumlah jam pelajaran per minggu sesuai dengan mata pelajaran yang ada, beban mengajar penuh guru per minggu, jumlah rombongan belajar di tiap unit pendidikan dan ketersediaan guru yang ada. Perencanaan kebutuhan guru bermanfaat untuk memperoleh guru yang tepat dari segi kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan sekolah.

Pelaksanaan rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo terkait dengan adanya kebijakan dan sumber rekrutmen guru. Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo menerapkan kebijakan internal dalam rekrutmen guru. Kebijakan internal yang dimaksud adalah pengadaan guru sepenuhnya diatur dan disepakati bersama antara Direktur Pondok, Dewan Kyai dan Yayasan (Pimpinan Cabang Muhammadiyah Blimbing). Proses pengadaan guru di tiap unit pendidikan sepenuhnya diserahkan kepada unit pendidikan. Penentuan diterima atau tidak diserahkan kepada tiga komponen di Pondok yakni direktur, dewan kyai dan yayasan. Aturan ini telah disosialisasikan juga ke masing-masing unit pendidikan. Sedangkan untuk sumber rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, untuk mata pelajaran kepesantrenan lebih mengutamakan sumber dari dalam. Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo merekrut banyak alumni terbaik untuk mengajar mata pelajaran kepesantrenan. Penekanan guru yang akan direkrut adalah dari sisi kompetensi (kualifikasi pendidikan) dan integritas kemuhammadiyahannya. Lowongan yang ada diinformasikan dengan *gethok tular* (iklan dari mulut ke mulut / *word of mouth*).

Yayasan (Pimpinan Cabang Muhammadiyah) memberikan tanggapan terkait upaya pengembangan pola rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, bahwa penerapan kebijakan yang ada sudah sesuai dengan AD/ART. Wacana pengembangan tetap ada tetapi sasaran saat ini adalah optimalisasi aturan yang ada sebagai upaya penertiban organisasi. Unit

pendidikan menanggapi aturan yang ditetapkan oleh induk akan dijalankan secara maksimal, karena dalam rekrutmen guru, unit pendidikan hanya sebagai pelaksana.

Tanggapan lainnya datang dari guru yang direkrut, proses rekrutmen guru telah mengikuti prosedur umum perekrutan. Mengenai harapan komponen sekolah dalam upaya pengembangan pola rekrutmen guru di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo, dari unit pendidikan mengharapkan perekrutan dengan menggali kader persyarikatan. Lebih diutamakan lagi rekrutmen dari unsur alumni pesantren dengan harapan ada upaya pembenahan kekurangan-kekurangan yang mereka temui pada saat mereka menjadi peserta didik di unit pendidikan. Syarat kualifikasi akademik (kompetensi) dan integritas kemuhammadiyahannya alumni ini tetap menjadi prioritas utama. Harapan lainnya dari guru yang telah direkrut, untuk seleksi tes, ditambah tes *micro teaching* untuk mengetahui kemampuan awal calon guru.

Daftar Pustaka

- Bolten, Kathy A. 2002. *Students try out classroom careers; Teacher Academy introduces students who want to become teachers to various aspects of the job*. Des Moines Register [Des Moines, Iowa] 06 Jan 2002: B.1.
- Brown, Paige. 2014. Spread The Word About Local Business You Like. The Tennessean : 4
- Burleson, Jenn. 2000. *Foundation: State Needs to Recruit, Retain Quality Teachers*. Asheville Citizen - Times [Asheville, N.C]: B.2.

- Kelly B; Loadman, William E. 2005. *Urban Secondary Educators' Views of Teacher Recruitment and Retention*. National Association of Secondary School Principals. NASSP Bulletin 89. 644 : 2-28.
- Montgomery, A. 2003. *Alabama must develop strategies to find and keep best teachers*. Alabama: 7.
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nunez, M; Rose, MF. 2006. *Collaborative Recruitment of Diverse Teachers for the Long Haul-TEAMS: Teacher Education for the Advancement of a multicultural Society*. Multicultural Education 14.2 (Winter 2006): 50-56.
- Olson, Karen. 2006. *Generating Word of Mouth takes Time and Creativity*. International Journal. B.4
- Plains. 2012. *Organization honors students, teachers*. The Journal News [White Plains, N.Y] 26 July 2012: 7
- Siddiek, Ahmeed Guma. 2011. *Foreign Language Teacher Training in the Sudan: Past, Present and Strategies for Future Recruitment Policies*. International Journal of English Linguistics 1.2 : 115-125.
- Stewart, M. 2014. *Parent teacher organization forms in Bellevue*. Cincinnati, Ohio] 30 Jan 2014: 1.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Swanson, Peter B. 2013. *The Recruitment of Language Teachers at A Time of Critical Need*. International Journal of Arts & Sciences. 6.1: 401-412.
- Theriot, S; Alcala, A; Denson, L. 2005. *Implementation of an Early Middle Level Field Experience: A Teacher Education Recruitment Solution*. Childhood Education 81.2 (Winter 2004/2005): 83-86
- Usman, M.U. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Willems, Dave. 2005. *Word of Mouth Marketing is The New (and old) Big Thing*. International Journal of Arts & Sciences. D.8