



MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU BAHASA ARAB DI PONDOK TAHFIDZ PUTRI DARUL MUBARAK CURUP (DMC)

Misbahul Jannah¹
Nuril Mufidah²

Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: misjannah11@gmail.com¹, nurilmufidah86@uin-malang.ac.id²

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 8 Desember 2022 Revisi: 18 Desember Terbit: 11 April 2023	<i>This study aims to determine the management of recruitment of Arabic teachers at Pondok Tahfizh Putri Darul Mubarak Curup (DMC) and to determine the management of selection of Arabic teachers at Pondok Tahfizh Putri Darul Mubarak Curup (DMC). The research method uses a qualitative descriptive approach with a case study type of research.</i>
Kata Kunci: <i>recruitment, selection</i>	<i>In collecting data, the researcher serves as the main instrument for conducting human instrument observations, interviewing school principals, vice curricula, teachers and heads of administration (KTU) as well as documentation. The results of teacher recruitment at Pondok Tahfidz Putri Darul Mubarak Curup are carried out every school requires new teachers and in line with the increase in the number of students. This happened because the growth of Pondok Tahfidz Putri Curup was very fast with more students every year. With the growth of schools that are getting better with innovation and change, they are increasingly in demand by the community.</i>

PENDAHULUAN

Rekrutmen menurut *Mathis* dan *Jakson* (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat *Irawan dkk.* (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan guru.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang telah mendapat legitimasi formal sebagaimana dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 17 ayat 2 merupakan lembaga memiliki karakteristik tersendiri yaitu: pertama, jumlah terbesar madrasah adalah milik swasta. Kedua, lokasi mayoritas madrasah terletak di pinggiran, pedesaan,

daerah terpencil. Ketiga, kebanyakan diselenggarakan oleh organisasi keagamaan, seperti NU, Muhammadiyah atau yayasan pondok pesantren. Keempat, kurikulum agama lebih banyak.

Fakta menunjukkan bahwa ada sejumlah persoalan yang dialami dan dihadapi oleh pondok-pondok swasta, salah satunya adalah aspek sumber daya manusia, diantaranya adalah guru yang secara spesifik dapat diidentifikasi antara lain: (1) tidak seimbang rasio jumlah guru dengan murid, (2) banyak guru yang memegang di luar keahliannya, (3) penguasaan keilmuan belum maksimal, (4) standart kualifikasi mengajar tidak merata.

Melihat fenomena di atas, Pondok Tahfidz Darul Mubarak Curup adalah seperti pondok tahfidz lainnya, dalam menghadapi tantangan yang semakin berat seiring dengan perlunya sumber daya manusia dalam lingkungan kerja. Supaya dapat berperan serta dalam perubahan tersebut juga tanpa harus meninggalkan amanah untuk terus memberikan pelayanan terhadap nilai-nilai agama dalam masyarakat, maka Pondok Tahfidz Darul Mubarak Curup harus mampu menyelenggarakan pendidikan bermutu untuk meningkatkan pendidikan yang bermutu maka tentunya dituntut pengelolaan yang professional, termasuk bagaimana merekrut tenaga pendidiknya.

Berdasarkan hal tersebut maka penting untuk dikaji lebih dalam terkait rekrutmen dan seleksi guru di Pondok Tahfidz Darul Mubarak Curup.

Ponpes Tahfidzh Qur'an Darul Mubarak Curup merupakan salah satu pondok pesantren yang ada di Kabupaten Lebong. Adapun belajar mengajar di ponpes ini menggunakan kurikulum yang berlaku di tambah dengan ilmu agama. Ada juga kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler sekolah untuk santri seperti karate, basket, futsal, grup belajar dan lainnya.

