

**SISTEM REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN ANNAKHIL  
MUKOMUKO BENGKULU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah untuk  
memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd)



Oleh:

**KIKI SUNDARI**

**NIM: 18021021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
(TARBIYAH)**

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DARUNNAJAH**

**JAKARTA**

**2022 M / 1444 H**

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya.

Nama : Kiki Sundari

NIM : 18021021

Tempat, Tanggal Lahir : Mukomuko, 25 April 1999

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan dari Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah Jakarta seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini, saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan morm, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini, bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku.

Jakarta, 24 Agustus 2022

**Kiki Sundari**

## ABSTRAK

**Kiki Sundari, 18021021, *Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Annakhil, Mukomuko, Bengkulu)***. Skripsi : Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah Jakarta, 2022, 114 halaman.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengelola bumi dan sumber daya yang ada didalamnya demi kesejahteraan manusia dan seluruh makhluk yang ada di muka bumi. Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi perlu dikelola dengan baik dan terutama dalam proses dilakukannya rekrutmen. Adapun objek yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah Pondok Pesantren Annakhil, Mukomuko, Bengkulu dengan tujuan : (1) untuk mengetahui dasar rekrutmen, (2) mengetahui sumber rekrutmen, dan (3) metode rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil, Mukomuko, Bengkulu. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan apa yang ada di lokasi penelitian. Unit analisis informan pada penelitian ini adalah wakil pengasuh pesantren, kepala SMP dan SMK Pondok Pesantren Annakhil dan staff departemen sumber daya manusia yayasan. Hasil dari penelitian ini adalah (1) yang menjadi dasar proses rekrutmen adalah adanya SOP Penerimaan Guru dan Administratur Yayasan, (2) rekrutmen bersumber dari internal dan eksternal, yakni bersumber dari alumni-alumni (internal) sebagai bentuk pemberdayaan terhadap alumni juga eksternal dengan tetap harus sesuai dengan ketentuan SOP, dan (3) metode yang digunakan dalam proses rekrutmen adalah menggunakan metode tertutup dan terbuka namun tetap tidak menyebarluaskan informasi lowongan ke media sosial, melainkan dengan menjalin kerjasama antar pondok pesantren.

**Kata Kunci** : Rekrutmen, Pendidik, Tenaga Kependidikan.

**Pembimbing** :1. Dr. Dudun Ubaedullah, M.Ag.  
2. Rokimin, M.Pd.

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Kiki Sundari

NIM : 18021021

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Judul : Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga kependidikan  
di Pondok Pesantren Annakhil Mukomuko Bengkulu

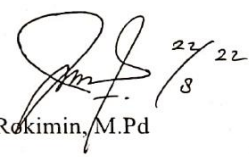
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di hadapan sidang  
munaqasyah skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah  
(STAIDA) Jakarta.

Jakarta, 22 Agustus 2022

Pembimbing I


Pembimbing II

  
Dr. Dudun Ubaedullah, M.Ag

  
Rokimin, M.Pd

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

  
Matner Ritonga, M.Pd

## **LEMBAR PENGESAHAN PANITIA**

Skripsi yang berjudul **“SISTEM REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN ANNAKHIL MUKOMUKO BENGKULU** ini telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan dinyatakan lulus pada tanggal 30 Agustus 2022.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (Tarbiyah) Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah Jakarta

Jakarta, September 2022

Panitia Sidang Munaqosyah

Ketua Merangkap Anggota,

Sekretaris Merangkap Anggota,

(Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D)

(M. Ibnu Muzakir, S.Pd)

Penguji

Penguji I

Penguji II

(Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D)

(Farah Diba, M.I.Kom)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul ” *Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil Mukomuko bengkulu*”. Tidak lupa shalawat serta salam, semoga senantiasa tercurah kepada sang pemimpin tauladan Rasulullah Muhammad SAW, juga kepada keluarga, pada sahabat, serta para pengikutnya yang meniti jalan perjuangannya hinggahari akhir.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam program studi Manajemen Pendidikan Islam (Tarbiyah) Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Jakarta.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D. Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Jakarta.
2. Bapak Muhammad Irfanudin Kurniawan, M.Ag. Wakil Ketua I Bidang Akademik dan Dosen pembimbing Akademik.
3. Bapak H. Hendro Risbiantoro M.S selaku Wakil Ketua II Bidang Kemahasiswaan, Kerjasama dan Alumni STAIDA Jakarta.

