

**ANALISIS MODEL REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU
DI YAYASAN PONDOK PESANTREN SUBULUSSALAM SYARIF
HIDAYATULLAH OKU TIMUR**

Ahmad Munawir¹, Aan Abdulah²

¹²Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Subulussalam OKU Timur
Alamat : Desa Tanjung Kemuning Kecamatan Belitang II Kabupaten Ogan
Komeriung Ulu Timur Provinsi Sumatera-Selatan
Email: ¹ahmadmunawir@stissubulussalam.ac.id, ²aanabduallah05@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pentingnya model rekrutmen dan seleksi guru di lembaga pendidikan, terutama di pondok pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah, karena model rekrutmen ini disesuaikan dengan kebutuhan akan ketersediaan sumber daya manusia (SDM). Tujuannya adalah untuk memastikan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan sesuai dengan yang dibutuhkan. Fokus penelitian ini adalah Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah di Kabupaten OKU Timur, yang memiliki model rekrutmen dan seleksi unik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik di setiap unit institusi pendidikan di bawah Yayasan Subulussalam OKU Timur. Metode Penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan dari sumber data primer dan sekunder melalui Observasi partisipan, wawancara, dokumentasi dan analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, meliputi, reduksi data, penyajian data, verifikasi atau penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik observasi ketekunan, pemeriksaan teman sejawat melalui diskusi, dan triangulasi. Hasil Penelitian ini adalah 1). Pengasuh Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah mengambil keputusan rekrutmen dan seleksi dengan melibatkan partisipasi seluruh pemangku kepentingan. 2). Model Rekrutmen: Pondok Pesantren menggunakan model rekrutmen langsung dan tidak langsung. 3). Proses

Seleksi dilakukan oleh tim khusus yang disesuaikan dengan jurusan yang diusulkan. Hasil seleksi kemudian diserahkan kepada dewan pengurus untuk direkomendasikan diterima atau tidak. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa keputusan seleksi, model rekrutmen, dan seleksi guru di Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah telah dilaksanakan dengan sangat baik.

Kata Kunci : model rekrutmen, seleksi guru, pondok pesantren

Abstract

This research aims is to understand and analyze the importance of teacher recruitment and selection models in educational institutions, particularly at Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah. This is because the recruitment model is adapted to the need for human resource availability. The goal is to ensure the quality of human resources in the educational institution meets the required standards. This research focuses on Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah in OKU Timur Regency, which has a unique recruitment and selection model. The study aims to analyze the recruitment and selection model for prospective educators in each educational unit institution under the Subulussalam OKU Timur Foundation. This research uses a qualitative method with a case study approach. Data was collected from primary and secondary sources through participant observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted descriptively qualitatively, including data reduction, data presentation, and verification or conclusion drawing. To ensure data validity, techniques such as persistent observation, peer examination through discussion, and triangulation were used. The research findings are: 1). The supervisor of Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah makes recruitment and selection decisions with the participation of all stakeholders. 2). Recruitment Model: The Pondok Pesantren uses both direct and indirect recruitment models. 3). The selection process is carried out by a special team tailored to the proposed major. The selection results are then submitted to the board of directors for recommendation on acceptance or rejection. This study concludes that the selection decisions, recruitment models, and teacher selection at Subulussalam Syarif Hidayatullah Islamic boarding school have been implemented very well.

Keywords: Recruitment model, Teacher Selection, Islamic Boarding School

A. PENDAHULUAN

Dalam institusi pendidikan seperti sekolah atau pondok pesantren, sumber daya manusia adalah faktor kunci. Mereka adalah orang-orang yang mengalirkan energi, bakat, dan ide-ide kreatif untuk memajukan lembaga. Tanpa individu yang berkualitas, kompeten, dan sangat termotivasi, sebuah organisasi kemungkinan besar akan gagal mencapai sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin entah itu Pengasuh di pondok pesantren atau pimpinan lainnya memiliki tanggung jawab penuh untuk mencari dan memilih orang-orang yang paling tepat untuk menjadi stakeholder sesuai dengan visi dan misi kebutuhan unit pendidikan. Seperti yang disampaikan Hasibuan, proses rekrutmen ini adalah fungsi operasional fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia¹.