Ponpes Tahfidz Qur'an Daarul Mubarak Curup memiliki staf pengajar uztad/uztazah serta guru yang kompeten pada bidang pelajarannya masing-masing sehingga berkualitas dan menjadi salah satu pesantren terbaik di Kabupaten Lebong. Tersedia juga berbagai fasilitas seperti ruang kelas yang nyaman, asrama yang nyaman, laboratorium praktikum, perpustakaan, lapangan olahraga, kantin, masjid dan lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: untuk mengetahui manajemen rekrutmen guru bahasa Arab di Pondok Tahfidz Putri Darul Mubarak Curup (DMC) dan untuk mengetahui manajemen seleksi Guru Bahasa Arab di Pondok Tahfidz Putri Darul Mubarak Curup (DMC).

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Definisi Manajemen

Manajemen adalah sesuatu yang dilaksanakan oleh manajer. Manajemen sendiri melibatkan sebuah bentuk koordinasi dan pengawasan untuk pekerjaan orang lain. Menurut *Ricky W. Griffin* mendefinisikan manajemen sebagai sebuah pengorganisasian, perencanaan, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Apa yang dimaksud dengan manajemen? Manajemen dapat didefinisikan melalui banyak cara:

1. Manajemen adalah suatu proses saat suatu kelompok orang bekerja sama mengarahkan orang lainnya untuk bekerja mencapai tujuan yang sama (*Massie dan Douglas*).
2. Manajemen adalah suatu proses bekerja sama dengan dan melalui lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan secara efisien menggunakan sumber daya yang terbatas di lingkungan yang berubah-ubah (*Kreitner*).
3. Manajemen adalah koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian supaya mencapai tujuan tertentu yang ditentukan (*Sisk*).
4. Manajemen adalah menciptakan lingkungan yang efektif agar orang bisa bekerja di organisasi formal (*Koontz dan O'Donnel*).
5. Manajemen mencakup kegiatan yang dilakukan oleh satu atau lebih orang untuk mengoordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh orang lainnya dan untuk mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai oleh satu orang saja (*Donnelly, Gibson, dan Ivancevich*).
5. Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, aktivitas anggota organisasi, dan kegiatan yang menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (*Stoner, Freeman, dan Gilbert*).
6. Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (*Jones dan George*).

Menurut *Mary Parker Follet*, manajemen adalah seni mencapai sesuatu melalui orang lain (*the art of getting things done through the others*). Pengertian manajemen di atas mencakup beberapa kata kunci: proses yang merupakan kegiatan yang direncanakan, kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan yang sering disebut sebagai fungsi manajemen, koordinasi kegiatan, tujuan organisasi yang ingin dicapai melalui aktivitas tersebut, sumber daya organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut, pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien.

Dari definisi-definisi di atas, manajemen dalam modul ini didefinisikan sebagai berikut. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi.

Definisi Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu lembaga untuk calon guru / tenaga kerja sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Menurut *Faustino Cardoso Gomes* (1995) rekrutmen (*Recruitment*) ialah proses mencari, mendeteksi, serta menarik para pelamar guna dipekerjakan dalam serta sesuatu organisasi. Rekrutmen ialah proses komunikasi 2 arah. Pelamar-pelamar menghendaki data yang akurat menimpa semacam apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Setelah itu *Schermerhorn* (1997) mendefinisikan kalau rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat guna mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efisien kepada atensi dari orang-orang yang berkemampuan serta keterampilannya penuh kualifikasi yang dibutuhkan.

Rekrutmen merupakan proses menciptakan sesuatu kelompok pelamar yang penuh ketentuan guna pekerjaan- pekerjaan organisasi. Oleh kepala sekolah/ ma' had wajib sangat berjaga- jaga serta selektif dalam memilah calon pendidik. Sebab sekali saja melaksanakan kesalahan dalam memilah tenaga pendidik berdampak besar untuk pembelajaran dikemudian hari. Pada proses pilih pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dicoba guna lebih menjamin kalau mereka yang diterima merupakan yang dikira sangat pas, baik dengan kriteria yang diresmikan ataupun jumlah yang diperlukan.

