

**STRATEGI REKRUTMEN DAN PEMBINAAN GURU DI DAYAH JAMIAH
AL-AZIZIYAH DESA BATE ILIEK SAMALANGA BIREUEN**

Husnul Khatami^{1*} Almuhammad^{2*} Said Alwi^{3*}

¹Universitas Islam Al-Aziziyah Indonesia

²Universitas Islam Al-Aziziyah Indonesia

³Universitas Islam Al-Aziziyah Indonesia

*¹Email: Husnul928khatami@gmail.com, *²Email: Almuhammad@gmail.com, *³Email: Saidalwi@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the recruitment strategies for teachers at Dayah Jamiah Al-Aziziyah and explore in depth the teacher development processes implemented to ensure teaching quality while adapting to contemporary advancements. By examining recruitment and teacher development practices, this research seeks to provide a comprehensive perspective on the efforts of Dayahs in Aceh to preserve and enhance the quality of education in an evolving era. The research adopts a qualitative descriptive method with a case study approach. Data collection techniques include observations, interviews, and documentation. The study was conducted at Dayah Jamiah Al-Aziziyah in Samalanga, Bireuen, Aceh. Primary data were obtained through interviews with dayah leaders, junior and senior teachers, as well as direct field observations. The findings reveal that the teacher recruitment strategy at Dayah Jamiah Al-Aziziyah is conducted internally, recruiting only its graduates who have completed a minimum of seven years of education. The selection process includes tests on Qur'anic reading skills and mastery of classical Islamic texts (Kitab Turats), emphasizing integrity and a spirit of dedication. Teacher development is carried out through regular study sessions with the leadership to improve the teachers' human resource quality, along with supervision by senior teachers to maintain teaching standards and conduct evaluations.

Keywords: Teacher recruitment strategy, teacher development.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi rekrutmen guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah serta menggali secara mendalam proses pembinaan yang diterapkan untuk memastikan kualitas pengajaran tetap terjaga serta menyesuaikan terhadap perkembangan zaman. Dengan mengkaji rekrutmen dan pembinaan guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan komprehensif terhadap upaya Dayah di Aceh dalam melestarikan dan perkembangan kualitas pendidikan di era yang sedang berkembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lokasi penelitian adalah Dayah Jamiah Al-Aziziyah di Samalanga, Bireuen, Aceh. Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dayah, guru junior dan senior, serta observasi langsung di lapangan. Temuan penelitian

menunjukkan bahwa strategi rekrutmen guru di Dayah Jamiah Al- Aziziyah dilakukan secara internal dengan hanya merekrut lulusan dayah itu sendiri yang telah menyelesaikan pendidikan minimal tujuh tahun. Proses seleksi mencakup tes kemampuan membaca Al-Qur'an dan kitab Turats, dengan menekankan integritas dan semangat pengabdian. Pembinaan guru dilakukan melalui pengajian rutin bersama pimpinan untuk meningkatkan kualitas SDM guru, serta pengawasan oleh guru senior terhadap guru junior untuk memastikan kualitas pengajaran di dayah tersebut tetap terjaga dan melakukan evaluasi guru.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen Guru, Pembinaan guru.