Pondok pesantren adalah institusi pendidikan Islam yang berdedikasi untuk memperdalam pemahaman agama (*tafaquh fiddin*). Lembaga ini telah tumbuh pesat dan sangat diterima oleh masyarakat. Umumnya, pondok pesantren menyiapkan tempat asrama dengan berbagai kamar untuk santri-santri mukim dan mendapatkan pelajaran agama melalui pengajaran formal atau madrasah diniyah. Seluruh proses pendidikan ini sepenuhnya dipimpin oleh kyai, sosok ulama yang dikenal karismatik dan mandiri dalam berbagai aspek².

Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah merupakan pondok pesantren yang memiliki keunikan dan karakter berbeda dibanding dengan karakter pondok pesantren yang lain, Salah satu aspek yang unik dari pondok pesantren adalah komitmen pengasuh dalam menerapkan konsep kebersamaan dan demokrasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini terwujud melalui pembentukan dewan pengurus yang mendelegasikan tanggung jawab. Setiap pengasuh memiliki konsentrasi pada bidang tugasnya masing-masing, meliputi dewan pengurus bagian kepesantrenan, pendidikan,

¹ (Hasibuan 2017)

² (Saifuddin 2015)

dan keamanan. Dewan pengurus ini kemudian memiliki wewenang untuk menyusun aturan spesifik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya.

Melihat lembaga pendidikan yang ada dibawah naungan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah OKU Timur. Peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana proses dalam mengambil keputusan dalam merekrut guru di lingkungan Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah OKU Timur. Ketertarikan ini muncul setelah mengamati perkembangan signifikan lembaga pendidikan di bawah naungan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah dalam beberapa tahun terakhir, baik dari segi jumlah siswa maupun kualitas pendidikannya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya lembaga di bawah yayasan tersebut yang predikat akreditasinya adalah "A". dari hasil penilaian asesmen lapangan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN S/M), meliputi jenjang RA, MI, MTs, MAS, dan SMK

. Dalam rangka meningkatkan mutu kelembagaan, perbaikan berkelanjutan sedang dilakukan pada aspek manajerial dan sumber daya manusia (SDM). Hal ini terlihat dari adanya rapat rutin bulanan yang berfungsi sebagai evaluasi lembaga jangka pendek, serta upaya dalam rangka menjaga kualitas guru yang mengajar di kelas unggulan. Berdasarkan studi pendahuluan atau observasi awal peneliti, salah satu kunci untuk mencapai mutu unggul di lembaga-lembaga di bawah naungan Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah adalah melalui model rekrutmen yang berkualitas. Ini menunjukkan bahwa strategi perekrutan yang cermat menjadi fondasi utama dalam membangun keunggulan institusional.

B. LITERATURE RESEARCH

Dalam esensinya, pengambilan keputusan adalah proses memilih jalur aksi terbaik dari beberapa opsi-opsi yang tersedia³. Meskipun setiap individu dalam organisasi perlu membuat keputusan, jenis dan metode pengambilan keputusan bervariasi di setiap tingkatan. Keputusan yang dibuat oleh

³ (Sari 2018)

pimpinan puncak memiliki dampak signifikan terhadap organisasi, terutama jika keputusan tersebut bersifat strategis, seperti rekrutmen guru. Idealnya, keputusan yang baik dirumuskan secara kolaboratif dan diterima oleh semua pihak yang terpengaruh. Keputusan akan lebih mudah diterima jika pihak-pihak yang terlibat langsung dalam perumusan dan pelaksanaannya dilibatkan, dan jika keputusan tersebut didasarkan pada skala prioritas yang jelas dan baik.

Saat seseorang dipercaya untuk menangani masalah dan terlibat dalam pengambilan keputusan, hal itu dapat meningkatkan harga diri dan menimbulkan rasa bangga karena dapat membantu organisasi. Individu yang terlibat dalam proses *decision-making* umumnya merasa senang, bahkan jika banyak orang cenderung menghindari tugas ini. Ini karena seringkali muncul perselisihan atau adu argumen akibat perbedaan pendapat. Namun, pada akhirnya, pihak yang memiliki kekuasaan atau otoritas biasanya akan "memenangkan" perdebatan, sementara pihak lain cenderung menerima hasil keputusan demi menghindari konflik⁴.