Rekrutmen adalah kegiatan sekolah dalam pengadaan tenaga pendidik, kegiatan ini tidak hanya dilakukan oleh pihak sekolah yaitu kepala sekolah, namun dilakukan dengan melakukan kerjasama dengan yayasan dan siswa. hal ini dilakukan untuk mendapatkan guru yang profesional untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan sekolah.

Menurut *Mondy Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position*. Proses seleksi yang dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional. *Gatewood dan Field* (2001) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi terkini dan akurat tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Selanjutnya *Siagian* (1994) menyebutkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan guru baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Rekrutmen menurut *Mathis dan Jackson* (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat *Irawan dkk.* (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan

sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan guru.

Ivancevich menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan adanya instrumen yang secara representatif dapat menggambarkan kinerja itu sendiri. Menurut pendapat lainnya kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari suatu tugas, dan jumlah promosi yang pernah dilampai. Husnan (1996) menambahkan bahwa faktor-faktor yang biasa digunakan untuk menilai kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerja sama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan tentang jabatan, kerajinan, kesetiaan, keandalan dan inisiatif. Di samping itu, dimensi yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja menurut Prawirosentono (1999) adalah (1) pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugasnya, (2) perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas, (3) mutu pekerjaan, ketelitian, dan ketepatan pekerjaan, (4) produktivitas, (5) pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang guru, (6) judgement, kebijakan naluriah, dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasitercapai, (7) komunikasi, (8) kerja sama, (9) kehadiran dalam rapat, disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang pegawai, (10) manajemen pekerjaan, (11) kepemimpinan, dan (12) kemampuan memperbaiki diri sendiri.

Penyediaan sumber daya pendidik berarti suatu proses kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya pendidik pada suatu lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Hanya melalui rekrutmen dan seleksi yang efektif, lembaga pendidikan dapat memiliki tenaga pendidik yang memenuhi standar kualifikasi. Mulyasa mengemukakan “Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan rekrutment dan seleksi”.

Peran guru Bahasa Arab

Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar atau pengajaran, masih tetap memegang peranan penting. Peranan guru dalam proses pengajaran belum dapat digantikan oleh mesin, radio, *tepe recorder* ataupun oleh komputer yang paling modern sekalipun.

Guru adalah seseorang yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam suatu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan atau seorang dewasa, jujur, sabar, sehat, jasmani dan rohani, susila, ahli terbuka, adil dan kasih sayang.

Bahasa merupakan suatu alat komunikasi yang digunakan untuk berintraksi antarsesama dan digunakan untuk mengeluarkan ide-ide yang ada dalam pikiran, baik diekspresikan melalui ucapan atau tulisan. Dalam kehidupan sehari-hari, bahasa menempati posisi yang sangat penting dalam kaitannya dengan kehidupan sosial, baik tingkat nasional ataupun internasional. Jadi, sejak manusia ada atau terlahir telah belajar bahasa secara alamiah, khususnya bahasa keluarga yang di perlukanannya untuk berkomunikasi.

Guru adalah “tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah” dalam pengertian lain dikatakan bahwa: “guru adalah orang yang memberikan pelajaran dan siswa adalah orang yang menerima pelajaran” Jadi peranan guru yang dimaksud adalah usaha maksimal yang dilakukan oleh guru secara terus menerus dan berkesinambungan dalam rangka mendidik dan mencerdaskan anak bangsa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Dalam pengumpulan data, peneliti berfungsi sebagai instrument utama untuk melakukan observasi human instrument, wawancara kepada kepala sekolah, waka kurikulum, para guru dan kepala tata usaha (KTU) serta dokumentasi. Menurut *Miles & Huberman* (1992: 16) data di analisis dengan mengadopsi melalui 3 tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data ini menggunakan 2 tehknik keabsahan data, yaitu kredibilitas dan konfirmabilitas. Subjek penelitian di Pondok Tahfiz Putri Curup tahun 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu melalui kerjasama dengan lebih dari satu orang. Oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Hasibuan mengatakan bahwa, “Manajemen selalu dipakai dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan yayasan, pemerintahan dan lain sebagainya”. Berdasarkan hal di atas manajemen mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen adalah jenis kegiatan yang dengan sengaja dilakukan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