4. Bapak Matnur Ritonga, S.H.I., M.Pd Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (Tarbiyah) Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Jakarta.
5. Bapak Dr. Dudun Ubaedullah, M.Ag. Sebagai pembimbing skripsi I, Bapak Rokimin, M.Pd sebagai pembimbing skripsi II.
6. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Jakarta yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan, mendidik sekaligus membina selama masa perkuliahan.
7. Kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang Allah amanahkan untuk mengasuh, membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang dan keikhlasan yang sangat luar biasa dan selalu memberikan motivasi, serta kerja keras, keringat bercucuran ditengah teriknnya matahari yang tidak bisa terbalaskan selama hidup penulis sehingga penulis dapat terus semangat menyelesaikan kuliah strata 1 (S1).
8. Teman-teman serta seluruh sahabatku, angkatan 2018 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (Tarbiyah) yang telah memberikan doa, motivasi, serta telah banyak membantu dan saling bahu membahu dalam menuntut ilmu di kampus tercinta.
9. Wakil Pengasuh, Kepala SMP dan SMK Pondok Pesantren Annakhil serta staff Departemen Sumber Daya Manusia Yayasan yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi untuk penelitian.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga tentu masih banyak lagi rahasia-Nya yang belum tergali dan belum kita ketahui.

Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari teman-teman dan pembaca sekalian sehingga menjadi sinergi yang akhirnya akan membuat pemikiran ini bisa lebih disempurnakan lagi di masa yang akan datang untuk kemajuan umat manusia.

Jakarta, 6 September 2022

Kiki Sundari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PANITIA</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
A. Sistem Rekrutmen dalam Pendidikan .....	<b>11</b>
1. Pengertian Sistem Rekrutmen .....	11
2. Alasan-Alasan Rekrutmen .....	13
3. Prinsip-Prinsip Rekrutmen .....	13
4. Tujuan Rekrutmen .....	14
5. Indikator Sistem Rekrutmen .....	15

6. Proses Rekrutmen.....	18
7. Kendala-Kendala dalam Proses Rekrutmen.....	20
B.Pemahaman Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Lembaga Pendidikan.....	21
1. Pengertian dan Peran Pendidik dalam Lembaga Pendidikan	21
2. Pengertian dan Peran Tenaga Kependidikan dalam Pendidikan .....	25
C.Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	27
1. Kompetensi Pendidik .....	27
2. Kompetensi Tenaga Kependidikan .....	29
D.Penelitian yang Relevan .....	31
1. Wahyuni Anshari.....	31
2. Ahmad Zahidin & Nurkafidz Nizam Fahmi .....	32
3. Tajudin Noor .....	33
4. Diana Dwi Anggraini .....	34
5. Yulida Agustina.....	35
6. Marwan & Ainul Mardhiah.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A.Tempat dan Waktu .....	37
B.Metode Penelitian.....	37
C.Data dan Sumber Data.....	38

D. Teknik dan Prosedur Pengambilan Data .....	39
E. Teknik Analisis Data .....	41
F. Validitas Data.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Annakhil.....	45
1. Sejarah Pondok Pesantren Annakhil .....	45
2. Visi dan Misi Lembaga Pendidikan Pesantren.....	48
3. Profil Lembaga Pendidikan .....	50
4. Kesiapan dan Ketersediaan Sumber Daya .....	51
B. Temuan Penelitian .....	55
1. Dasar Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.....	56
2. Sumber Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.....	63
3. Metode Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.....	67
C. Pembahasan Temuan Penelitian .....	69
1. Dasar Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.....	70
2. Sumber Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.....	71
3. Metode Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.....	73

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
A.Kesimpulan.....	75
B.Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>
SK Pembimbing .....	84
Pengesahan Proposal .....	85
Pengantar Penelitian .....	86
SK Selesai Penelitian .....	87
Pedoman Wawancara .....	88
Transkrip Wawancara.....	91
SOP Penerimaan Guru dan Administratur .....	102
Foto-Foto.....	110
Daftar Riwayat Hidup .....	114





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan sering disebut sebagai wadah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Pendidikan juga sangat berperan penting dalam memenuhi kebutuhan manusia yang ingin maju, inilah mengapa pendidikan disebut sebagai hal yang mempengaruhi keberadaan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan tersebut, maka haruslah sebuah lembaga pendidikan dikelola oleh orang yang kompeten dan memiliki motivasi kerja dan belajar yang tinggi. Seiring dengan berkembangnya zaman, maka pendidikan juga harus selalu mengikuti perubahan yang ada dan menyesuaikan.

