

INOVASI REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU DALAM MEMBANGUN
KUALITAS PENDIDIKAN STUDI KASUS: PONDOK PESANTREN IDRISIYYAH
PUTRI

Saniya Laila Ramadhina¹, Nur Hasanah², Ulfi Wisa Belinda³
Sekolah Tinggi Agama Islam Idrisiyyah¹²³
e-mail: saniya.ramadhina@gmail.com

ABSTRAK

Rekrutmen dan seleksi guru merupakan tahap awal dalam pendidikan yang memiliki peran krusial dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik secara akademik maupun karakter. Permasalahan-permasalahan banyak terjadi pada lembaga pendidikan di proses kegiatan rekrutmen dan seleksi, salah satunya dalam merekrut guru yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Pondok Pesantren Idrisiyyah Putri (PPI Putri) menghadapi tantangan dalam merekrut guru kitab kuning karena PPI Putri pada dasarnya merupakan pondok modern yang tidak hanya berfokus pada pengajaran kitab. Penelitian ini bertujuan merumuskan inovasi dalam metode rekrutmen dan seleksi guru kitab kuning guna meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik observasi dan wawancara terstruktur. Subjek penelitian meliputi direktur pendidikan boarding, mudiroh, koordinator SDM, dan guru kitab kuning. Diharapkan, hasil dari penelitian ini menjadi acuan bagi pesantren atau lembaga pendidikan Islam lainnya untuk mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksi guru yang lebih efektif, sehingga mampu menjawab tantangan zaman dan tetap menjaga kualitas pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini berkontribusi dalam menciptakan proses seleksi yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Inovasi, Rekrutmen guru, Kualitas Pendidikan*

ABSTRACT

The recruitment and selection of teachers is the initial step that plays an important role in shaping quality human resources, both academically and in character. The Idrisiyyah Putri Islamic Boarding School (PPI Putri) faces challenges in recruiting Yellow Book teachers, as this boarding school is modern-oriented and does not focus on the Yellow Book. Additionally, all educators at PPI Putri are women, most of whom are married, facing obstacles in self-development and professionalism. This research aims to formulate innovations in the recruitment and selection methods of Yellow Book teachers to improve the quality of education. The method used is a qualitative approach through observation and structured interviews. The research subjects include the education director, mudiroh, HR coordinator, and Yellow Book teachers. The research results are expected to serve as a reference for other Islamic educational institutions in improving the effectiveness of the recruitment and selection of educators in a sustainable manner.

Keywords: *Innovation, Teacher Recruitment, Education Quality*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, tidak hanya dari segi akademik, tetapi juga karakter dan nilai moral. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, seperti Pondok Pesantren Idrisiyyah Putri (PPI Putri), keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (Falachi, 2020). Guru merupakan aktor utama dalam menentukan mutu pendidikan. Bahkan, kualitas seorang guru seringkali menjadi cerminan kualitas lembaga itu sendiri. Sebagus apa pun fasilitas yang



dimiliki sebuah sekolah atau pesantren, tanpa didukung oleh guru yang kompeten, tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara optimal (Supriyanto & Hidayatullah, 2023).

Kualitas pendidikan secara umum mencerminkan pelayanan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dan kepuasan peserta didik. Hal ini dicapai melalui tiga aspek utama: input (sumber daya dan kurikulum), proses (pembelajaran dan lingkungan belajar), serta output (hasil belajar dan lulusan berkualitas) (Intan Sari et al., 2023; Hasanah, 2020). Pendidikan yang berkualitas dapat dikenali dari lulusannya yang mampu memenuhi tuntutan masyarakat, baik dari segi pengetahuan, sikap, maupun keterampilan (Syukri et al., 2019). Dalam proses pendidikan, input yang mempengaruhi kualitas lulusan tidak hanya berasal dari siswa, tetapi juga mencakup faktor instrumental seperti tenaga pendidik, kurikulum, metode pembelajaran, dan lingkungan belajar yang mendukung.

Salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi guru yang sistematis dan berkelanjutan. Guru sebagai sumber daya utama di lembaga pendidikan, berperan tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing karakter dan moral siswa (Rahayu, 2020; Windasari et al., 2024). Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten, proses rekrutmen harus mencakup penilaian kualifikasi, tes kompetensi, dan wawancara mendalam yang dilakukan secara objektif (Nurmayitah et al., 2023). Sebagaimana ditegaskan Falachi (2020), rekrutmen yang efektif tidak hanya berorientasi pada kuantitas pelamar, tetapi harus mampu menarik kandidat yang berkualitas tanpa mengorbankan standar seleksi yang ditetapkan oleh lembaga.

Namun demikian, dalam praktiknya, masih banyak lembaga pendidikan yang menghadapi kesenjangan antara kualifikasi guru yang dibutuhkan dengan calon guru yang tersedia. Hal ini juga terjadi di PPI Putri. Salah satu tantangan spesifik yang dihadapi adalah dalam merekrut guru yang memiliki keahlian dalam bidang kitab kuning. Sebagai pesantren modern, PPI Putri tidak memiliki fokus utama pada pengajaran kitab klasik, sehingga kesulitan muncul ketika kebutuhan akan guru kitab harus dipenuhi. Selain itu, seluruh tenaga pendidik di PPI Putri adalah perempuan, dan sebagian besar sudah berkeluarga. Kondisi ini menyulitkan pengembangan profesionalisme guru, terutama dalam hal pendidikan lanjutan, karena faktor domestik seperti izin dari suami sering menjadi kendala.

Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas proses pembelajaran, terutama dalam bidang keilmuan Islam klasik. Oleh karena itu, dibutuhkan inovasi dalam strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, khususnya dalam memenuhi kebutuhan guru kitab kuning. Inovasi yang dimaksud tidak hanya dalam bentuk teknis perekrutan, tetapi juga dalam pendekatan kelembagaan, kebijakan insentif, serta pengembangan pola rekrutmen yang fleksibel namun tetap berorientasi pada mutu.

Penelitian serupa telah dilakukan oleh Adelia et al. (2023) yang menganalisis strategi rekrutmen dan penempatan kerja di SMK Al-Islam Surakarta. Namun, berbeda dengan penelitian tersebut yang lebih fokus pada praktik rekrutmen umum, penelitian ini menitikberatkan pada inovasi dalam rekrutmen dan seleksi guru pada konteks pesantren modern, dengan permasalahan spesifik berupa pemenuhan kebutuhan guru kitab kuning di PPI Putri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan merumuskan inovasi dalam proses rekrutmen dan seleksi guru di PPI Putri, khususnya dalam upaya memenuhi kebutuhan guru kitab kuning. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi praktis bagi lembaga pendidikan Islam lain yang menghadapi tantangan serupa, serta menjadi rujukan dalam pengembangan kebijakan rekrutmen pendidik berbasis kebutuhan riil lembaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami perilaku dan fenomena sosial secara mendalam dalam konteks alami. Data yang diperoleh bersifat deskriptif, berupa kata-kata atau tulisan, dan dianalisis secara naratif dan sistematis (M. Sobry & Prosmala Hadisaputra, 2020). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung oleh peneliti di lokasi penelitian dengan berinteraksi bersama partisipan untuk menangkap dinamika yang terjadi secara natural (Rijali, 2019). Wawancara dilakukan dengan panduan terstruktur terhadap pihak-pihak yang relevan, seperti direktur pendidikan boarding, kepala sekolah (mudiroh), koordinator SDM, serta guru kitab kuning, guna menggali informasi secara mendalam terkait fenomena yang diteliti (Rukin, 2019). Selain itu, dokumentasi digunakan sebagai pelengkap data, dengan cara menelaah arsip atau bukti tertulis yang relevan (Zamili, 2015). Seluruh teknik ini digunakan secara triangulatif untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh, meningkatkan validitas data, dan memperkuat hasil temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di PPI Putri

Proses rekrutmen dan seleksi guru di Pondok Pesantren Idrisiyyah Putri (PPI Putri) dilaksanakan dengan tahapan yang terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan internal lembaga. Tahap awal dilakukan melalui analisis kebutuhan tahunan, yang melibatkan evaluasi tenaga pendidik menggunakan sistem "rapor guru", yakni penilaian kinerja berbasis indikator mutu dan keterlibatan. Hasil evaluasi ini menjadi acuan untuk menentukan kebutuhan guru tahun berikutnya.

