

## Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqamah Ngatabaru

Andi Rosdianawati, Hamka Hamka & Saepudin Mashuri

Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

E-mail: [andirosdianawati05@gmail.com](mailto:andirosdianawati05@gmail.com)

### INFORMASI INFORMASI

### ABSTRAK

#### KATA KUNCI

Manajemen, Pengembangan, Tenaga Pendidik, Rekrutmen

Institusi Lembaga Pendidikan disebut sebagai Lembaga yang berkualitas dan profesional bilamana guru memiliki kemampuan berdasarkan keahliannya, tugas guru yang utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengontrol, menilai dan mengevaluasi. Pengabdian guru harus tercermin dengan jelas dan tegas dalam sikap dan perilaku kinerjanya. Peningkatan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam peningkatan mutu Lembaga Pendidikan. Pondok pesantren modern Al-Istiqamah Ngatabaru yang didirikan pada tanggal 14 Mei 1993 telah mampu mendidik alumninya menjadi guru di berbagai sekolah, tingkat Pendidikan TMI (*Tarbiyatu Al-Mu'allimin Al-Islamiyah*) yang diterapkan merupakan satuan Pendidikan Muadalah telah ditetapkan oleh undang-undang Republik Indonesia nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren, dan tingkat satuan Pendidikan TMI (*Tarbiyatu Al-Mu'allimin Al-Islamiyah*) setingkat dengan satuan Pendidikan madrasah Aliyah, kemandirian pondok yang tidak lagi memerlukan guru bantu dari kementerian agama dalam pengadaan guru merupakan hal menarik bagi peneliti dalam penetapan guru untuk peningkatan mutu Pendidikan di pondok pesantren modern Ngatabaru. Penelitian ini bertujuan mengkaji proses rekrutmen guru TMI (*Tarbiyatu Al-Mu'allimin Al-Islamiyah*) dan pengembangan kompetensinya setelah menjadi guru di pondok pesantren modern Al-Istiqamah Ngatabaru kabupaten Sigi Sulawesi Tengah.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang datanya diperoleh dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengecekan data dilakukan dengan perpanjangan masa keikutsertaan, pengamatan yang terus menerus, triangulasi dan diskusi teman sejawat.

### 1. Pendahuluan

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, karena pendidikan merupakan cara untuk menumbuhkan moralitas dan kearifan masyarakat, serta merupakan proses pembentukan karakter. Bidang pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang profesional maka tujuan pendidikan dapat terwujud. Sumber daya manusia yang profesional juga akan mampu menghasilkan siswa yang cakap dan dapat mempengaruhi mutu pendidikan.

Manajemen terjadi dalam suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua potensi serta daya yang menjadi kekuatan individu guna mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2019).

Tenaga Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi menjadi agen pembelajaran yang sehat jasmani dan rohani dan mempunyai kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik ini merupakan

taraf pendidikan minimal yang wajib dipenuhi seorang guru dengan dibuktikan menggunakan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan yaitu kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) yang sinkron berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Guru merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi menjadi guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, serta sebutan lainnya yang sinkron menggunakan kekhususannya dan berpartisipasi pada penyelenggaraan Pendidikan (Ulfiatin, N., & Triwiyanto, T., 2016).

Rekrutmen tenaga pendidik, harus terlebih dahulu melihat lembaga pendidikan tersebut, terutama kebutuhan pengadaan tenaga pendidik baru atau *job analysis*. Tujuan analisis jabatan adalah agar sekolah dapat menemukan tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan, beban kerja, dan persyaratan yang telah diidentifikasi oleh sekolah. Jika sekolah tidak melakukan analisis jabatan, tentunya sekolah itu sendiri, tidak dapat mencapai tujuan rekrutmen tenaga pendidik, dan akan menjadi kesalahan pada saat rekrutmen. Pengembangan tenaga pendidikan dalam institusi pendidikan mutlak dilakukan oleh pengelola lembaga pendidikan. Yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah semua personil lembaga pendidikan, khususnya tenaga pendidik/guru dan pegawai. Untuk tercapainya tujuan pendidikan, tenaga pendidik harus menjadi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi prioritas utama pembangunan. Ada pun karena itu pengelolaannya, perlu di tekankan pada kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik sebagai syarat mutunya lembaga pendidik (Huda, H., 2018).