1) Perencanaan

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Supaya dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam kerangka mengembangkan suatu pengelolaan di dalam pendidikan pada dasarnya harus mampu menganalisa setiap aspek yang terkait dengan lembaga pendidikannya, dalam hal ini perencanaan merupakan kegiatan permulaan dalam pengelolaan tersebut. Sebelum melaksanakan tugas, haruslah terlebih dahulu direncanakan hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas itu. Demikian juga dalam perekrutan harus terlebih dahulu direncanakan dengan dianalisis atau ditentukan kualifikasi pegawai yang akan diterima dalam lembaga pendidikan tersebut.

Perencanaan rekrutmen didesain untuk memastikan bahwa personalia yang dibutuhkan akan selalu terpenuhi secara memadai. Perencanaan rekrutmen guru bahasa arab di Pondok Tahfizh Putri Darul Mubarak Curup (DMC) setiap awal tahun pelajaran baru, akan tetapi kebutuhan guru bahasa arab baru kadang kala juga terjadi sewaktu-waktu tidak sesuai dengan rencana. Untuk itu perencanaan rekrutmen harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada.

Dapat penulis analisis bahwa perencanaan rekrutmen dan seleksi guru bahasa arab di Pondok Tahfizh Putri Darul Mubarak Curup (DMC) sudah baik. Hal ini dilihat dari proses perencanaan yang dibuat dengan cara melakukan analisa jabatan dan analisa pekerjaan. Adapun yang melakukan analisa ini adalah kepala Pondok Tahfizh. Dengan adanya perencanaan ini maka akan diketahui pondok tahfizh mempunyai guru berapa dan kekurangan/membutuhkan guru dalam bidang apa. Dengan mengetahui hal tersebut pondok tahfizh dapat melakukan perekrutan guru dengan meminta pihak pondok tahfizh untuk merekrut guru yang dibutuhkan.

Setelah analisis pekerjaan jelas maka menentukan kualifikasi guru yang akan diterima, kualifikasi ini untuk menentukan pendidikan, pengalaman, serta keterampilan yang harus dimiliki oleh guru bahasa arab baru.

2) Pelaksanaan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak

berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Melalui perencanaan analisa pekerjaan dan analisa jabatan dihasilkan dokumen rencana yang secara jelas memuat jumlah, jenis dan kualifikasi tenaga pendidik untuk suatu kurun waktu tertentu. Dokumen ini pada dasarnya bersifat imperatif. Ia menuntut realisasi dari para personil pendukung organisasi melalui kegiatan-kegiatan aktual. Manajemen rekrutmen adalah langkah awal dalam rangka mewujudkan apa yang tercantum dalam dokumen rencana.

Pelaksanaan rekrutmen guru bahasa arab baru dilaksanakan setiap awal tahun pelajaran baru, akan tetapi apabila ada kekosongan guru bahasa arab secara tiba-tiba maka akan diadakan rekrutmen kembali. Tujuan proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi jabatan sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di Pondok Tahfizh Putri Darul Mubarak Curup (DMC) dalam jangka waktu yang lama.

Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen guru di Pondok Tahfidz Putri Curup dilakukan setiap sekolah memerlukan guru baru dan seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Hal ini terjadi karena pertumbuhan Pondok Tahfidz Putri Curup yang sangat cepat dengan bertambahnya siswa disetiap tahunnya. Dengan pertumbuhan sekolah yang semakin bagus dengan inovasi dan perubahannya maka semakin diminati oleh masyarakat.

Sesuai dengan pernyataan Fahtoni menyatakan bahwa perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja yang mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaannya. Oleh sebab itu guru-guru juga harus bermutu. rekrutmen dilakukan oleh pihak Pondok Tahfidz Putri Curup untuk menggantikan guru yang karena satu lain hal keluar dan untuk menambah guru seiring bertambahnya siswa. Dengan bertambahnya siswa, maka sekolah sangat membutuhkan guru yang kompeten.