Konflik sebagai Dinamika Kehidupan Manusia Kehidupan manusia secara alami diwarnai oleh berbagai pertentangan dan perbedaan, yang merupakan bagian dari ketetapan ilahi (*Sunatullah*). Kondisi ini justru menciptakan dinamika yang esensial bagi eksistensi manusia⁵. Oleh karena itu, hadirnya perbedaan, pertentangan, dan konflik dalam kehidupan manusia adalah suatu hal yang wajar. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. Dalam Al Quran Surat Al Maidah ayat 48 sebagai berikut:

وَأَنزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِّمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُهَيِّمًا عَلَيْهِ
فَاحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ لِكُلِّ جَعَلْنَا
مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمَنْهَاجًا وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا
آتَاكُمْ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ
تَخْتَلِفُونَ



⁴ (Azmi 2016)

⁵ (Umar 2018)

Arinya: “Al-Quran diturunkan kepadamu Muhammad sebagai kebenaran yang mengonfirmasi kitab-kitab suci sebelumnya, sekaligus menjadi penentu kebenaran atasnya. Oleh karena itu, putuskanlah segala perkara di antara mereka berdasarkan hukum Allah dan jangan mengikuti keinginan mereka yang menyimpang dari kebenaran yang telah kamu terima. Untuk setiap umat, Kami telah menetapkan syariat dan jalan hidup yang jelas. Seandainya Allah berkehendak, Dia bisa saja menjadikan kalian satu umat saja, tetapi tujuan-Nya adalah untuk menguji kalian dalam menggunakan apa yang telah diberikan-Nya. Maka dari itu, berlomba-lombalah dalam melakukan kebaikan. Pada akhirnya, kalian semua akan kembali kepada Allah, dan Dia akan menjelaskan segala hal yang dulu kalian perselisihkan”.

Pada redaksi lain Allah SWT. Berfirman dalam Surat Asy-Syuura: 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: “Dan bagi orang-orang yang menerima atau mematuhi seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka diputuskan dengan musyawarat antara mereka, dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka”.⁶

Selaras dengan Ayat Al Quran diatas, Nabi Muhammad SAW dalam hadistnya juga mensyaratkan pentingnya dalam melakukan pengambilan keputusan:

حَدَّثَنَا حُسَيْنُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ زَائِدَةَ عَنْ سِمَاكِ عَنْ حَنْشٍ عَنْ عَلِيٍّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ص.م (إِذَا تَقَاضَى إِلَيْكَ رَجُلَانِ نَلَا تَقْضِ لِلأَوَّلِ حَتَّى تَسْمَعَ كَلَامَ الْآخِرِ, فَسَوْفَ تَدْرِي كَيْفَ نَقْضِي) قَالَ عَلِيٌّ: فَمَا زِلْتُ قَاضِيًا بَعْدُ. (رَوَاهُ أَحْمَدُ وَأَبُو دَاوُدَ وَالتِّرْمِذِيُّ وَحَسَنُهُ وَقَوَاهُ ابْنُ الْمَدِينِ وَصَحَّحَهُ ابْنُ حِبَّانَ)

Artinya: “Diriwayatkan oleh Hushain bin Ali, dari Zai`dah, dari Simak, dari Hanasy, dari Ali Radhiallah 'anhu, beliau berkata bahwa Rasulullah ﷺ bersabda: Apabila dua orang datang

⁶ Khadim al-Haramaini asy-Syarifain, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Depag R.I, 2012)

kepadamu untuk meminta keputusan, janganlah engkau menghukumi pihak pertama sebelum engkau mendengar perkataan (kesaksian) dari pihak kedua. Jika engkau melakukannya, engkau akan tahu bagaimana seharusnya engkau menghukumi. Ali Radhiallah 'anhu menambahkan, Maka setelah itu, saya senantiasa menjadi hakim yang layak." (Hadis ini diriwayatkan oleh Ahmad No. 1148, Abu Dawud, dan Tirmidzi yang menganggapnya hasan. Hadis ini juga dikuatkan oleh Ibnul-Madini dan dishahihkan oleh Ibnu Hibban).⁷

Berdasarkan ajaran agama, baik dari Al-Qur'an maupun Hadits, konflik atau pertentangan adalah bagian tak terpisahkan dari keberadaan manusia. Fenomena ini akan selalu muncul, baik dalam skala individu maupun kelompok, dan tidak mungkin dihindari. Namun, yang terpenting adalah kemampuan untuk mengendalikan, mengelola, bahkan menyatukan konflik tersebut agar menjadi kekuatan yang sangat dinamis.