PENDAHULUAN

Dayah merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Aceh yang telah berperan penting dalam membangun sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai keislaman. Selain sebagai pusat pendidikan, dayah juga berfungsi sebagai tempat pengajaran dan dakwah Islam yang tetap relevan hingga kini. Dalam perkembangannya, dayah terbagi menjadi tiga varian utama: dayah salafi yang fokus pada pembelajaran kitab klasik, dayah modern yang mengintegrasikan kurikulum umum, dan dayah komprehensif yang menggabungkan kedua pendekatan tersebut. Peran guru sangat sentral dalam menentukan keberhasilan pendidikan di dayah. Namun, salah satu tantangan yang sering dihadapi adalah krisis guru yang istiqamah mengajar, terutama di dayah salafi. Guru di dayah seringkali mengajar atas dasar pengabdian tanpa dukungan finansial yang memadai, sehingga manajemen perekrutan dan pembinaan guru menjadi aspek krusial. Dayah dituntut untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam rekrutmen dan pembinaan guna menjawab tantangan modern, seperti meningkatnya harapan masyarakat terhadap profesionalisme lembaga pendidikan. Dayah Jamiah Al-Aziziyah, yang berdiri sejak tahun 2012 di Batee Iliiek Samalanga, merupakan salah satu contoh dayah yang berhasil mengelola proses rekrutmen dan pembinaan guru dengan baik. Pola perekrutan yang lebih selektif, seperti menekankan kompetensi, nilai karakter, dan loyalitas calon guru, menjadi kunci keberhasilan dayah ini dalam mempertahankan kualitas pendidikannya. Penataan guru yang dilakukan secara berkala dan berkelanjutan juga berkontribusi terhadap pertumbuhan jumlah santri dan guru setiap tahunnya. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam strategi rekrutmen dan pembinaan guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang pentingnya manajemen yang efektif dalam menjaga keberlangsungan pendidikan di lembaga nonformal seperti dayah. Dayah merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Aceh yang telah berperan signifikan dalam membangun sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai keislaman. Selain menjadi pusat pendidikan, dayah juga berfungsi sebagai tempat pengajaran dan dakwah Islam. Relevansi dayah tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang seiring dengan dinamika zaman. Dalam perkembangannya, dayah di Aceh terbagi menjadi tiga varian utama, yaitu:

1. Dayah Salafi: Berfokus pada pembelajaran kitab kuning (kitab klasik) sebagai dasar pemahaman keilmuan Islam.

2. Dayah Modern: Mengintegrasikan kurikulum umum dengan pendidikan Islam untuk menjawab tantangan zaman.
3. Dayah Komprehensif: Menggabungkan pendekatan salafi dan modern, yang memberikan keseimbangan antara tradisi dan kebutuhan kontemporer.

Di setiap dayah, guru memainkan peran sentral dalam keberhasilan pendidikan. Guru tidak hanya bertindak sebagai pengajar, tetapi juga pembimbing spiritual yang mentransmisikan nilai-nilai Islam kepada santri. Namun, peran ini menghadapi berbagai tantangan, terutama di dayah salafi. Salah satu kendala utama adalah krisis guru yang *istiqamah* dalam mengajar. Guru dayah seringkali mengabdikan diri tanpa dukungan finansial yang memadai, yang menyebabkan tingkat keberlanjutan dalam pengajaran menjadi tidak stabil. Manajemen rekrutmen dan pembinaan guru di dayah menjadi aspek krusial untuk menjawab tantangan ini. Harapan masyarakat yang terus meningkat terhadap profesionalisme lembaga pendidikan Islam mendorong dayah untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih selektif serta pembinaan berkelanjutan. Strategi ini tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan kompetensi, tetapi juga untuk mempertahankan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitas dayah. Dayah Jamiah Al-Aziziyah, yang berdiri sejak tahun 2012 di Batee Iliék Samalanga, merupakan salah satu contoh dayah yang berhasil mengelola proses rekrutmen dan pembinaan guru. Dengan pola rekrutmen yang lebih selektif, dayah ini menekankan pada tiga aspek utama:

1. Kompetensi: Calon guru harus memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan dayah, baik dalam bidang kitab klasik maupun pendidikan umum.
2. Karakter dan Nilai: Loyalitas, komitmen, dan akhlak menjadi syarat utama yang harus dipenuhi oleh calon guru.
3. Keseimbangan Profesional dan Spiritual: Dayah memastikan bahwa guru memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengajaran mereka.