Jika ditemukan kekurangan, maka lembaga menerapkan sistem rotasi internal, di mana guru yang sudah ada dapat dipindahkan ke bidang lain sesuai dengan kompetensinya. Rotasi ini didahulukan sebagai strategi efisiensi dan pemanfaatan sumber daya manusia yang sudah memahami kultur lembaga. Bila rotasi belum mencukupi, lembaga beralih ke rekrutmen alumni, khususnya dari lulusan pesantren Idrisiyyah yang telah dipantau oleh tim pengawas alumni selama lima tahun. Pemantauan ini menjadi keunikan tersendiri dalam sistem SDM berbasis kaderisasi jangka panjang.

Jika masih belum ada kandidat yang sesuai, maka barulah dilakukan rekrutmen terbuka melalui media sosial, jaringan internal Tarekat Idrisiyyah, atau penyebaran pamflet. Tahapan seleksi terdiri atas dua jenis wawancara: pertama oleh SDM Tarekat, dan kedua oleh pihak internal PPI Putri (Direktur Pendidikan dan Boarding School). Setelahnya, kandidat mengikuti tes kompetensi dan tes Baca Tulis Al-Qur'an (BTQ), yang merupakan syarat utama karena lembaga berbasis pesantren.

Salah satu poin penting adalah training selama tiga bulan, di mana guru diuji dalam konteks praktik nyata. Penilaian dilakukan secara holistik, mencakup kedisiplinan, kemampuan berkomunikasi, integrasi nilai spiritual, dan kepatuhan terhadap visi lembaga. Model rekrutmen ini bersifat multi-layered dan berkelanjutan, yang menjadi kekuatan PPI Putri dalam menjaga kualitas pendidik. Model ini secara umum serupa dengan temuan Dian Adelia et al. (2023) yang menekankan pentingnya strategi rekrutmen berbasis kebutuhan lembaga dan karakteristik budaya organisasi dalam menempatkan guru yang tepat. Bedanya, PPI Putri menambahkan pendekatan spiritual dan nilai pengabdian dalam setiap tahap, yang belum banyak diadopsi oleh lembaga lain secara sistemik.

Nilai Khidmah dalam Seleksi Guru

Ciri khas lain dari proses seleksi di PPI Putri adalah penekanan pada nilai khidmah, sebuah konsep spiritual dalam tradisi tarekat yang berarti pengabdian secara ikhlas kepada

lembaga, sebagai bagian dari ibadah. Guru dan staf disebut sebagai khudama (pelayan lembaga), dan aspek ruuhul khidmah (semangat pengabdian) menjadi indikator yang dinilai selama masa pelatihan.

Penguatan nilai ini menjadi alat seleksi non-akademik yang strategis, karena secara empiris, guru yang memiliki semangat khidmah cenderung lebih konsisten, loyal, dan berdampak pada atmosfer pembelajaran yang kondusif. Dalam pengamatan tim SDM, guru tanpa ruuhul khidmah hanya bekerja secara administratif, dan tidak memberi inspirasi bagi santri. Sebaliknya, guru yang bekerja dengan nilai pengabdian akan lebih disiplin, peduli terhadap perkembangan santri, serta menjadi model keteladanan yang hidup. Pendekatan ini membentuk guru sebagai pendidik dan pembina moral sekaligus, sesuai dengan karakteristik pendidikan Islam.