Rekrutmen tenaga kerja adalah prinsip krusial dalam manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadi langkah awal dalam sistem perencanaan kepegawaian. Proses ini, harus diakui, bukanlah hal yang gampang; seringkali ada banyak kendala. Oleh karena itu, para profesional SDM harus memahami dengan tepat berbagai sumber rekrutmen. Dengan begitu, ada jaminan bahwa tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan kebutuhan organisasi bisa diperoleh dengan biaya, waktu, dan tenaga seminimal mungkin.⁸

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, di mana akurasi interpretasi sangat bergantung pada ketajaman analisis, objektivitas, dan sistematika, bukan pada perhitungan statistik atau probabilitas kebenaran interpretasi peneliti. Penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif, yang berarti akan dilakukan penyelidikan mendalam dan kompleks terhadap perilaku

⁷ Hasan, *Terjemah Bulughul Maram Bab Memutus Perkara No.1415*" (Bandung: CV. Diponegoro, 2000)

⁸ (Kusmaduni 2022)

individu atau suatu unit sosial. Penelitian ini akan mendokumentasikan secara rinci selama periode waktu tertentu..⁹

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi berperan serta (*participant observation*) dan wawancara mendalam (*in-depth interview*), peneliti harus berinteraksi langsung dengan sumber data¹⁰. Proses interaksi ini bisa berupa partisipasi aktif, yang berarti peneliti secara umum melakukan apa yang dilakukan oleh orang lain dalam lingkungan penelitian. Ini penting karena peneliti ingin memahami gaya pengambilan keputusan pengasuh dalam rekrutmen dan seleksi guru di Yayasan Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah.

Subyek penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu yang mana sumber data yang akan digali berasal dari mereka yang mempunyai peran kunci, sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti ¹¹ yaitu para pengambil keputusan dalam proses pelaksanaan pendidikan di Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah. Adapun sumber data yang digunakan yakni sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah analisis temuan penelitian mengenai model rekrutmen dan seleksi guru di Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah, yang dirangkum sebagai berikut:

1. Pengambilan Keputusan Pengasuh dalam Perekrutan Guru di Yayasan Subulussalam OKU Timur

Analisis menunjukkan bahwa dalam merekrut guru, pengasuh melibatkan banyak pihak. Pendekatan pengambilan keputusannya bersifat

⁹ (Sevilla et al. 1984)

¹⁰ (Sugiyono 2013)

¹¹ (Sugiyono 2013)

kolaboratif, di mana ia berbagi permasalahan dengan para bawahan, kemudian bersama-sama mencari dan mengevaluasi berbagai alternatif solusi hingga mencapai konsensus¹². Ini mencerminkan keputusan kelompok di mana pemimpin bersedia menerima masukan dari timnya.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menyarankan pelibatan banyak pihak dalam proses pengambilan keputusan di lembaga, bukan hanya dilakukan secara individual. Keterlibatan ini diharapkan menghasilkan keputusan yang jernih, rasional, dan akuntabel, terutama di era yang menuntut transparansi dan partisipasi. Hasil wawancara juga mendukung teori ini, menunjukkan bahwa keterlibatan pihak-pihak terkait sejak awal proses keputusan akan memperlancar tahap implementasi¹³.

Tahapan pengambilan keputusan yang diterapkan di Yayasan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah meliputi:

- a. Pengumpulan Informasi: Pengasuh mengumpulkan data tentang pelamar, bahkan sampai bertanya kepada tetangga untuk mengetahui latar belakang, kegiatan religius, dan keluarga. Informasi positif pada tahap ini akan mempermudah seleksi lanjutan.
- b. Perancangan Solusi, yayasan mempertimbangkan berbagai pelamar yang telah diidentifikasi. Pihak berwenang kemudian memutuskan siapa saja yang akan melanjutkan ke proses seleksi. Tahap ini membantu lembaga mendapatkan pelamar yang sesuai.
- c. Pemilihan solusi, proses ini melibatkan penetapan calon guru yang telah lulus tahap seleksi akhir.
- d. Pelaksanaan dan Pelaporan, Setelah dinyatakan lulus, keputusan akhir ada di tangan pengasuh. Guru siap ditempatkan di unit yang membutuhkan dan harus bersedia menerima segala keputusan pengasuh di masa depan.