Proses rekrutmen yang ketat ini diimbangi dengan pembinaan berkelanjutan. Penataan guru dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memastikan bahwa kebutuhan dayah terhadap tenaga pendidik dapat terpenuhi. Strategi ini telah memberikan dampak positif, baik terhadap peningkatan jumlah santri maupun kualitas pendidikan di Dayah Jamiah Al-Aziziyah. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam strategi rekrutmen dan pembinaan guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah. Dengan menelusuri model manajemen yang diterapkan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang pentingnya pengelolaan yang efektif dalam menjaga keberlangsungan pendidikan di lembaga nonformal seperti dayah. Penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan bagi pengelola dayah lain dalam mengembangkan pendekatan yang relevan dengan kebutuhan zaman, tanpa kehilangan identitas keislaman yang menjadi fondasi pendidikan di dayah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Penelitian kualitatif dipilih karena bertujuan untuk menganalisis secara mendalam dan mengungkap makna dari data-data deskriptif, bukan data berbentuk angka. Data deskriptif yang dikumpulkan berkaitan dengan strategi rekrutmen dan pembinaan guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah, yang kemudian akan dianalisis menggunakan teori-teori relevan. Pendekatan studi kasus digunakan karena memungkinkan peneliti untuk mendalami suatu kasus tertentu melalui pengumpulan berbagai sumber

informasi. Studi kasus memberikan gambaran mendalam dan menyeluruh mengenai strategi rekrutmen dan pembinaan guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah. Data dikumpulkan berupa hasil observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumen pendukung yang relevan. Lokasi penelitian dilakukan di Dayah Jamiah Al-Aziziyah yang terletak di Jl. Makam Tgk. Chik Kuta Gle, Desa Batee Iliek, Kecamatan Samalanga, Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh. Dayah ini dipilih sebagai objek penelitian karena relevansinya dengan fokus kajian tentang strategi rekrutmen dan pembinaan guru dalam konteks dayah. Dengan menggali lebih dalam praktik yang diterapkan di Dayah Jamiah Al-Aziziyah. Rancangan studi kasus dipilih karena memberikan peluang bagi peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam suatu kasus tertentu melalui pengumpulan berbagai sumber informasi. Studi kasus relevan digunakan untuk menggambarkan praktik spesifik di Dayah Jamiah Al-Aziziyah, yang dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai strategi rekrutmen dan pembinaan guru. Dengan studi kasus, peneliti dapat memahami dinamika internal dan eksternal yang memengaruhi keberhasilan manajemen guru di dayah tersebut.

PEMBAHASAN

1. Strategi rekrutmen Guru

Kata "Strategi" memiliki akar dari bahasa Yunani "Stratego" yang berarti komandan militer pada zaman demokrasi Athena.¹ Kata ini kemudian berkembang untuk merujuk pada perencanaan dan pengambilan keputusan dalam konteks militer yang akhirnya diterapkan pada dunia bisnis dan manajemen. Strategi melibatkan perumusan, implementasi, dan evaluasi tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia seperti rekrutmen.² Sedangkan pengertian rekrutmen Flippo mendefinisikan sebagai proses pencarian dan pemilihan calon tenaga kerja yang berkualitas untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.³ Serta Merujuk dalam konteks Islam, rekrutmen juga menekankan aspek keadilan dan profesionalisme, seperti yang tercermin dalam Q.S Al-Qashash: ayat 26, yang menyebutkan cuplikan surat bahwa pekerja terbaik adalah yang "kuat dan dapat dipercaya".⁴ Dua kata tersebut ketika dihubungkan memiliki pengertian yang satu yaitu: strategi rekrutmen merupakan bagian integral dari perencanaan strategis organisasi yang melibatkan pencarian dan seleksi kandidat yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta dapat berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi. Namun Proses rekrutmen di dayah jamiah al-aziziyah memiliki beberapa sisi antaranya:

a. Proses Perencanaan Rekrutmen

Proses perencanaan rekrutmen di Dayah Jamiah Al-Aziziyah merupakan langkah awal yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di dayah itu. Berdasarkan temuan penelitian, perencanaan ini melibatkan analisis

¹ Porter, Michael E. *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors.* (Free Press, 1980).⁴

Fred R. David. *Strategic Management: Concepts and Cases*, Edisi 15 (Pearson Education: Upper Saddle River 2013). 5

³ Edwin B. Flippo (1984). *Personnel Management*. Edisi 6. (McGraw-Hill Book Company :1984). 30-35.