---

<sup>1</sup> Nurkholis, "Pendidikan dalam Upaya Memajukan Teknologi" dalam *Jurnal Kependidikan*, Vol. 1, No. 1, 2013, h. 27.

Sumber daya alam dan sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam proses pembangunan dan pengembangan suatu bangsa. Dua aspek ini memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan, namun sumber daya manusia tentunya lebih penting dibandingkan sumber daya alam.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia dan seluruh makhluk yang ada di muka bumi, itulah tugas seorang manusia yang diturunkan sebagai khalifah oleh Allah SWT. Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi perlu dikelola dengan baik oleh seorang pemimpin dan tentunya memerlukan sebuah manajemen yang baik pula.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Werther & Keith Davis adalah meningkatkan kontribusi produktif masyarakat kepada organisasi dengan cara yang etis dan bertanggung jawab secara sosial.<sup>2</sup>

Setiap pemimpin selalu mengharapkan para anggotanya dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan benar dan maksimal, dengan ini pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam sebuah lembaga.

Sumber daya manusia merupakan pondasi untuk meningkatkan kualitas dan mutu suatu lembaga. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam proses mencapai tujuan lembaga itu sendiri. Maka dari itu suatu

---

<sup>2</sup> H. Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta:Multi Presindo, 2013), h. 50.

lembaga harus senantiasa memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Seseorang yang sangat berperan penting dalam mencapai tujuan lembaga adalah pemimpin. Namun, disamping itu para anggota dalam suatu lembaga pun turut berperan penting, tentunya hal ini menjadi tugas penting bagi pemimpin untuk mengarahkan anggotanya.

*Planning, organizing, actuating, controlling* (POAC) tidak terlepas dari tugas seorang pemimpin. Dalam proses manajemen suatu perencanaan harus disusun dengan baik dan sesuai dengan tujuan suatu lembaga. Termasuk dalam hal rekrutmen, seorang pemimpin mengambil peran penting untuk dapat mengawasi kegiatan rekrutmen agar berjalan dengan semestinya dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Apabila salah satu diantaranya tidak berjalan maka tingkat pencapaian tujuan suatu lembaga juga tidak akan maksimal. Pemimpin yang baik diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Seorang pemimpin memiliki wewenang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan para anggotanya. Namun, bagian sulitnya adalah menggerakkan hati para anggota untuk mengerahkan kemampuan maksimalnya demi kepentingan suatu lembaga.

Memiliki sumber daya manusia yang baik adalah salah satu bagian penting yang harus dimiliki suatu lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia itu sendiri yang akan mendukung keberhasilan suatu lembaga. Dalam proses pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan terdapat kegiatan

seleksi dan rekrutmen, dimana dua kegiatan ini sangat berkaitan dalam pemilihan tenaga pendidik dan kependidikan.

Untuk menemukan calon pegawai yang berposisi sebagai pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, maka harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga. Dalam proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan kesiapan yang matang dan teliti agar tidak terjadi kesalahan dan kelak dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan benar dan penuh kesadaran. Dalam proses ini harus dilakukan dengan efektif dan teliti agar tidak terjadi kesalahan seperti pendidik dan tenaga kependidikan yang direkrut tidak sesuai dengan yang diinginkan atau dibutuhkan, pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, memiliki masalah kejiwaan, dan masalah lainnya.

Proses rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan lembaga itu sendiri, agar proses rekrutmen tidak hanya dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan, tetapi juga secara maksimal dapat mendedikasikan dirinya sesuai dengan bidangnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam suatu lembaga.

Pada umumnya setiap rekrutmen harus melalui beberapa tahapan proses seleksi, yakni menentukan kebutuhan lembaga agar dapat menentukan jabatan apa yang kosong, seleksi administrasi untuk mengetahui kelayakan pelamar dalam memenuhi persyaratan yang ditentukan lembaga, dan selanjutnya adalah tes untuk mengetahui jabatan yang tepat bagi pelamar. Proses rekrutmen yang dilakukan dan dipersiapkan

dengan baik akan menghasilkan para pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan melahirkan *output* (alumni) yang juga memiliki kualitas yang baik pula.