Calon tenaga pendidik mengajukan lamaran, kemudian datang ke pondok pesantren untuk wawancara dan menjalani masa percobaan selama ± 1 bulan, apabila diterima maka akan diadakan kontrak kerja untuk selanjutnya. Terkhusus untuk Bahasa Arab, tenaga pendidik yang diterima adalah yang memiliki kemampuan berbahasa Arab aktif. Yang pertama, wawancara; untuk guru Tahfidz dites bacaan Al Qur'an dan hafalan yang dimilikinya, yang kedua, masa percobaan satu bulan. Untuk dilihat bagaimana metode pendekatan kepada peserta didik dan cara menyampaikan materi.

Manajemen rekrutmen merupakan suatu langkah penetapan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan yaitu dengan menyimpulkan data, mencatat dan menganalisis data, serta merumuskan keputusan. Pengelolaan pengadaan tenaga pendidikan di Pondok Tahfidz Putri Darul Mubarak Curup didasarkan pada beberapa unsur, yaitu 1) menentukan tujuan pengadaan SDM, 2) menentukan anggaran pengeluaran pengadaan SDM, 3) menentukan standar kualitas dan kuantitas pengadaan SDM sesuai dengan kebutuhan madrasah, 4) menentukan program-program yang akan dilaksanakan selama proses pengadaan SDM berlangsung, 5) menentukan kebijakan untuk memutuskan kelulusan calon SDM, 6) menentukan prosedur dan tata cara penerimaan SDM, dan 7) menentukan metode yang digunakan untuk menguji kemampuan calon SDM dan menetapkan calon SDM yang diterima.

Menurut Henry *Simamora*, tujuan rekrutmen adalah untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan guru-guru yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek *spillover effects* yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Dalam pelaksanaan rekrutmen adanya faktor yang mempengaruhi pelaksanaan rekrutmen, seperti pernyataan Faktor yang mempengaruhi rekrutmen menurut Sofyandi adalah citra sekolah. Jika para calon guru percaya bahwa sekolah tersebut memperlakukan gurunya dengan baik maka dukungan yang diberikan akan sangat berarti bagi sekolah. Citra yang dibentuk dari proses seperti ini akan membantu menciptakan kredibilitas sekolah di mata calon guru. Reputasi yang diperoleh akan berujung pada diperolehnya dalam jumlah banyak dan kualifikasi yang baik.

Peran guru bahasa Arab

Peranan guru bahasa arab masa kini bukanlah sebagai satu-satunya nara sumber sehubungan dengan kegiatan belajar siswa. Selain sebagai nara sumber, guru mempunyai peran lain yaitu diharapkan mampu memotivasi belajar siswa, mampu mengorganisasi isi serta kegiatan belajar siswa, mampu menciptakan situasi belajar yang menyenangkan siswa, mampu berperan sebagai fasilitator yang memudahkan proses serta pencapaian hasil belajar siswa, dan juga berperan sebagai *evaluator* proses serta hasil belajar siswa demi kepentingan bimbingan belajar siswa. Dalam upayanya menciptakan situasi belajar siswa yang menyenangkan, efektif dan efisien, guru diharapkan mampu menyusun tujuan pengajaran yang operasional, menjabarkan dan, mengatur bahan ajar secara sistematis serta relevan, menentukan dan melaksanakan langkah kerja pembelajaran secara efektif serta efisien, mendayagunakan sarana pengajaran (alat pelajaran, alat peraga, mediaa, dan multi pembelajaran) secara tepat dan optimal, mampu menyusun alat evaluasi proses serta hasil belajar. Menurut *James W. Brown* sebagaimana yang dikutip Sudirman AM., mengemukakan bahwa tugas dan peran guru antara lain menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencana dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan siswa.