¹² (Munawir, As`ari, and Saputra 2022)

¹³ (Rodliyah 2013)

Penerapan tahapan yang sistematis dan rasional ini di lembaga pendidikan di bawah naungan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah konsisten dengan standar yang diharapkan oleh para ahli dan praktisi¹⁴.

2. Model Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah OKU Timur

Berdasarkan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, ditemukan bahwa tujuan rekrutmen guru di Yayasan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah adalah untuk memperoleh guru yang berkualitas tinggi dan terbaik. Ada dua model rekrutmen yang digunakan:

- a. Model langsung, pengasuh atau timnya secara proaktif mencari dan mengundang calon guru yang memiliki kualifikasi akademik mumpuni, terutama lulusan pesantren yang mahir membaca kitab dan memiliki rekam jejak akademik, non-akademik, serta akhlak yang baik. Mereka kemudian diwawancarai secara individual.
- b. Model tidak langsung, Ini dilakukan melalui prosedur standar dengan pengajuan surat lamaran langsung oleh pelamar, mirip dengan proses rekrutmen di lembaga lain.

Kedua model ini sejalan dengan teori rekrutmen langsung dan tidak langsung, menunjukkan bahwa praktik lembaga ini sesuai dengan standar yang ada. Syarat khusus bagi calon guru di Yayasan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah antara lain:

- a. Beragama Islam (Aswaja), sholat, dan membaca Al-Qur'an.
- b. Sehat jasmani dan rohani.
- c. Berkelakuan baik.

Selain itu, terdapat syarat administratif seperti surat lamaran, CV, fotokopi ijazah, transkrip nilai, pas foto, fotokopi KTP, SKCK, dan formulir kesepakatan kerja setelah diterima.

Rekrutmen adalah aktivitas vital dalam manajemen SDM di Yayasan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah. Ini merupakan langkah

¹⁴ (Herbert A Simon, 1974)

awal untuk mendapatkan pegawai yang tepat mengisi posisi kosong, terutama penting saat persaingan ketat untuk merebut talenta terbaik¹⁵.

Melakukan proses rekrutmen yang tepat sangat penting bagi manajemen organisasi, termasuk di PP Subulussalam Syarif Hidayatullah. Manusia adalah sumber daya utama yang mengelola semua sumber daya lain (keuangan, mesin, material, dll.). Oleh karena itu, memastikan individu yang tepat masuk ke organisasi adalah tugas mendasar manajemen.

Di lembaga ini, nepotisme tidak berlaku. Semua guru direkrut berdasarkan kemampuan dan kapasitas pribadi yang unggul, bukan karena kedekatan keluarga atau faktor lain. Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi, memberikan kesempatan terbuka bagi calon pelamar yang kompeten untuk melamar sesuai dengan ketentuan dan syarat yang berlaku, seperti kualitas akademik, pengalaman mengajar, dan linieritas.

3. Model Seleksi Guru Di Lembaga Yayasan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah OKU Timur

Proses seleksi guru di Yayasan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah melibatkan beberapa tahapan, dari tim khusus hingga keputusan akhir dari Pengasuh. Secara praktis, prosesnya mencakup evaluasi persyaratan, tes, wawancara, dan ujian psikis. Tim khusus yang dibentuk oleh pengasuh bertanggung jawab atas seleksi ini, dengan materi tes meliputi:

- a. Tes kemampuan akademik
- b. Kemampuan membaca kitab suci Al-Qur'an
- c. Tes kecakapan dan wawancara untuk menilai komitmen calon guru terhadap kemajuan yayasan.

Namun, untuk calon guru yang direkrut langsung oleh pengasuh, mereka tidak perlu mengikuti tes; hanya perlu melampirkan surat lamaran

¹⁵ (Sunarso, n.d.)

sebagai formalitas. Hal ini karena kualitas guru yang direkrut langsung dianggap sudah terjamin, terutama dalam penguasaan Al-Qur'an dan kitab. Dua aspek penting dalam seleksi ini adalah reliabilitas (keandalan) dan validitas (kesahihan), yang berfungsi untuk menyaring pelamar secara akurat agar organisasi mendapatkan individu yang paling sesuai.