⁴ Al-Qur'an dan Terjemahannya, Kementerian Agama RI, 2019, QS Al-Qashash: 26.

kebutuhan tenaga pendidik yang fokus pada pemahaman ahlusunnah waljamaah yang didasarkan kemampuan membaca Al-Qur'an dan kitab kuning, serta integritas moral calon guru. Langkah ini sejalan dengan teori "Malayu S.P. Hasibuan yang menyebutkan bahwa "Analisis pekerjaan (job analysis) merupakan langkah pertama dalam merancang rekrutmen. Analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap posisi memiliki standar yang jelas terkait tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan".⁵

Persiapan perencanaan rekrutmen mencakup kabang pendidikan dayah jamiah al-aziziyah yaitu menentukan jadwal dan prosedur pelaksanaan seleksi. Langkahlangkah ini sesuai dengan teori rekrutmen modern yang menekankan pentingnya perencanaan matang untuk menghindari kesalahan dalam seleksi. Dayah Jamiah Al- Aziziyah juga mengintegrasikan nilai-nilai moral calon guru dengan memastikan bahwa calon guru memiliki sifat amanah dan kompetensi spiritual yang baik, seperti yang dijelaskan dalam QS. Al-Qasas: 26, "Sesungguhnya orang yang paling baik untuk kamu ambil sebagai pekerja ialah yang kuat (kompeten) dan dapat dipercaya." Selain itu, strategi perencanaan ini menunjukkan komitmen dayah untuk menjaga kualitas tenaga pendidik, bukan hanya pada aspek akademik tetapi juga pada nilai pengabdian dan dedikasi. Hal ini relevan dengan prinsip manajemen strategis yang dikemukakan oleh Fred R. David, di mana visi dan misi organisasi harus menjadi dasar perencanaan strategis. Visi dayah untuk mencetak generasi Islami yang berkualitas menjadi fondasi dari setiap proses perekrutan yang dirancang.

b. Pelaksanaan Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen di Dayah Jamiah Al-Aziziyah menekankan pada pendekatan seleksi berbasis nilai-nilai dalam pesantren salafi pada umumnya dan kompetensi praktis. Berdasarkan temuan penelitian, proses ini melibatkan serangkaian tes, termasuk kemampuan membaca Al-Qur'an, memahami kitab kuning, serta wawancara mendalam yang mengevaluasi kepribadian dan komitmen calon guru terhadap tugas menjadi guru. Pendekatan ini dapat dikaitkan dengan teori seleksi yang dijelaskan oleh Simamora, di mana seleksi bertujuan untuk menemukan individu yang memiliki kualifikasi terbaik sesuai kebutuhan organisasi. Tahapan seleksi yang diterapkan mencakup seleksi baca Al-quran dan kitab, namun ketika peneliti dalam melebihi dari dua tes tersebut, seperti pada tes al-quran tidak hanya sekedar baca namun harus mengerti hukum tajwid yang mencakupi makhrajul hurufnya kalau di kitab harus menguasai beberapa ilmu lain seperti nahwu, sharaf, ushul fiqh dan mantiq sekalipun persyaratan tidak tertulis. Ketika peneliti menghubungkan tes sleksi ini dengan keteori sebelumnya ada titik temu dengan teori yang dipaparkan oleh Edwin B. Flippo yang mengatakan "proses rekrutmen harus memastiakn kandidat memilki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi"⁶ Maka sejalan pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh dayah jamiah alaziziyah yang tujuannya untuk mengukur sejauh mana calon guru mampu memenuhi kebutuhan dayah dalam pengajaran kitab kuning sebagai inti pendidikan di dayah salafi tesebut. Namun penlilaian aspek kepribadian moral dan spiritual calon guru juga sangat diutamakan. Sebagai pendekatan yang selaras dengan konsep Islam, di mana Rasulullah SAW menekankan pentingnya kecerdasan (fathanah), kejujuran (shiddiq), dan sifat dapat dipercaya (amanah) dalam memilih pemimpin atau pekerja. Dengan demikian, tujuan seleksi tidak hanya

