

Rekrutmen Calon Guru Madrasah Ibtida'iyah Terpadu Amaanatul Ummah Ponorogo sebagai Aktualisasi UU Sidiknas No.20 Tahun 2003 Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Demas Mahardhika Fauzi Ramadhan¹, M. Wasith Achadi²

¹UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta; 22204011051@student.uin-suka.ac.id

²UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta; wasith.achadi@uin-suka.ac.id

Abstrak

Artikel ini membahas tentang aktualisasi UU Sidiknas No.20 tahun 2003 tentang pendidik dan tenaga kependidikan melalui rekrutmen dan seleksi calon guru di MI Terpadu Amaanatul Ummah Ponorogo. Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan. Guru yang digugu dan ditiru mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran yang tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru. Dalam hal ini, guna mencapai visi dan value yang ditawarkan, madrasah sangat menaruh perhatian pada jajaran gurunya. Mengingat seorang pendidik adalah unsur terpenting dalam pendidikan. Untuk itu, rekrutmen dan seleksi calon guru di MI Terpadu Amaanatul Ummah Ponorogo berlangsung cukup ketat. Artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi calon guru merupakan aktualisasi daripada UU Sidiknas No.20 tahun 2003 tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Mengingat seorang pendidik adalah unsur terpenting bagi kelangsungan pendidikan dan lembaganya. Hal yang sama, kualitas pendidikan dan lembaganya juga sangat dipengaruhi oleh pendidiknya. Tidak bisa dipungkiri, kualitas peserta didik sebagai output, kualitas pendidikan, maupun kualitas lembaganya, semua sudah terlingkar satu mata rantai yang terikat pada kualitas pendidiknya. Dengan demikian, lembaga pendidikan perlu menaruh perhatian besar pada rekrutmen dan seleksi guru sebagai aktualisasi UU Sidiknas No.20 tahun 2003 tentang pendidik dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci

Rekrutmen, Undang-undang, Pendidik.

Corresponding Author

Demas Mahardhika Fauzi Ramadhan dan Wasith Achadi

Email: 22204011051@student.uin-suka.ac.id dan wasith.achadi@uin-suka.ac.id

PENDAHULUAN

Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Amaanatul Ummah merupakan lembaga pendidikan formal favorit di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo. Nominasi favorit dari masyarakat tentu membawakan peluang serta tantangan tersendiri bagi madrasah. Madrasah dituntut untuk memberikan *output* yang maksimal bagi masyarakat. Maksimalnya *output* tersebut tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu,



rekrutmen dan seleksi ketat calon guru menjadi agenda yang sangat penting bagi Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Amaanatul Ummah Ponorogo atau yang biasa dikenal dengan nama MITAU.

Guru atau pendidik adalah salah satu unsur terpenting dalam pendidikan. Adanya guru sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Pupuh Faturrohman¹, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Berdasarkan tugas pendidik tersebut, maka diperlukan prosesi rekrutmen dan seleksi pada calon guru. Prosesi ini tentu dilakukan dengan berbagai ketentuan untuk memperoleh tenaga yang berpotensi dan sesuai dengan standar lembaga pendidikan itu sendiri.

Kendati demikian, rekrutmen dan seleksi calon guru yang ketat merupakan satu-satunya jalan untuk mendapatkan tenaga profesional yang bermutu. Meskipun terkesan tegas dan tidak bersahabat, namun hal ini memang diperlukan oleh madrasah. Terwujudnya tuntutan masyarakat dipengaruhi besar oleh tenaga sumber daya manusia yang terdapat pada madrasah itu sendiri. Berdasarkan realita tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti proses rekrutmen dan seleksi pendidik di MITAU sebagai aktualisasi undang-undang Sidiknas No.20 tahun 2003 tentang pendidik dan tenaga kependidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Creswell menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif merupakan sebuah pendekatan dalam membangun sebuah pengetahuan berdasarkan perspektif dari makna sumber pengalaman individu, nilai sosial dan sejarah, dengan tujuan membangun teori pengetahuan, atau berdasarkan perspektif terhadap politik atau perubahan, atau bisa juga menggunakan kedua perspektif tersebut.² Untuk itu penelitian ini berupaya menguak fakta-fakta yang ada lalu disajikan tanpa melalui proses hipotesis. Penelitian ini bertujuan pada kegiatan rekrutmen dan seleksi calon guru yang dilakukan oleh Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Amaanatul Ummah Ponorogo. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah teknik wawancara terstruktur kepada elemen madrasah itu sendiri. Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui tiga tahapan; Reduksi data, penyajian data, lalu penarikan kesimpulan.