Permasalahan Rekrutmen Guru Kitab Kuning

Salah satu tantangan utama yang dihadapi PPI Putri adalah pemenuhan kebutuhan guru untuk mata pelajaran kitab kuning, khususnya pada jurusan Ilmu-Ilmu Keagamaan (IIK). Meski pondok ini bersifat modern, ia tetap membuka ruang untuk pendidikan klasik dalam kurikulum. Namun, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi kitab sangat terbatas.

Selama ini, strategi yang dilakukan adalah menunjuk alumni yang pernah belajar kitab, tetapi banyak dari mereka harus mengulang pembelajaran secara otodidak karena tidak memiliki pemahaman mendalam. Hal ini memunculkan risiko kesalahan pengajaran, mengingat pelajaran kitab memiliki sensitivitas tinggi, salah dalam memahami satu makna saja bisa berdampak pada penyimpanan pemahaman.

Kendala semakin kompleks karena sebagian besar guru adalah perempuan dan telah berkeluarga. Waktu terbatas dan keterbatasan mobilitas untuk mengikuti pendidikan lanjutan menjadi penghalang utama dalam meningkatkan kapasitas guru secara formal. Akibatnya, metode pengajaran kitab antar kelas menjadi tidak seragam dan berpotensi menurunkan kualitas hasil belajar santri.

Solusi Strategis: Kerja Sama Antar Lembaga

Sebagai solusi strategis, PPI Putri mempertimbangkan untuk menjalin kerja sama dengan pesantren berbasis kitab. Tujuan dari kerja sama ini adalah mendatangkan guru kitab profesional atau menyelenggarakan pelatihan bersama bagi guru internal. Pendekatan ini sejalan dengan model kolaborasi antarlembaga pendidikan yang berbasis saling melengkapi.

Menurut Rif'ah et al. (2023), kerja sama antar lembaga yang efektif harus dibangun di atas landasan visi bersama, kemitraan jangka panjang, dan sistem administrasi yang transparan. Bentuk kerja sama dapat berupa pertukaran tenaga pengajar, pelatihan kurikulum, atau pengembangan model pembelajaran kitab yang seragam.

Namun, sebagaimana diperingatkan oleh Meyana et al. (2017), kerja sama antarlembaga tidak bebas dari tantangan. Beberapa kendala seperti perbedaan visi, regulasi kebijakan, dan koordinasi administratif perlu diantisipasi dengan pendekatan komunikasi yang terbuka dan sistem manajemen kolaboratif yang kuat. Bagi PPI Putri, kerja sama seperti ini akan menjadi solusi jangka menengah dan panjang untuk mengatasi keterbatasan SDM kitab, tanpa mengorbankan prinsip kaderisasi internal.

Implikasi terhadap Mutu Pendidikan dan SDM

Inovasi dalam proses rekrutmen dan seleksi guru, seperti yang diterapkan di PPI Putri, memiliki dampak langsung terhadap mutu pendidikan dan kualitas SDM. Lulusan PPI Putri tidak hanya dituntut unggul secara akademik, tetapi juga membawa nilai-nilai tasawuf, seperti



pemahaman terhadap iman, Islam, dan ihsan. Dalam kerangka ini, kualitas guru menjadi determinan utama dalam membentuk santri yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki akhlak yang baik.

Dengan menggabungkan seleksi berbasis kompetensi dan pengabdian spiritual, PPI Putri membangun sistem yang seimbang antara profesionalisme dan moralitas. Hal ini relevan dengan arah kebijakan pendidikan Islam masa kini yang menghendaki guru sebagai transformator ilmu sekaligus agen pembentuk karakter.

Lebih jauh, Dian Adelia et al. (2023) menekankan bahwa inovasi dalam strategi rekrutmen tidak hanya diperlukan untuk menjawab kekurangan guru, tetapi juga untuk menjamin keberlanjutan mutu lembaga dalam jangka panjang, termasuk dalam membangun kepercayaan publik terhadap output pendidikan.