⁵ Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara 2011). 79

⁶ Edwin B. Flippo. Personel management, (McGraw: 1984) h. 201.

bertujuan memenuhi kebutuhan tenaga pengajar tetapi juga memastikan kesesuaian nilai-nilai calon guru dengan misi dayah jamiah al-aziziyah.

c. Pembagian Tugas untuk Calon Guru

Pembagian tugas kepada calon guru yang telah lulus seleksi tes tidak serta merta mendapatkan jam mengajar namun menunggu kelas yang kosong seperti pada penjelasan sebelumnya. Namun sebelumnya calon guru kegiatan lain seperti menjadi pembina asrama, membimbing kegiatan seperti mengarahkan santri untuk gotoroyong, berjamaah, dan pengelolaan administratif. Tugas-tugas ini dirancang untuk memberikan pengalaman langsung dalam mengelola berbagai aspek operasional dayah, agar calon guru tidak hanya memahami peran mereka di ruang kelas, tetapi juga berkontribusi pada kehidupan santri di luar pembelajaran formal. Strategi ini sejalan dengan teori Malayu S.P. Hasibuan yang menekankan pentingnya job enrichment sebagai langkah untuk meningkatkan keterampilan dan tanggung jawab pekerja. Dengan melibatkan calon guru dalam tugas-tugas tambahan. Manfaat dari pembagian tugas ini cukup signifikan. Calon guru tidak hanya terlatih dalam tanggung jawab teknis tetapi juga mengalami pembentukan karakter yang mendalam. Mereka diajarkan untuk mengelola waktu, bekerja sama dalam tim, dan menghadapi tantangan nyata di lapangan. Pengalaman ini menjadi modal penting bagi mereka untuk menjalani peran sebagai guru yang multifungsi di masa depan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2, "Tugas seorang guru tidak hanya terbatas pada proses pembelajaran, tetapi juga mencakup pembimbingan, pelatihan, dan pengabdian kepada masyarakat".⁷ Dengan demikian, pembagian tugas yang diterapkan di Dayah Jamiah Al-Aziziyah menjadi salah satu bentuk implementasi nyata dari teori pendidikan yang holistik. Jika dibandingkan dengan praktik rekrutmen guru di lembaga pendidikan formal, pendekatan ini memiliki keunikan tersendiri. Dayah memberikan kesempatan kepada calon guru untuk menjalani peran multifungsi yang jarang diterapkan di lembaga lain. Hal ini menjadi kekuatan dalam membentuk guru yang adaptif, mandiri, dan berkomitmen tinggi terhadap misi pendidikan. Namun, pendekatan ini juga menuntut adanya pengawasan yang ketat agar pembagian tugas tidak menjadi beban yang terlalu berat bagi calon guru, sehingga mereka tetap dapat fokus pada pengembangan kompetensi inti sebagai pendidik. Strategi ini menunjukkan bahwa Dayah Jamiah Al-Aziziyah berhasil memadukan teori manajemen modern dan nilai-nilai Islami untuk membentuk tenaga pendidik yang berkualitas.

2. Pembinaan Guru Dayah Jamiah Al-Aziziyah.

a. Pengajian Wajib bagi Guru

Di Dayah Jamiah Al-Aziziyah, guru-guru diwajibkan mengikuti pengajian rutin setiap malam dan setelah salat Subuh. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam berbagai disiplin ilmu di dayah, seperti Tauhid, Tafsir, dan Fiqih. Pengajian ini bukan hanya menjadi sarana pembelajaran berkelanjutan, tetapi juga media untuk memperkuat pemahaman guru terhadap nilai-nilai keislaman yang akan mereka ajarkan kepada santri. Sistem absensi yang diterapkan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam dayah, di mana kehadiran guru dicatat secara konsisten. Guru yang memiliki tingkat kehadiran rendah akan diberikan peringatan