¹ Pupuh Faturrohman, *Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami* (Jakarta: PT Refika Aditama, 2007), 113.

² A. Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)* (Sleman: CV. Budi Utama, 2018), 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selayang Pandang MI Terpadu Amaanatul Ummah Ponorogo

Madrasah Ibtida'iyah Amaanatul Ummah atau biasa dikenal dengan MITAU adalah salah satu lembaga pendidikan formal yang berlokasi di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo. Madrasah ini berdiri pada tanggal 10 November 2016 di bawah naungan Yayasan Pendidikan Sumoroto. Berdirinya MITAU dilatarbelakangi oleh besarnya permintaan masyarakat sekitar terhadap pendidikan berbasis agama. Oleh karena itu, meskipun masih belia, MITAU langsung bisa bersaing dengan empat sekolah dasar yang sama-sama berdiri di Kecamatan Kauman. Bapak Muchlas, selaku salah satu pendiri madrasah mengemukakan pengakuannya atas pencapaian MITAU di tahun-tahun awal pendiriannya. Beliau menuturkan pengakuannya sebagaimana berikut:

“Kurang lebih pada tahun 2019, MITAU mendapat amanah sebagai lembaga favorit dari wali murid untuk mengemban buah hatinya. Saat itu, banyak dari masyarakat sekitar yang ingin menyekolahkan anaknya di MITAU. Hal ini menyebabkan SD negeri sekitar tidak mendapatkan murid sehingga digabung dengan SD negeri sebelahnya. Sampai-sampai, salah satu SD negeri berkeliling ke rumah-rumah mencari murid dengan membawa seragam gratis guna mendapatkan peserta didik baru.”³

MITAU mengedepankan pendidikan berbasis agama yang dikemas dalam kurikulum racikannya. Kurikulum di madrasah ini memadukan pendidikan pesantren dengan kurikulum yang disusun oleh Kemenag. Maka tak heran, MITAU berani mengambil langkah *full day scholl* untuk mengimbangi pengaktualan kurikulum yang diusungnya. Tentu hal ini menjadi perhatian tersendiri bagi masyarakat. *Value* atau nilai yang ditawarkan MITAU sangat diterima dengan baik oleh masyarakat. Sehingga dari tahun ke tahun ajaran baru, MITAU selalu dipercaya masyarakat sebagai tempat belajar bagi anak-anaknya.

Kajian Normatif&Saintifik : Pendidik dan Tenaga Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Terwujudnya tujuan tersebut ditentukan oleh sumber daya manusianya baik pendidik, tenaga kependidikan, dan elemen yang lainnya.

Berlandaskan UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 pasal 39, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya pendidikan yang sangat penting. Pendidik bertugas bertugas secara profesional untuk 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. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas

³ Wawancara dengan Bapak Muchlas Samani selaku salah satu pendiri yayasan

untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Sejalan dengan pandangan agama, pendidik adalah orang yang berperan penting dalam kehidupan dan bertanggungjawab untuk menentukan arah dan kelangsungan pendidikan itu sendiri. Oleh sebab itu, Allah meninggikan derajat seorang pendidik yang tercantum dalam surat *al-Mujadalah* ayat 58. Dewasa ini membawa kita pada konsep pendidikan bahwa mendidik tidak sebatas *transfer* ilmu. Pendidikan membantu seseorang untuk mengontruksi pengetahuan melalui kegiatan, fenomena, dan objek yang ingin diketahui. Tentu hal tersebut lebih kompleks, oleh karenanya seorang pendidik juga bertanggung jawab untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik. Baik potensi kognitif, potensi afektif, maupun potensi psikomotorik. Dalam perkembangan berikutnya, paradigma pendidik tidak hanya bertugas sebagai pengajar, yang mendoktrin peserta didik untuk mengetahui bermacam pengetahuan dan *skill* tertentu. Pendidik hanya bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar mengajar. Maka keaktifan proses belajar mengajar sangat tergantung pada peserta didik itu sendiri. Dalam hal ini seorang pendidik dituntut untuk mampu memberikan peranan dan fungsinya dalam menjalankan tugas keguruan.