Kyai, Ustaz dan ustazah (pendidik) merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pondok pesantren dan bertanggungjawab untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di lingkungan pondok pesantren. Bentuk rencana dan tujuan Pendidikan dan pembelajaran pondok pesantren didasarkan pada visi pesantren untuk kemaslahatan santri dan kemajuan pesantren. Adapun pelaksanaan misinya diatur dan diurus oleh berbagai bagian pondok, dalam hal ini pengurus pondok. Kemudian santri (siswa) menjadi sasaran dari semua kegiatan pendidikan di pondok pesantren.

Pondok Pesantren Modern Al-Istiqamah Ngatabaru sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berusaha untuk meningkatkan pengelolaan mutu Pendidikan dan pengajaran. Proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan setahun sekali dan dilakukan secara tertutup. Pelaksanaan proses rekrutmen tenaga pendidik secara internal ini tidak berarti kualitas yang dihasilkan jauh dari harapan, justru dari internal itu Ngatabaru menjadi salah satu sekolah yang menjadi pilihan bagi orangtua untuk menyekolahkan anaknya. Pembinaan dan pengelolaan yang baik inilah yang membuat Ngatabaru semakin eksis dimasyarakat.

Hambatan yang cukup besar bagi lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, diantaranya yaitu masih sedikit tenaga pendidik yang profesional. (Damin, S., 2003) Dalam hal ini, seperti yang peneliti temukan di pondok pesantren modern Al Istiqamah Ngatabaru, terdapat beberapa tenaga pendidik yang belum menyelesaikan pendidikan sarjana atau strata satu (S1), tenaga pendidik yang tidak linear dengan latar belakang ijazah pendidikannya. Namun demikian ponpes Ngatabaru berusaha terus untuk meningkatkan pembinaan dan pengembangan bagi tenaga pendidik hal ini dapat dilihat dari perkembangan akademik.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ada dua, yaitu; Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik di pondok pesantren modern Al -Istiqamah Ngatabaru? dan Bagaimana pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik di pondok pesantren modern Al-Istiqamah Ngatabaru?. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidik di pondok pesantren modern Al-Istiqamah Ngatabaru dan Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik di pondok pesantren modern Al-Istiqamah Ngatabaru.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1. Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses pendidikan. Peralnya, tanpa manajemen tidak mungkin tercapai tujuan pendidikan secara optimal, efektif dan efisien.

S.P Hasibuan yang kutip oleh Mesiono, mengemukakan manajemen merupakan perpaduan ilmu dan seni dalam mengatur proses penerapan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan yang telah di tentukan. Hakekat manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan lembaga atau organisasi yang melibatkan

sekelompok orang dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen serta memadukan metode ilmu dan seni, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Mesiono., 2012).

Dalam setiap organisasi, manajemen merupakan hal yang sangat penting dan sangat dibutuhkan, ini sesuai dengan apa yang di kemukakan oleh Robin dan Coulter "*management is universally needed in all organizations*" yang artinya manajemen adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan didalam setiap organisasi, tanpa terkecuali organisasi pendidikan. Semua unsur pelaksanaan pendidikan (8 standar nasional pendidikan) akan berjalan dengan baik, efektif dan efisien apabila dikelola, diatur, dan diolah dengan manajemen yang diterapkan dengan baik dan benar sesuai dengan konsep dan prinsip yang berlaku (Sugiono, 2003).

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat dalam proses manajemen yang akan dijadikan dasar oleh pimpinan dalam mengambil kebijakan untuk mencapai tujuan. Menurut G.R Terry, fungsi-fungsi manajerial dari manajemen terdiri atas perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Penggerak (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dalam organisasi Fungsi-fungsi manajemen sangat penting di terapkan dalam semua kegiatan organisasi agar tujuan yang telah di tetapkan dapat tercapai dengan baik (Manullang, 2012).