Dengan demikian, strategi rekrutmen PPI Putri yang menekankan nilai khidmah dan keterlibatan spiritual bukan hanya solusi internal, tetapi juga dapat dijadikan model inovatif bagi lembaga pendidikan Islam lainnya yang menghadapi tantangan serupa.

KESIMPULAN

Pendidikan berkualitas sangat bergantung pada kualitas guru dan rekrutmen menjadi langkah awal untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. PPI Putri menghadapi tantangan dalam merekrut guru kitab kuning karena statusnya sebagai pesantren modern, yang tidak memiliki basic kitab dengan staf yang mayoritas perempuan menjadi keterbatasan bagi guru perempuan yang sudah berkeluarga untuk melakukan studi lanjut. Ini akan berdampak pada kualitas pengajaran yang dilakukan di PPI Putri.

Untuk mengatasi ini, inovasi melalui kerjasama dengan pesantren berbasis kitab lainnya sangat diperlukan. Meskipun dalam pelaksanaan tentunya akan ada berbagai macam tantangan, tetapi, manfaat yang didapat pun banyak, seperti pertukaran pengetahuan dan peningkatan keterampilan sangat besar. Inovasi ini tidak hanya akan membantu memenuhi kebutuhan guru kitab pada jurusan IIK, tetapi juga dapat diimplementasikan untuk jurusan lain, demi mencapai standar kualitas pendidikan PPI Putri yang mencetak lulusan bermanfaat, dan unggul di bidangnya masing-masing.

Melalui inovasi ini, lembaga pendidikan dapat mengatasi kendala umum dalam mencari tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Namun, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap lembaga itu sendiri dengan mempertimbangkan manfaat dan tantangan yang mungkin muncul dari kerja sama dengan lembaga pendidikan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, S. D., Arijannah, N., Saraswati, E. D., & Rachman, F. A. (2023). Strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dalam penempatan kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>
- Falachi, M. Z. F. (2020). *Strategi rekrutmen guru di Madrasah Ibtidaiyyah Al-Khoiriyyah 01 Semarang*. [Unpublished master's thesis or dissertation].
- Hasanah, U. (2020). Analisis mutu dan kualitas input-proses-output pendidikan di MAN 2 Yogyakarta. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(2), 171–181. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i2.38>
- Intan Sari, A., Afriza, A., & Andriani, T. (2023). Rekrutmen tenaga pendidik sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 441–447. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1445>
- Meyana, Y. E., Ulfatin, N., Universitas, M. P., & Malang, N. (2017). Pelatihan dengan lembaga lain. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 2(2), 157–165.

- Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. *Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 2046–2052.
- Rahayu, S. (2020). *Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah*. Universitas Islam Negeri.
- Rif'ah, M., Rayya, M., Wahyudin, R., Fauzan Fahmi, M., Binfas, M. A. M., & Audia, C. (2023). Administrasi hubungan kerjasama sekolah dan masyarakat. *Journal on Education*, 06(01), 7639–7647.
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rukin. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*.
- Sobry, M., & Hadisaputra, M. P. (2020). *Penelitian kualitatif*. PT. Remaja Rosda Karya. http://www.academia.edu/download/54257684/Tabrani_ZA_2014-Dasar-dasar_Metodologi_Penelitian_Kualitatif.pdf
- Supriyanto, D., & Hidayatullah, D. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Al Ma'soem Jatinangor Sumedang. *Simpati*, 2(1), 34–47. <https://doi.org/10.59024/simpati.v2i1.505>
- Syukri, I. I. F., Rizal, S. S., & Al Hamdani, M. D. (2019). Pengaruh kegiatan keagamaan terhadap kualitas pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 17. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.358>
- Windasari, W., Armeilia, O. S., & Maritza, K. I. A. (2024). Strategi seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 1–12. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.357>
- Zamili, M. (2015). Menghindar dari bias dalam kesahihan riset. *Jurnal Lisan Al Hal*, 7(2), 283–302. <https://journal.ibrahimy.ac.id/index.php/lisanalhal/article/view/97/84>