Bagi peneliti, paradigma tersebut tidak seirama dengan paradigma Jawa yang mengidentifikasikan guru sebagai orang yang *digugu* dan *ditiru*. Ketidakcocokan ini terletak pada peran guru pada masing-masing paradigma. Pada paradigma baru, guru hanya memiliki tugas sebagai motivator dan fasilitator. Sedangkan pada paradigma Jawa, guru adalah orang yang *digugu* dan *ditiru*. Dikatakan *digugu*, karena guru memiliki seperangkat ilmu yang memadai, yang karenanya ia memiliki wawasan dan pandangan yang luas dalam melihat kehidupan ini. Dikatakan *ditiru* karena guru memiliki kepribadian yang utuh, yang karenanya segala tindak tanduknya patut dijadikan panutan dan suri teladan bagi peserta didik. Pengertian ini menjelaskan bahwa tugas guru tidak sekedar mentransformasikan ilmu, tetapi juga bagaimana ia mampu menginternalisasikan ilmunya kepada peserta didik. Oleh karena itu, peran pendidik dapat dikategorikan menjadi tiga. **Pertama**, sebagai pengajar (*instruksional*) yang bertugas merencanakan dan melaksanakan program yang telah disusun serta melaksanakan penilaian setelah program dilakukan. **Kedua**, sebagai pendidik (*educator*) yang mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan dan berkepribadian kamil seiring dengan tujuan Allah dalam menciptakan manusia. **Ketiga**, sebagai pemimpin (*managerial*) yang mengendalikan diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait, terhadap berbagai masalah atas program pendidikan yang dilakukan.⁴

⁴ Abdul Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), 91.

Di sisi lain, pendidik memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab. Sebagaimana yang dirincikan oleh Fatah Yasin, yakni; (1) **Korektor**, yaitu pendidik bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk, koreksi yang dilakukan bersifat menyeluruh dari afektif sampai ke psikomotor. (2) **Inspirator**, yaitu pendidik menjadi inspirator/ilham bagi kemajuan belajar siswa/mahasiswa, petunjuk bagaimana belajar yang baik, dan mengatasi permasalahan lainnya. (3) **Informator**, yaitu pendidik harus dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. (4) **Organisator**, yakni pendidik yang harus mampu mengelola kegiatan belajar mengajar. (5) **Motivator**, pendidik yang mampu mendorong peserta didik agar bergairah dan aktif belajar. (6) **Inisiator**, yakni pendidik yang menjadi pencetus ide-ide inovatif dalam pendidikan dan pengajaran. (7) **Fasilitator**, yakni pendidik yang mampu memberikan fasilitas dalam bentuk apapun saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. (8) **Pembimbing**, yaitu pendidik harus mampu membimbing peserta didik sesuai dengan ajaran serta norma agama dan masyarakat. (9) **Demonstrator**, pendidik bisa mendemonstrasikan bahan pelajaran yang sudah dipahami. (10) Pengelola kelas, yaitu pendidik harus mampu mengelola kelas untuk menunjang interaksi edukatif. (11) **Mediator**, yaitu pendidik menjadi media yang berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaktif edukatif. (12) **Supervisor**, yaitu pendidik hendaknya dapat, memperbaiki, dan menilai secara kritis, terhadap proses pengajaran. (13) **Evaluator**, yaitu pendidik dituntut menjadi evaluator yang baik dan jujur.⁵

Banyaknya tugas pendidik menandakan bahwa tanggung jawab yang dipikulnya memang berat. Tidak semua orang bisa menjadi pendidik profesional. Oleh karena itu, Suwarno merumuskan syarat-syarat untuk menjadi seorang pendidik, diantaranya:

- 1) Kedewasaan. Langeveld berpendapat seorang pendidik harus orang dewasa, sebab hubungan anak dengan orang yang belum dewasa tidak dapat menciptakan situasi pendidik dalam arti sebenarnya.
- 2) Identifikasi norma, artinya menjadi satu dengan norma yang disampaikan kepada anak, misalnya pendidik agama tidak akan berhasil diberikan oleh orang yang sekedar tahu tentang agama tetapi tidak menganut agama yang diajarkan tersebut.
- 3) Identifikasi dengan anak, artinya pendidik dapat menempatkan diri dalam kehidupan anak hingga usaha pendidik tidak bertentangan dengan kodrat anak.
- 4) *Knowledge*, mempunyai pengetahuan yang luas perihal pendidikan.
- 5) *Skill*, mempunyai keterampilan dan seni dalam mendidik.
- 6) *Attitude*, mempunyai sikap jiwa yang positif terhadap pendidikan.⁶

⁵ A. Fatah Yasin, *Dimensi-dimensi Pendidikan Islam* (Malang: UIN Malang Press, 2008), 82.