## **2.2 Pengertian Pengembangan**

Pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilan serta merubah sikap. Begitu juga pada lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga berhak mendapatkan pengembangan baik yang dilakukan oleh lembaga tertentu maupun dalam organisasi pendidikan tersebut (Syukur, F., 2012).

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, moral tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan dengan menggunakan prosedur yang sistimatis dan terorganisasi dengan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

## **2.3. Pengerian Tenaga Pendidikan**

Tenaga pendidik atau guru merupakan orang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkan. Secara etimologi tenaga pendidik atau guru dalam bahasa Inggris disebut sebagai *teacher* yang artinya tenaga pendidik atau pengajar (Shadily, H., 2003). Dalam bahasa Arab disebut sebagai *Ustadz, Mudarris, Mu'addib, Mursyid, Murobbi*, dan *Mu'allim* yang artinya mengajar/guru (Hannunm, A., 2017).

Pengertian tenaga pendidik yang dijelaskan dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa: "Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada Perguruan Tinggi". (Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang sistim Pendidikan Nasional).

Kemudian pada Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pasal 1 atyat 1 tentang Guru dan Dosen, Pengertian guru atau tenaga pendidik lebih di spesifikasikan, yakni "Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Seorang pendidik harus memiliki kompetensi untuk mendukung kinerja utamanya, dikarenakan pendidik tersebut memegang peranan penting dalam dunia pendidikan. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, Hal ini didasarkan pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi professional, 3) kompetensi sosial, 4) kompetensi kepribadian.

## **2.4 Pengembangan Tenaga Pendidik.**

Pengembangan tenaga pendidik adalah kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam rangka mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu dalam proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga pendidik maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan (Trianto, 2011).

Berdasarkan pemaparan uraian tersebut, menunjukkan bahwa pengembangan adalah usaha yang dilakukan secara sadar dalam rangka meningkatkan potensi yang dimiliki organisasi menuju pada kemampuan diatas kebutuhan saat ini untuk dapat memenuhi kebutuhan dimasa mendatang.

## **2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga pendidik.**

Faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga pendidik adalah faktor internal Faktor ini meliputi keseluruhan aktifitas dari organisasi yang dilakukan oleh atasan hingga bawahan, yaitu :1) Visi dan misi organisasi untuk tercapainya visi dan misi tersebut perlu perencanaan yang baik dan implementasi secara tepat, oleh karenanya diperlukan kemampuan tenaga pendidik melalui pengembangan tenaga pendidik itu sendiri.; 2) strategi pencapaian tujuan. Setiap organisasi pasti memiliki strategi yang berbeda sehingga diperlukan kemampuan tenaga pendidik untuk mengantisipasi dampak yang akan terjadi didalam organisasinya. 3) sifat dan tujuan ; 4) Jenis teknologi yang digunakan. Sedangkan faktor eksternal 1) Kebijakan pemerintah, kebijakan ini baik dalam bentuk perundang-undangan, peraturan pemerintah, maupun surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhatikan setiap organisasi. 2) sosial budaya masyarakat, faktor ini harus diperhatikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya berbeda-beda ; 3) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian pesat, maka organisasi harus mengikuti arus tersebut dan harus mampu memilih teknologi yang tepat.

## **2.6 Jenis-jenis pengembangan tenaga pendidik.**

Jenis-jenis pengembangan tenaga pendidik meliputi pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal (Hasibuan, M., 2000). Sedangkan model pengembangan tenaga pendidik Mulyasa dalam Udin Saepudin Saud menyatakan bahwa pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in servicen training* (Saud, U., S., 2009). Sementara Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional, memaparkan beberapa pilihan program pengembangan profesionalisme guru, yaitu : a) program peningkatan kualifikasi guru.