Lembaga pendidikan yang memiliki fasilitas yang lengkap tanpa dilengkapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas maka lembaga tersebut akan sulit dalam mencapai tujuan-tujuannya.<sup>3</sup>

Umumnya, pada setiap lembaga pendidikan proses rekrutmen harus sesuai dengan bidang keahlian yang dibutuhkan. Namun, peneliti (yang juga merupakan seorang alumni Pondok Pesantren Annakhil) menemukan terdapat pendidik/guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang ahli yang dimiliki. Hal ini disimpulkan berdasarkan pengamatan peneliti sendiri selama belajar di Pondok Pesantren Annakhil juga berdasarkan wawancara dengan salah satu pendidik di lembaga tersebut. Peneliti juga juga melakukan pengamatan pada jadwal pelajaran yang ada di Pondok Pesantren Annakhil yang didapatkan dari Tim Pendidikan lembaga tersebut dan menemukan bahwa terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang ahli yang dimilikinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian mengenai sistem rekrutmen ini layak dilakukan di Pondok Pesantren Annakhil, Bengkulu.

---

<sup>3</sup> Rony, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)" dalam *Jurnal Studi Islam*, Vol. 14, No. 02, Agustus 2018, h. 40.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan paparan di atas, fokus penelitian ini pada sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil. Untuk memudahkan kajian dan sistematika, sub fokus pada penelitian ini adalah :

1. Dasar Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.
2. Sumber Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.
3. Metode Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus masalah tersebut, untuk mendapatkan informasi yang tepat dan akurat, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana dasar rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil?
2. Bagaimana sumber rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil?
3. Bagaimana metode yang digunakan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana dasar dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.
2. Mengetahui bagaimana sumber rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.
3. Mengetahui bagaimana metode rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dapat diambil pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan informasi kepada para akademisi mengenai proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dalam lembaga pendidikan.
  - b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan lembaga pendidikan lain dalam kegiatan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.
  - c. Dapat menjadi kajian literatur dan menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dan pedoman yang lebih konkrit yang nantinya peneliti akan berkecimpung dalam dunia pendidikan, khususnya mengenai sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan.
  - b. Bagi pihak sekolah dan guru, penelitian ini dapat dijadikan evaluasi dan peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab dengan rincian sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi mengenai Latar Belakang Masalah, Fokus Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II : KAJIAN TEORI**

Berisi tentang pengertian rekrutmen, alasan-alasan rekrutmen, tujuan rekrutmen, indikator-indikator sistem rekrutmen, kendala-kendala rekrutmen, pengertian pendidik dan tenaga kependidikan serta pengertian mengenai kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian meliputi tempat dan waktu penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, dan validitas data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Gambaran umum mengenai profil sekolah, sejarah singkat sekolah, temuan penelitian, dan pembahasan temuan penelitian.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Meliputi kesimpulan dan saran terkait dengan penelitian di Pondok Pesantren Annakhil. Kemudian sebagai pelengkap, peneliti juga mencantumkan daftar Pustaka dan lampiran-lampiran.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Sistem Rekrutmen dalam Pendidikan

##### 1. Pengertian Sistem Rekrutmen

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sistem merupakan suatu perangkat, komponen, dan nilai yang tersusun secara sistematis yang saling berhubungan satu sama lain yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu lembaga.<sup>4</sup>

Sistem adalah hal yang sangat berkaitan dengan pendidikan, yang dibuat dan disusun untuk menunjang keberhasilan pendidikan nasional. Tujuan dari pendidikan nasional adalah untuk menjadikan anak bangsa cerdas dan kreatif dalam berpikir, santun dalam berkata serta berakhlak baik. Suatu sistem akan berjalan dengan baik apabila dioperasikan oleh SDM yang berkualitas dan handal, maka dari itu sangat perlu bagi suatu lembaga pendidikan memilih SDM yang akan mendukung kinerja sistem pendidikan dalam suatu lembaga dengan baik.

Rekrutmen pada dasarnya serangkaian aktivitas dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah calon pelamar pegawai.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/sistem>

<sup>5</sup> Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2016), h. 50.