⁶ Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 181.

Selanjutnya pada UU Sidiknas No.20 tahun 2003 juga telah disebutkan syarat-syarat pendidik. Secara tersirat, seorang guru harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁷ Lebih lanjut, pada pasal 8 sampai 11 dipaparkan persyaratan seorang pendidik, diantaranya:

- 1) Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.
- 3) Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.
- 4) Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan yang penyelenggaraan sertifikasinya oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Sertifikasi ini dilaksanakan secara obyektif, transparan dan akuntabel.⁸

Lebih jauh lagi, seorang pendidik harus memenuhi empat standar kompetensi yang sudah diatur oleh UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Keempat kompetensi tersebut meliputi aspek pedagogis, kepribadian, social, serta profesionalitas pendidik. *Pertama*, kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan. *Kedua*, kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. *Ketiga*, kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. *Keempat*, kompetensi professional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Kajian Santifik : Konsep Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses pencarian SDM yang tepat untuk jabatan tertentu dalam suatu lembaga atau organisasi. Rekrutmen dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satunya diantaranya adalah melalui penyeleksian guna menemukan seseorang yang cocok dan berkompeten.

⁷ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UU RI No. 20 tahun 2003), (Jakarta: Sinar Grafika Offset), 28.

⁸ Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No.14 tahun 2005), (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 8.

Sehingga, proses rekrutmen calon guru harus dilaksanakan secara jujur, transparan, dan menggunakan standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan. Baik pada kebutuhan kuantitas maupun kualitasnya. Pada proses rekrutmen guru, setidaknya melalui empat tahap, yaitu:

- 1) Persiapan rekrutmen guru mulai dari pembentukan panitia, pengkajian undang-undang normative, penetapan syarat calon guru, hingga penyiapan pedoman pemeriksaan hasil ujian/tes.
- 2) Penyebaran pengumuman rekrutmen guru.
- 3) Penerimaan lamaran calon guru baru.
- 4) Seleksi calon guru baru sesuai standar yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaannya, diperlukan adanya penyandaran pada prinsip guna mendapatkan SDM yang sesuai kualifikasi yang telah ditentukan. *Pertama*, rekrutmen guru dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan. *Kedua*, rekrutmen guru dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi guru baru menetapkan pelamar yang lolos dan pelamar yang tidak lolos secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lolos, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lolos. *Ketiga*, guna mendapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi guru baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.

Kajian Empiris : Rekrutmen dan Seleksi Calon Guru di MI Terpadu Amaanatul Ummah Ponorogo

Sebagai madrasah favorit, MITAU harus memaksimalkan segala unsur untuk bisa selaras dengan keinginan masyarakat dan visinya. Pemaksimalan ini bisa diraih salah satunya melalui perekrutan guru yang sesuai standar madrasah. Jajaran guru yang sesuai standar akan membawa madrasah pada tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, MITAU selalu melakukan rekrutmen dan seleksi calon guru dengan ketat dan sistematis. Seperti halnya yang peneliti uraikan sebelumnya, MITAU bersandar pada aspek-aspek yang memang harus diperhatikan. Mulai dari standar pendidik/guru berdasarkan undang-undang, prinsip rekrutmen, dan penyelarasannya dengan tujuan pendidikan. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Wahyudi selaku Kepala Madrasah. Beliau menyampaikannya sebagaimana berikut:

“Kita sebagai madrasah yang diberi amanah oleh umat memang harus memberikan kiprah semaksimal mungkin. Terutama pada *ustadz/ustadzahnya*, MITAU sangat menaruh perhatian pada jajaran guru. Mau bagaimanapun juga, seorang guru sangat berpengaruh bagi kelangsungan madrasah. Semua ini kami lakukan untuk kebaikan madrasah dan masyarakat yang menitipkan amanah kepada MITAU.”⁹

⁹ Wawancara dengan Bapak Wahyudi selaku guru madrasah.