⁷ <https://dinaspendidikan.bojonegorokab.go.id/> Di akses Tgl 19 November 2024

berupa nasihat, namun jika hal ini tidak diindahkan, mereka diminta meninggalkan dayah sebagai bentuk evaluasi terhadap komitmen. Pendekatan ini mencerminkan penerapan teori pembinaan tenaga pendidik yang disebutkan oleh Hadari Nawawi, di mana guru tidak hanya dipilih berdasarkan kompetensi awal, tetapi juga harus terus ditingkatkan melalui proses pengembangan berkelanjutan. Pengajian rutin yang diwajibkan kepada guru-guru ini berfungsi sebagai program pembinaan intensif yang tidak hanya memperkuat penguasaan ilmu agama mereka tetapi juga menjaga kualitas pembelajaran di dayah. Menurut Nawawi, pembinaan tenaga pendidik mencakup pengawasan terhadap kinerja dan sikap, yang dalam hal ini diwujudkan melalui sistem absensi dan evaluasi berdasarkan kehadiran dalam kegiatan pengajian. Selain itu, kewajiban mengikuti pengajian rutin mencerminkan integrasi antara proses pembelajaran dan pembinaan karakter, di mana guru diharapkan menjadi teladan bagi santri, baik dalam ilmu maupun perilaku. Ketika dikaitkan dengan hadis Rasulullah yang diriwayatkan oleh Muslim menekankan pentingnya ilmu sebagai sarana peningkatan kualitas manusia. Rasulullah SAW bersabda: “Barang siapa yang menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga.” (HR. Muslim).⁸ Kewajiban hadir dalam pengajian rutin ini menjadi salah satu indikator untuk mengukur sejauh mana guru memiliki amanah dan tanggung jawab terhadap peran mereka sebagai guru. Dari sisi manajemen pendidikan, langkah ini juga sesuai dengan prinsip pengembangan kualitas sumber daya manusia, di mana evaluasi berkelanjutan terhadap komitmen dan kompetensi tenaga pendidik menjadi salah satu komponen penting. Fred R. David dalam teorinya tentang manajemen strategi menjelaskan bahwa: “Evaluasi adalah langkah akhir dari implementasi strategi yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.”⁹ Dalam konteks ini, sistem absensi dan tindakan tegas terhadap guru yang tidak berkomitmen menunjukkan penerapan evaluasi yang bertujuan mempertahankan kualitas tenaga pendidik di Dayah Jamiah Al-Aziziyah. Lebih jauh lagi, kegiatan pengajian rutin ini juga memberikan dampak positif pada penguatan ikatan sosial antara guru-guru di dayah. Melalui interaksi yang terjadi selama pengajian, guru dapat berbagi pengalaman, mempererat silaturahmi, dan saling mendukung dalam peningkatan kompetensi masing-masing. Hal ini sesuai dengan pandangan pendidikan Islam yang tidak hanya menekankan pada pengembangan intelektual tetapi juga nilai-nilai sosial dan spiritual yang menjadi bagian integral dari misi pendidikan.

Dengan demikian, kewajiban mengikuti pengajian rutin bukan sekadar aktivitas tambahan bagi guru, tetapi merupakan strategi pembinaan yang terintegrasi untuk membangun tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik tetapi juga memiliki dedikasi dan integritas tinggi. Langkah ini memastikan bahwa Dayah Jamiah Al-Aziziyah mampu terus berkembang sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas dan berlandaskan nilai-nilai pesantren pada umumnya.

b. Guru di Wajibkan Mengajar Privat

Guru-guru juga diwajibkan mengajar santri secara privat sebagai bagian dari pembinaan. Ini tidak hanya bertujuan untuk mengasah kemampuan guru, tetapi juga memastikan bahwa pemahaman mereka terhadap kitab-kitab tetap kuat dan akurat. Sebagaimana teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Ralph M. Stogdill yang