Veinthzal Rivai menjelaskan teorinya mengenai rekrutmen dalam buku yang ditulis oleh Suwatno dan Donni Juni yang berjudul *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* bahwa “rekrutmen merupakan proses mendapatkan juga menarik calon pegawai yang mampu untuk bekerja dalam suatu lembaga.<sup>6</sup> Husein Umar mengatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang direncanakan sedemikian rupa dengan tujuan mencari dan memilih calon pendidik, tenaga kependidikan, juga karyawan sebanyak-banyaknya dengan sesuai dengan lowongan yang tersedia dan persyaratan yang berlaku.<sup>7</sup>

Lain halnya dengan Husein Umar, Hasibuan berpendapat bahwa rekrutmen adalah usaha suatu lembaga untuk mempengaruhi para pencari kerja agar melamar kerja dalam suatu lembaga berdasarkan syarat yang ditentukan dan kemampuan yang dimiliki oleh pelamar.<sup>8</sup>

Dalam proses merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan profesional, dalam prosesnya harus benar-benar diperhatikan agar mendapatkan SDM yang diinginkan dan dibutuhkan. Apabila tidak sesuai dengan yang diinginkan dan dibutuhkan, maka para pendidik

---

<sup>6</sup> Suwatno, Donni Juni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta 2013), h. 62.

<sup>7</sup> Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013) h. 24.

<sup>8</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), h. 28.

dan tenaga kependidikan juga tidak akan efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

## 2. Alasan-Alasan Rekrutmen

Alasan suatu lembaga melakukan rekrutmen biasanya dikarenakan adanya jabatan kosong dengan berbagai alasan :<sup>9</sup>

- a) Adanya organisasi baru, penambahan jumlah kelas.
- b) Adanya penambahan kegiatan, seperti ekstrakurikuler baru dan juga kegiatan les.
- c) Adanya program baru yang membutuhkan tambahan pendidik atau tenaga kependidikan.
- d) Adanya pendidik atau tenaga kependidikan yang pindah atau mutasi ke organisasi lain.
- e) Adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri.
- f) Adanya pendidik atau tenaga kependidikan yang berhenti karena alasan usia (pensiun).
- g) Adanya pendidik atau tenaga kependidikan yang meninggal dunia.

## 3. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Dalam rangka mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, dan dapat menduduki posisi yang sudah ditentukan tentunya tidak bisa terjadi begitu saja, ada

---

<sup>9</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset,2003) h. 105-106.

beberapa prinsip yang harus dipegang oleh lembaga dalam proses rekrutmen :

- a. Rekrutmen harus dirancang dengan matang agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan
- b. Rekrutmen harus dilakukan secara objektif, menerima pelamar yang memenuhi kriteria dan menolak yang tidak memenuhi kriteria
- c. Menetapkan persyaratan agar mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan memenuhi kebutuhan.<sup>10</sup>

#### 4. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen ini biasanya berkaitan dengan pihak yang menentukan perencanaan tenaga kerja. Maka panitia pelaksana rekrutmen harus melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan sumber daya lembaga dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaan rekrutmen tujuan-tujuan yang harus dicapai diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan berkualitas
- 2) Mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan
- 3) Menentukan standar yang harus dipenuhi oleh calon pelamar
- 4) Sesuai dengan kebutuhan lembaga.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet. 4, h. 22

Secara spesifik, tujuan rekrutmen menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah :

- 1) Besar kecilnya kebutuhan lembaga terhadap perencanaan SDM dan *job analysis*.
- 2) Untuk meningkatkan keberhasilan lembaga dalam proses pelaksanaan beban tugas.
- 3) Untuk memilih pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat menjalankan tugas sesuai dengan visi lembaga.
- 4) Untuk meningkatkan keefektifan pelaksanaan program pendidikan lembaga

#### 5. Indikator Sistem Rekrutmen

Berdasarkan teori Hasibuan, indikator dalam proses rekrutmen adalah dasar rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen.<sup>12</sup>

##### a. Dasar Rekrutmen

Dalam hal ini, sebuah lembaga harus menentukan dasar diadakannya rekrutmen, agar para pelamar dapat memasukan lamarannya berdasarkan jabatan yang diinginkan dan dikuasai dengan maksimal. Tentunya dalam penentuan dasar rekrutmen harus sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki suatu lembaga.

---

<sup>11</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta : Rajawali Pers ,2012), h. 95.

<sup>12</sup> *Ibid.*, h. 41.