Bukan tanpa alasan, perhatian besar MITAU terhadap jajaran gurunya akan sangat berpengaruh pada jalannya *value*/nilai yang ditawarkan. Madrasah ini memiliki daya tarik yang sangat tinggi di masyarakat, khususnya di Kecamatan Kauman. Kebanyakan dari wali santri/murid mengamanahkan buah hatinya di MITAU karena pola asuh yang diadopsi dari pesantren. Kemudian, pendidikan agama yang diprioritaskan. Selain itu, mayoritas wali santri sangat menyukai program *full day scholl* dengan beragam alasan. Ada yang berkenan karena alasan pekerjaan hingga sore hari, ada yang suka karena anak tetap terjaga dari pergaulan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, MITAU harus mengisi formasi *ustadz/ustadzah* sebaik mungkin. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Bapak Widodo selaku kepala madrasah, sebagaimana berikut:

“Poin penting yang perlu ditekankan kepada *ustadz/ustadzah* adalah tanggungjawab menjaga citra madrasah. Dari semua lembaga pendidikan dasar, kita satu-satunya madrasah di Kecamatan Kauman, *mas*. Inilah yang menjadikan titik magnet bagi masyarakat sekitar untuk mengamanahkan pendidikan anak-anaknya di MITAU. Selain itu, wali santri juga sangat menyukai program *full day scholl* karena buah hatinya akan terjaga sepanjang hari di madrasah dengan kegiatan-kegiatan positif tentunya. Meskipun demikian, selama ini anak-anak juga suka dan *alhamdulillah* tidak ada yang mengeluh untuk minta pulang. Mungkin ini juga yang menjadi *insight* bagi masyarakat luas dari kecamatan lain, bahkan ada yang dari Ponorogo bagian perbatasan barat.”¹⁰

Maka tak heran, jika proses rekrutmen calon guru di MITAU tergolong cukup unik. Meskipun dilaksanakan dengan ketat dan sistematis, namun suasana hangat tetap dihadirkan supaya calon guru bisa bebas berekspresi dan maksimal dalam menunjukkan potensinya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Sarmini selaku pendiri madrasah:

“Hampir semua *ustadz/ustadzah* MITAU itu masih muda-muda semua. Bahkan semuanya ketika kami rekrut dalam kondisi *fresh graduate*. Tapi bukan berarti kami tidak menerima calon guru yang sudah berumur. Kami hanya terfokus pada calon guru yang berkompeten, memiliki potensi, dedikasi dan semangat yang tinggi, tidak ketinggalan zaman, dan punya *skill* yang bisa diajarkan kepada murid-muridnya supaya mereka ada ruang untuk mengasah bakat.”¹¹

Ketika menjalani rekrutmen, para calon guru dites melalui beberapa tahapan. Tahap awal adalah **tes akademik**. Pada tahap ini, calon guru dipastikan menguasai bidang akademisnya. Sebagaimana yang diapaparkan dalam UU Sisdiknas di atas, seorang guru harus menguasai bidang akademik spesifik. Tugas guru sebagai informator tentu mewajibkannya untuk kompeten dalam keilmuan yang akan disampaikan kepada peserta didik. Namun yang menjadi keunikan, MITAU tidak mengkotak-kotakkan guru berdasarkan lulusannya. Fokus madrasah ini adalah kompeten. Jika di

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Widodo selaku salah satu pendiri sekaligus kepala madrasah.

¹¹ Wawancara dengan Ibu Sarmini selaku salah satu pendiri madrasah.

MITAU tersistem sebuah keharusan untuk menjalankan linieritas saja, maka sangat disayangkan bagi calon guru yang berkompoten namun tidak linier. Dengan kata lain, MITAU membuka peluang bagi *fresh graduate* yang benar-benar berkompoten meskipun tidak linier dengan gelar bidang keilmuannya.

Setelah lolos, calon guru lanjut ke tahap **tes *micro teaching***. Pada tahap ini, mereka dituntut untuk memiliki seni mengajar. Jika hanya menguasai materi saja maka akan berakibat fatal. Jika lolos, mereka bisa lanjut ke tahap **tes psikomotor**. Pada tahap ini, masing-masing guru beradu potensi. Bahkan tahap inilah yang paling menentukan tingkat diterimanya calon guru. Karena MITAU menginginkan guru yang tidak hanya pintar dan pandai mengajar, namun harus berbakat. Para calon guru tentu memiliki kecenderungannya masing-masing, begitu juga perihal keterampilan. Ada yang lihai dalam kesenian, ada juga yang pandai tartil, ada yang olahragawan, dan seterusnya.