Tenaga pendidik atau guru merupakan orang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkan. Secara etimologi tenaga pendidik atau guru dalam bahasa Inggris disebut sebagai *teacher* yang artinya tenaga pendidik atau pengajar. (John, M. Echols, J, M., dan Shadily., H). Dalam bahasa Arab disebut sebagai *Ustadz, Mudarris, Mu'addib, Mursyid, Murobbi, dan Mu'allim* yang artinya mengajar/guru ( Hannum, A., 2017).

Tenaga pendidik atau guru merupakan seseorang yang berkualifikasi sebagaimana yang termuat dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 yang menyatakan bahwa:

“Guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional”, yaitu kualifikasi akademik guru pada SD/MI atau bentuk lain yang sederajat, harus mempunyai kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma IV (D-IV) atau sarjana (S1). Dalam bidang pendidikan SD/MI.(D-IV/S1-PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007).”

## **2.7 Model-model pengembangan Pendidikan**

Model Pengembangan Pendidikan, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional, memaparkan beberapa pilihan program pengembangan profesionalisme guru, yaitu: 1) program peningkatan kualifikasi guru, 2) Program penyetaraan dan sertifikasi guru, 3) program terintegrasi berbasis kompetensi, 4) program supervise

Pendidikan, 5) program pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), 6) symposium guru, 7) program pelatihan, 8) membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, 9) berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, 10) melakukan penelitian (khususnya penelitian tindakan kelas), 11) magang, 12) mengikuti berita actual dari media pemberitaan, 13) berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi, 14) menggalang kerjasama dengan teman sejawat,

## **2.8 Rekrutmen Tenaga Pendidik**

Penarikan pegawai pada dasarnya adalah proses mengidentifikasi dan menarik kandidat yang mampu bekerja di suatu perusahaan. Sumber, dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk memungkinkan mereka melaksanakan misi organisasi untuk mencapai visi dan tujuannya (Suwatno dan Priansa, D, J., 2013). Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, "rekrutmen sebagai proses mengidentifikasi, menemukan dan menarik pelamar. Menjadi pegawai organisasi tertentu atau sebagai kegiatan mencari dan menarik calon karyawan dengan motivasi, kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk melengkapi dalam proses perencanaan penarikan pegawai." (Yusuf, B., 2015).

Beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan rekrutmen, untuk mendapatkan tenaga pendidik yang professional, memenuhi kualifikasi dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu, yaitu diantaranya:

- a) Rekrutmen perlu direncanakan secara matang sehingga mampu memenuhi kebutuhan.
- b) Rekrutmen harus dilaksanakan secara objektif, artinya panitia seleksi penerimaan Pegawai harus menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus dan yang tidak memenuhi persyaratan dinilai tidak lulus.
- c) Untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang kompeten dan professional, dipersiapkan materi seleksi pegawai yang komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik (Sawalludin, F, R., & Rustam, R., 2020).

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya. Bila di skemPakan proses rekrutmen berdasarkan alurnya maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut:

- a) Proses pengadaan
- b) Proses seleksi
- c) Proses Penempatan, (Mardianto, 2014).

## **3. Metodologi**

Penelitian mengenai rekrutmen dan pengembangan tenaga pendidik di pondok pesantren modern Al Istiqomah Ngatabaru ini merupakan penelitian lapangan. Studi ini dilakukan dengan memilih lokasi tersebut diatas secara purposive yaitu sesuai dengan maksud penelitian, pondok pesantren modern Ngatabaru dipilih karena peneliti melihat, pesantren ini telah berhasil mengelola sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik dengan baik, sehingga mampu menciptakan budaya pondok pesantren yang unggul.