## b. Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen terdiri dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.<sup>13</sup>

### 1) Sumber Internal

Rekrutmen ini dilakukan dengan mengumumkan mengenai jabatan yang tersedia kepada anggota internal lembaga, yang tentunya harus disertai kemampuan yang memadai untuk mengisi jabatan tersebut.

Anwar Prabu berpendapat bahwa sumber internal adalah ketika terjadi mutasi berdasarkan hasil kerja pegawai. Seperti adanya promosi kenaikan jabatan berdasarkan prestasi kerja, juga dapat berupa rotasi dengan yang setara (tidak mengubah posisinya), serta dapat berupa demotasi penurunan jabatan.<sup>14</sup>

### 2) Sumber Eksternal

Pada proses rekrutmen ini, caranya adalah dengan menarik mengumpulkan para pelamar dari pihak luar melalui iklan pengumuman lowongan kerja dengan mencantumkan persyaratan dan jabatan yang dibutuhkan suatu lembaga. Tidak hanya melalui iklan pengumuman saja, tetapi proses ini juga dapat melalui agen penyalur tenaga kerja dan menarik langsung dari berbagai kampus.

---

<sup>13</sup> Dewi Anggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), h. 54.

<sup>14</sup> Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34.

c. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk dalam sebuah lembaga. Metode rekrutmen dibagi menjadi metode tertutup dan metode terbuka.<sup>15</sup>

1) Metode Tertutup

Pada metode ini rekrutmen dilakukan secara diam-diam, dalam artian yang mengetahui atau yang ditawarkan hanya karyawan dalam lembaga itu sendiri atau orang-orang tertentu saja, sehingga lingkup rekrutmen ini tergolong sempit dan kesempatan mendapatkan SDM yang diinginkan yang sesuai dengan ketentuan juga akan sulit.

Selain itu juga dapat berupa menawarkan dan memberikan langsung kesempatan untuk mengisi jabatan yang kosong kepada pegawai yang dinilai memiliki kemampuan yang memadai.

2) Metode Terbuka

Metode ini digunakan ketika suatu lembaga membuka lowongan pekerjaan secara terang-terangan dengan tujuan dapat menarik pegawai seluas mungkin demi mendapatkan kualifikasi yang diinginkan dibutuhkan.

Metode terbuka diantaranya meliputi:

---

<sup>15</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), h. 44.

- a) Iklan dari media sosial, tv, koran, dan media promosi lainnya
- b) Agen penyalur tenaga kerja
- c) Berkerjasama dengan perguruan tinggi
- d) Dari peserta magang
- e) Dari pegawai lama

#### 6. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan rencana-rencana sumber daya manusia dengan mempertimbangkan jumlah serta jenis posisi yang tersedia dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut.<sup>16</sup>

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan menganalisis pekerjaan. Menurut Malayu Hasibuan dalam buku yang ditulis oleh Wukir analisis pekerjaan adalah dengan menentukan apa yang harus dikerjakan, cara mengerjakannya, dan alasan pekerjaan harus dilakukan. Analisa pekerjaan dilakukan untuk memberikan informasi mengenai pekerjaan, standar pekerjaan, syarat, dan alat-alat yang dibutuhkan.<sup>17</sup>

Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas orang yang nantinya akan diterima dan mengisi suatu jabatan dan dapat menjalankannya dengan baik dan

---

<sup>16</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h. 59

<sup>17</sup> 3 Ibid., h. 28-29

kompeten. Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.<sup>18</sup>

Dalam proses rekrutmen, ada empat kegiatan yang harus dilalui :

a) Persiapan rekrutmen

Hal yang perlu disiapkan antar lain : pembentukan panitia, penentuan persyaratan, menyusun prosedur pendaftaran, penetapan jadwal, penentuan metode yang akan digunakan, menyiapkan ruang atau tempat pelaksanaan rekrutmen, dan menyiapkan bahan ujian seleksi.

b) Penyebaran pengumuman lowongan pekerjaan

Pengumuman yang dilakukan harus dengan keterangan yang jelas tentang waktu, tempat, persyaratan dan juga prosedur pengajuan lamaran.

c) Penerimaan lamaran

Ketika pengumuman telah disebar luaskan dan para pelamar yang berminat mulai memasukan lamaran, maka panitia mulai menerima lamaran tersebut. Yang dilakukan panitia adalah melayani para pelamar, memeriksa persyaratan yang diserahkan bersama surat lamaran, serta merekap jumlah para pelamar.

d) Seleksi

---

<sup>18</sup> Ibid., h. 34

Setelah pendaftaran ditutup, hal yang harus dilakukan selanjutnya adalah melakukan seleksi. Proses seleksi pada umumnya adalah dengan melalui tes akademik dan wawancara.