Manajemen sekolah memulai dengan seleksi administratif atau peninjauan berkas lamaran. Jenis tes umum yang digunakan untuk menentukan calon pegawai termasuk knowledge test (tes pengetahuan umum), baik tertulis maupun praktik (misalnya, untuk pengetahuan teknologi), dan performance test untuk menguji keterampilan saat ini¹⁶. Di Yayasan Subulussalam OKU Timur, tes praktik juga diterapkan untuk materi kejuruan.

Proses seleksi ini tidak hanya berfokus pada memilih pegawai yang tepat dari sudut pandang sekolah, tetapi juga mempertimbangkan apakah sekolah tersebut sesuai dengan harapan dan keinginan calon guru.

Penerapan proses seleksi yang cermat di Yayasan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah mencerminkan keyakinan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan dan sikapnya terhadap organisasi. Ini berarti sekolah berupaya memastikan calon guru yang diterima akan selaras dengan harapan mereka dan kebutuhan lembaga. Pendekatan ini didukung oleh teori para ahli seperti Marihot Tua Efendi, yang menyebutkan pentingnya knowledge test dan *performance test* dalam seleksi karyawan¹⁷.

Dengan demikian, metode seleksi yang diterapkan oleh lembaga pendidikan di bawah naungan PP Subulussalam Syarif Hidayatullah di OKU Timur konsisten dengan standar teoritis yang dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia.

¹⁶ Umar, 2018

¹⁷ (Sabrina 2021)

E. KESIMPULAN

Berikut adalah analisis hasil rekrutmen dan seleksi guru di Pondok Pesantren Subulussalam Syarif Hidayatullah:

- a. Pengambilan Keputusan dalam Rekrutmen dan Seleksi Guru dilakukan secara partisipatif. Pengasuh melibatkan seluruh pemangku kepentingan yayasan, termasuk pengurus dan kepala sekolah. Proses ini dijalankan melalui tahapan-tahapan yang terstruktur untuk memilih kandidat terbaik dari berbagai opsi yang tersedia.
- b. Model Rekrutmen Guru PP Subulussalam menerapkan dua model rekrutmen guru yang efektif yaitu model langsung dan model tidak Langsung.
- c. Model Seleksi Guru Proses seleksi guru di PP Subulussalam juga dilaksanakan dengan baik melalui beberapa prosedur. Bagi calon guru yang direkrut langsung oleh pengasuh, mereka tidak perlu mengikuti tes karena kualitas akademik, terutama penguasaan Al-Qur'an dan kitab kuning, sudah terjamin. Sebaliknya, bagi pelamar umum, seleksi dilakukan oleh tim khusus yang dibentuk oleh pengasuh.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, Shofiyatul. 2016. Self Regulated Learning Salah Satu Modal Kesuksesan Belajar dan Mengajar.”
- "Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara".
- Herbert A. Simon. 1974. *Administrative Behavior*. New York: Macmillan."
- "Kusmaduni, Fati'ah. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Pengelolaan Sumber Daya Manusia Secara Islami*. Yogyakarta: Garudhawaca".
- Munawir, Ahmad, Erham As'ari, dan Apen Saputra. 2022. “Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Membangun Human Relations Di MTs Negeri 2 Banyuwangi.” *Al-Haytham: Jurnal Pendidikan Islam* Juni: 14–28.
- Rodliyah, St. 2013. *Partisipasi Masyarakat dalam Pengambilan Keputusan*

dan Perencanaan di Sekolah. Cetakan I. Yogyakarta, Jember: Pustaka Pelajar".

Sabrina, R. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press".

Saifuddin, Ahmad. 2015. "Eksistensi Kurikulum Pesantren Dan Kebijakan Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)* 3 (1): 207–34. <https://doi.org/10.15642/jpai.2015.3.1.207-234>".

Sari, Febrina. 2018. *Metode dalam Pengambilan Keputusan*. Sleman: Deepublish".

Sevilla, Consuelo G., Jesus A. Ochave, Twila G. Punsalan, Bella P. Regala, dan Gabriel G. Uriarte. 1984. *An Introduction to Research Methods*. Manila: Rex Book Store".

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43."

Sunarso, Agus. t.t. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru Di Smk Ma'arif Nu 1 Kembaran Banyumas."

UMAR, FARIS FAISHOL. 2018. *Manajemen Konflik Kepala Madrasah Untuk Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Di Mts Miftahul Ulum Weding Bonang Demak*. Tesis Master, IAIN KUDUS". <http://repository.iainkudus.ac.id/2412/>.