Melalui pendekatan field reseach, peneliti berusaha untuk menggali secara langsung data-data di lapangan dengan cara observasi dan wawancara, kemudian dilanjutkan dengan deskripsi untuk mempelajari manajemen pengembangan tenaga pendidik di pondok pesantren Ngatabaru, terutama mengenai konsep-konsep, upaya-upaya untuk mewujudkan program pengembangan tenaga pendidik. Proses yang sedang berlangsung dan mempengaruhi dari suatu fenomena manajemen pengembangan tenaga pendidik. (Sujono Sukanto, 1986). Penelitian ini membahas rekrutmen dan pengembangan tenaga pendidik pada Pondok Pesantren Modern Al-Istiqamah Ngatabaru menggunakan metode penelitian kualitatif peneliti akan menggali dan mendapatkan data berupa hasil tulisan atau lisan yang selanjutnya akan dikelola kembali. Penggunaan penelitian kualitatif juga dimaksudkan agar peneliti mengetahui berbagai fakta atau fenomena sosial melalui hasil pengamatan di lapangan, kemudian dianalisis berdasarkan teori yang digunakan dan berupaya melakukan teorisis berdasarkan apa yang telah diamati. (Lexy, M., 2009).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 prosedur pengumpulan data, yaitu ;1) observasi, 2) Wawancara, 3) Dokumentasi. Dalam observasi ini peneliti mengobservasi data tentang gambaran umum pondok pesantren yang ada kaitan dengan rekrutmen dan pengembangan tenaga pendidik. observasi dan wawancara, diantaranya mengenai struktur organisasi, visi dan misi pondok, keadaan pendidik, data peserta didik, sarana dan prasarana, pembagian tugas mengajar, foto

pengembangan tenaga pendidik, dan catatan lain yang berkaitan dengan penelitian rekrutmen dan pengembangan tenaga pendidik.

Model pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif dari Miles and Huberman, yaitu analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data pada periode tertentu. Aktifitas dalam analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Langkah berikutnya dalam analisis kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulannya yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Lexy, M., 2009).

#### 4. Kesimpulan

Tenaga Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi menjadi agen pembelajaran yang sehat jasmani dan rohani dan mempunyai kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik ini merupakan taraf pendidikan minimal yang wajib dipenuhi seorang guru dengan dibuktikan menggunakan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan yaitu kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) yang sinkron berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Rekrutmen tenaga pendidik, harus terlebih dahulu melihat lembaga pendidikan tersebut, terutama kebutuhan pengadaan tenaga pendidik baru atau *job analysis*. Tujuan analisis jabatan adalah agar sekolah dapat menemukan tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan, beban kerja, dan persyaratan yang telah diidentifikasi oleh sekolah. Jika sekolah tidak melakukan analisis jabatan, tentunya sekolah itu sendiri, tidak dapat mencapai tujuan rekrutmen tenaga pendidik, dan akan menjadi kesalahan pada saat rekrutmen. Pengembangan tenaga pendidikan dalam institusi pendidikan mutlak dilakukan oleh pengelola lembaga pendidikan. Yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah semua personil lembaga pendidikan, khususnya tenaga pendidik/guru dan pegawai. Untuk tercapainya tujuan pendidikan, tenaga pendidik harus menjadi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi prioritas utama pembangunan.

#### Referensi

- Haidar Putra Daulany (2019), *Pendidikan Islam di Indonesia, Historis dan Eksistensinya*, Prenada media group, Jakarta
- Hairul Huda (2018), *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Pendidik (Ustad) Pondok Pesantren Miftahul UlumSuren Ledokombo Jember*, Jurnal Al-Ta'dib, 11 (1)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011), *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Cet.XII*; PT. bumi aksara, Jakarta
- Mardianto, Adi (2014), *Optimizing Recruitment Strategy*. Yogyakarta: Pinasthika.
- Maleong Lexy J(2009), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Rosdakarya Offset,
- Nurul Ulfiatin dan Teguh Triwiyanto (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sugiono (2013), *Metode Penelitian pendidikan*. Alfabeta, Bandung
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwayanto (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia bidang Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers, Jakarta
- Profil Pondok Pesantren Modern Al Istiqomah Ngatabaru, <http://www.ngatabaru.sch.id>