Proses belajar mengajar merupakan proses komunikasi edukatif yang menghendaki perencanaan cermat dan matang, khususnya dalam hal prosedur pelaksanaannya dan kriteria keberhasilannya. Dan guru perlu menyusun langkah-langkah kongkrit dan operasional untuk segera diimplementasikan dalam proses belajar mengajar. Adapun langkah-langkahnya seperti di bawah ini: (a) Guru hendaknya merumuskan dan menetapkan standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator dan hasil belajar yang sesuai dengan pokok bahasan atau materi bidang studi yang akan diajarkan, (b) Guru hendaknya memilih dan menetapkan sistem pendekatan metode, dalam proses belajar mengajar, (c) Menetapkan kriteria berupa norma atau batasan-batasan tertentu sebagai tolak ukur atau barometer keberhasilan minimum yang dicapai para siswa. yang dipandang paling sesuai dengan pokok bahasan yang akan disajikan sebagai pegangan dalam merencanakan dan mengorganisasikan proses belajar mengajar tadi serta pengalaman belajar para siswa yang dibutuhkan seperti bertanya jawab, berdiskusi dan lain-lain.

Posisi serta peran guru bahasa arab di Pondok Tahfizh Putri Darul Mubarak Curup (DMC) (pengajaran) merupakan ujung tombak, bahkan bersifat menentukan isi kurikulum karena guru pengorganisasi pesan pengajaran bagi siswanya. Berdasarkan pada pola nilai yang dihayatinya, visi keilmuannya (bidang keguruan dan bidang studi), dan dengan kecakapan keguruannya, guru mengelola serta mengatur kembali isi kurikulum formal menjadi program atau satuan pelajaran yang merangsang belajar siswa.

PENUTUP

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi. Rekrutmen adalah kegiatan sekolah dalam pengadaan tenaga pendidik, kegiatan ini tidak hanya dilakukan oleh pihak sekolah yaitu pondok tahfizh, namun dilakukan dengan melakukan kerjasama dengan yayasan dan siswa. hal ini dilakukan untuk mendapatkan guru yang profesional untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan sekolah.

Rekrutmen guru di Pondok Tahfidz Putri Curup dilakukan setiap sekolah memerlukan guru baru dan seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Hal ini terjadi karena pertumbuhan Pondok Tahfidz Putri Curup yang sangat cepat dengan bertambahnya siswa disetiap tahunnya. Dengan pertumbuhan

sekolah yang semakin bagus dengan inovasi dan perubahannya maka semakin diminati oleh masyarakat.

REFERENSI

- Ayuan Nova Listanti, Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA AL-Islam Krian, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 4 nomor 4*.
- Ellyta Yullyanti, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, vol. 16 nomor 3*.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory, (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition*, USA: South Western.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Henry Simamora, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1*, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Herman, Sofyandi, (2008). *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- M. Anton Nurhadi, (2015). *Cara Cepat Belajar Bahasa Arab*, Yogyakarta.
- Mahmud, (2011). *Pemikiran Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mamduh Hanafi, *Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen*, Modul 1.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku kedua.
- Mc Cormick, J. E. dan Tiffin, J. (1974). *Industrial Psychology, 6th edition*. Prentice-Hall of India Private Limited, New-Delhi.
- Mondy, w, and Noe, R, M, (1996). *Human Resource Management*, Texas: Prentice Hall, Inc.
- Muhibbin Syah, (2004). *Psikologi Pendidikn Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet. IX.
- Mulyasa, E, (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik, (2008). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Ririn Fadhilah dkk, Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darussalam Muara Tembes, *Jurnal Management in Education, Vol 5 nomor 1*
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Schermerhorn, Jhon R., (1997). *Manajemen*, Buku 1, Yogyakarta : ANDI.
- Sudirman AM., (2001). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: raja grafindo persada, cet. IX.
- Winda sari, (2012). "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan" *Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan*", Volume 1 Nomor 1, edisi September