#### 7. Kendala-Kendala dalam Proses Rekrutmen

Menurut Malayu Hasibuan agar proses rekrutmen berjalan dengan lancar, maka suatu lembaga harus menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, proses rekrutmen, juga lingkungan eksternal.<sup>19</sup>

Kendala-kendala yang dialami setiap lembaga tidak sama, tetapi secara umum meliputi :

##### a) Kebijakan-kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi yang sering menjadi kendala adalah mengenai kompensasi dan kesejahteraan, kedua hal ini sangat berpengaruh sedikit banyaknya calon pelamar yang berminat. Kebijakan dalam memberikan promosi adalah salah satu cara membuat para pelamar tertarik dengan suatu lembaga, karena hal ini akan secara otomatis membuat seseorang mendapatkan pendapatan yang lebih besar pula.

Kebijakan lain yang menjadi kendala adalah mengenai sumber tenaga kerja, apabila calon pelamar hanya dalam lingkup internal akan berdampak sedikitnya calon pelamar. Begitu juga sebaliknya, apabila calon pelamar bersumber dari

---

<sup>19</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), h. 44.

berbagai daerah (terbuka untuk umum) maka kemungkinan banyaknya calon pelamar juga akan meningkat.

b) Persyaratan Jabatan

Persyaratan juga akan menjadi salah satu hambatan. Jika persyaratan yang ditentukan terlampau banyak dan sulit, maka jumlah pelamar juga akan semakin sedikit. Hal ini berlaku juga sebaliknya.

c) Metode Pelaksanaan Rekrutmen

Semakin terbuka metode yang digunakan, baik mempromosikannya lewat iklan, flayer dan lain-lain maka semakin besar kemungkinannya untuk mendapatkan pelamar. Namun jika menggunakan metode tertutup maka jumlah pelamar juga akan semakin sedikit.

d) Keadaan Pasar Tenaga Kerja

Jika penawaran tenaga kerja terlampau banyak, jumlah pelamar pun akan kian sedikit. Begitu juga sebaliknya.

e) Solidaritas Lembaga

Solidaritas disini memiliki arti kepercayaan masyarakat terhadap suatu lembaga. Hal ini dapat mempengaruhi jumlah pelamar yang tertarik untuk bergabung dengan lembaga itu sendiri.

**B. Pemahaman Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Lembaga Pendidikan**

1. Pengertian dan Peran Pendidik dalam Lembaga Pendidikan

Jika berbicara tentang pendidik dalam suatu lembaga pendidikan, tentunya tidak terlepas dari seorang guru. Dalam

KBBI disebutkan bahwa guru adalah orang yang memiliki pekerjaan (mata pencaharian, profesi) sebagai pengajar.

Seorang pendidik umumnya harus bersifat profesional dan memiliki akhlak baik yang dapat ditiru oleh para peserta didik. Roestiyah N.K. memberikan pendapat mengenai pendidik :

Seorang pendidik profesional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi profesional pendidikan memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta didalam mengomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain.<sup>20</sup>

Menurut Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bab I pasal 1 menyebutkan bahwa guru (Pendidik) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>21</sup>

Dalam Islam, pendidik sering disebut sebagai *murabbi* (mendidik), *mu'allim* (mengajar), dan *muaddib* (mengajarkan

---

<sup>20</sup> Roestiyah NK, *Strategi belajar Mengajar*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2012), h. 49.