Keragaman bakat dari calon guru inilah yang nantinya akan MITAU pilih sebijak mungkin untuk pengembangan madrasah. Hal ini tentu akan sangat berguna terutama bagi peserta didik yang menerima banyak efek daripada keterampilan-keterampilan yang dimiliki calon guru. Salah satu keunikan sudut pandang yang dimiliki MITAU terdapat pada tahap ini. MITAU tidak hanya memandang psikomotorik sebagai aspek keterampilan atau bakat yang dimiliki oleh calon guru saja. MITAU juga melirik adab yang harus dijunjung oleh guru sebagai nilai tertinggi di madrasah. Setelah itu, para calon guru akan berhadapan dengan tahapan terakhir yakni **wawancara**. Pada tahap inilah MITAU memantapkan dirinya dalam merekrut calon guru begitu juga sebaliknya. Hal ini menjadi penting, dikarenakan banyak point inti yang nantinya berpengaruh besar pada kinerja guru itu sendiri. Contoh kecil seperti kondisi madrasah, *culture* atau budaya madrasah, pendapatan, dan lain sebagainya.

Keinginan demi keinginan madrasah terhadap standar guru perlahan terwujud. Meskipun memiliki standar yang cukup tinggi, namun hal ini akan kembali pada kebaikan madrasah itu sendiri. Di sisi lain, upaya MITAU dalam mencari pendidik yang professional juga selaras dengan UU Sidiknas No.20 tahun 2003 tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Cukup jelas, maksud yang tertuang dalam undang-undang tersebut ditujukan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Bagi peneliti, upaya tersebut perlu diperhatikan oleh lembaga pendidikan lain sebagai aktualisasi UU Sidiknas No.20 tahun 2003 tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Mengingat seorang pendidik adalah unsur terpenting bagi kelangsungan pendidikan dan lembaganya. Hal yang sama, kualitas pendidikan dan lembaganya juga sangat dipengaruhi oleh pendidiknya. Tidak bisa dipungkiri, kualitas peserta didik sebagai *output*, kualitas pendidikan, maupun kualitas lembaganya, semua sudah terlingkar satu mata rantai yang terikat pada kualitas pendidiknya. Dengan demikian, lembaga pendidikan perlu menaruh perhatian besar pada rekrutmen dan seleksi guru sebagai aktualisasi UU Sidiknas No.20 tahun 2003 tentang pendidik dan tenaga kependidikan.

CONCLUSION

Berdasarkan data yang peneliti peroleh, dapat diklasifikasikan menjadi tiga kesimpulan. *Pertama*, Madrasah Ibtida'iyah Amaanatul Ummah menjadi madrasah favorit karena menawarkan banyak value seperti; Pendidikan pesantren, fullday scholl, dan lain sebagainya. Diantara value yang ditawarkan supaya terwujud, maka harus dibarengi pendidik yang sesuai standar kualifikasinya. *Kedua*, pendidik dan tenaga kependidikan menurut UU Sidiknas No.20 tahun 2003 adalah SDM professional yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional. Pendidik memiliki tanggungjawab besar dalam kelangsungan pendidikan dan lembaganya. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pendidik harus memiliki standar kompetensi dan berbagai macam syarat yang harus terpenuhi. *Ketiga*, rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan tambahan SDM melalui beberapa tahapan yang mencakup; Identifikasi dan evaluasi sumber-sumber rekrutmen, menentukan kebutuhan SDM, proses seleksi, penempatan, dan orientasi SDM itu sendiri. MITAU adalah lembaga yang sangat memerhatikan hal ini. Realisasinya, MITAU merekrut calon guru melalui beberapa tahapan tes, yakni; Tes akademik, micro teaching atau skill mengajar, tes keterampilan atau psikomotor, dan yang terakhir adalah wawancara untuk pemantapan calon guru.

REFERENSI

- Faturrohman, Pupuh. (2007). *Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*. Jakarta: Refika Aditama.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Sleman: Budi Utama.
- Mujib, Abdul. (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Yasin, A. Fatah. (2008). *Dimensi-dimensi Pendidikan Islam*. Malang: UIN Malang Press.
- Rosyadi, Khoiron. (2004). *Pendidikan Profetik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional. (2010). *UU RI No. 20 tahun 2003*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-undang Guru dan Dosen. (2010). *UU RI No.14 tahun 2005*. Jakarta: Sinar Grafika.