⁸ Sahih Muslim, Bab Keutamaan Ilmu (Dar al-Ma'rifah, Beirut). 2699

⁹ Fred R. David, *Strategic Management: Concepts and Cases*, (Pearson Education, 2020). 360-390

menekankan “Pentingnya tugas dan tanggung jawab tambahan dalam pembentukan karakter”.¹⁰ Sistem pembinaan di dayah ini memperkuat teori tersebut, yang mengedepankan pengembangan kompetensi dan integritas guru dalam menjalankan pengajaran. Sistem Pengawasan dan Evaluasi Guru-guru senior ditugaskan untuk mengawasi dan membimbing guru junior, dengan tanggung jawab yang jelas untuk memastikan kelancaran aktivitas dayah. Hal ini sehubungan dengan teori yang di paparkan oleh Ralph M. Stogdill pada bab teori sebelumnya Ia mengatakan “kepemimpinan harus menekankan pentingnya tugas dan tanggung jawab tambahan untuk membentuk karakter kepada karyawan”.¹¹ Hal ini stimulus dengan ketegasan pimpinan terhadap penugasan guru senior terhadap ketertiban kepada guru junior. Evaluasi tahunan dilakukan untuk menilai kinerja guru dan memberikan arahan dan nasehat terkait tantangan yang mereka hadapi saat mengajar.

PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan pembinaan guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah berjalan dengan baik, berdasarkan dua rumusan masalah yang telah diajukan. Dalam hal rekrutmen, guru-guru yang diterima di dayah ini berasal dari lulusan internal yang telah menyelesaikan pendidikan minimal tujuh tahun di dayah. Seleksi dilakukan fokus utama pada kemampuan membaca Al-Qur'an dan kitab-kitab klasik (kitab kuning). Motivasi para guru untuk bergabung bukan didorong oleh faktor finansial, melainkan karena niat pengabdian mereka untuk menyebarkan ilmu agama dan memberikan keberkahan bagi diri mereka dan santri. Tugas mengajar di dayah dianggap sebagai kehormatan, dengan tujuan agar santri dapat melaksanakan kewajiban agama berdasarkan ilmu yang diajarkan. Sementara itu, dalam hal pembinaan guru, Dayah Jamiah Al-Aziziyah memiliki sistem yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran. Pembinaan dilakukan melalui pengajian rutin setiap malam dan setelah shalat subuh, serta kewajiban mengajar privat kepada santri. Selain itu, guru senior berperan penting dalam mengawasi dan membimbing guru junior, memastikan adanya transfer ilmu yang berkelanjutan. Evaluasi bulanan juga diterapkan untuk menilai kinerja guru, guna menjaga kualitas pengajaran dan keberlangsungan pendidikan di dayah. Dengan demikian, strategi rekrutmen dan pembinaan yang diterapkan di Dayah Jamiah Al-Aziziyah berfokus pada kualitas pengajaran dan pengabdian, yang berujung pada pengembangan ilmu agama secara maksimal bagi para santri. Sebagai saran, pelatihan berkala mengenai metode pengajaran dapat meningkatkan keterampilan profesional guru, sehingga kualitas pengajaran dapat lebih optimal dalam mendidik santri.

DAFTAR PUSTAKA

- David, F. R. (2013). *Strategic management: Concepts and cases* (15th ed.). Pearson Education.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. (n.d.). *Portal Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro*. Diakses 16 November 2024 dari <https://dinaspendidikan.bojonegorokab.go.id/>

¹⁰ Ralph M. Stogdill, “Handbook Of Leadership: A Survey Of Theory And Research”, (Free Press, New York 1974). 165

¹¹ Ralph M. Stogdill, “Handbook Of Leadership: A Survey Of Theory And Research”, (Free Press, New York 1974). 201

- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (6th ed.). McGraw-Hill Book Company.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. Free Press.
- Sahih Muslim. (n.d.). *Bab Keutamaan Ilmu*. Dar al-Ma'rifah.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.