<sup>21</sup> *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal I*, bab 1.

adab). Pendidik dalam Islam adalah seseorang yang berperan dalam mengarahkan manusia menjadi lebih baik dalam aspek akhirat maupun kehidupan di dunia.<sup>22</sup>

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أن الله لم يبعثني مبعثًا

ولا مُنْعِنًا وَلَكِنْ بَعَثَنِي مُعَلِّمًا مُيسِّرًا

Rasulullah Saw bersabda: *“Allah tidak mengutusku sebagai orang yang kaku dan keras akan tetapi mengutusku sebagai seorang pendidik dan mempermudah”*. (HR. Muslim No 2703).<sup>23</sup>

Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan di atas, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas sebagai perencana pembelajaran, mediator proses pembelajaran, serta sebagai evaluator dalam kegiatan belajar mengajar peserta didik. Seorang guru bukan hanya bertugas sebagai pemberi pelajaran di kelas, namun sebagai tenaga profesional mereka juga memiliki peranan penting untuk membuat para peserta didik dapat menganalisis masalah, menyelesaikan masalah, dan juga sebagai motivator bagi para peserta didik. Maka, sebagai tenaga profesional banyak dari mereka adalah seorang yang memiliki wawasan luas, bercita-cita tinggi dan juga memiliki kepribadian yang baik.

---

<sup>22</sup> M Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Teras, 2011), h. 84-85.

<sup>23</sup> *Hadits Riwayat Muslim*, No 2703.

Peranan pendidik sangat berpengaruh dalam proses pelaksanaan pendidikan, bahkan merupakan salah satu komponen penting untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Pendidik tidak hanya mengajarkan pelajaran di kelas, namun juga sifat dan kepribadian pendidik akan menjadi *uswah hasanah* bagi para peserta didik. Peserta didik secara tidak langsung akan memperhatikan dan meniru apa yang dilakukan para pendidik, itulah peran pendidik sebagai pemberi contoh. Pengertian pendidik menurut para ahli adalah sebagai berikut :

- a. Havighurts mengemukakan pendapatnya dalam sebuah buku yang ditulis oleh Sardiman bahwa guru/pendidik adalah sebagai pegawai dalam sebuah lembaga pemerintah, seorang bawahan bagi atasannya, sebagai seorang *partner* terhadap rekan kerjanya, dan sebagai mediator bagi para peserta didik.<sup>24</sup>
- b. Prey Ketz mengatakan bahwa pendidik adalah seorang motivator, komunikator, dan pembimbing dalam hal pengembangan sikap, tingkah laku, dan penguasaan materi pembelajaran.<sup>25</sup>

Pendidik juga merupakan orang dewasa yang memiliki kesadaran tanggung jawab dalam mendidik dan mengajar,

---

<sup>24</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jawa Barat : Rajawali Pers, 2018), h. 23.

<sup>25</sup> Muhammad Syarifuddin, *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Bahari Press, 2012), h. 8.

serta mendidik para peserta didiknya. Adanya pendidik yang kompeten, bermutu, dan berkualitas harus diupayakan dengan berbagai program penunjang.<sup>26</sup>

Maka dari itu sumber daya ini mesti dikelola dengan baik agar lahir para pendidik yang berkualitas dan bermutu demi kelangsungan dan kejayaan dunia masa depan.

## 2. Pengertian dan Peran Tenaga Kependidikan dalam Pendidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan adalah dua profesi yang saling berkaitan satu sama lain, walaupun fungsi keduanya berbeda. Tenaga kependidikan sendiri merupakan profesi yang bertugas melaksanakan administrasi dan pengelolaan yang mendukung dan menunjang berjalannya kegiatan pembelajaran dalam suatu lembaga pendidikan.

Tenaga administratur adalah salah satu bagian yang berperan penting dalam pelaksanaan pembelajaran, yang memiliki peran sebagai pengelola, pengawas, dan yang memberikan pelayanan secara teknis. Masalah yang harus diperhatikan dalam kegiatan personel ialah pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan agar selalu bekerja giat, kesejahteraan pegawai (jasmani dan rohani), intensif dan penghargaan atas jasa-jasa mereka, dan bimbingan agar dapat lebih maju, serta adanya kesempatan untuk meng-*upgrade*

---

<sup>26</sup> Mustiningsih, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.23, Nomor 5, ISSN 0852-1921, Maret 2012.

diri.<sup>27</sup> Tenaga kependidikan sangat berperan penting dalam pelaksanaan administrasi demi terlaksananya administrasi lembaga yang tertib, yang mana tanpa administrasi yang tertib tidak akan terwujud pendidikan yang efektif dan efisien.

Tugas tenaga kependidikan menurut UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 dalam buku yang ditulis oleh Wildan Zulkarnain dan Bambang Sumarsono yang berjudul *Manajemen Perkantoran Profesional* ialah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.<sup>28</sup> Dari setiap kelompok manusia tidak terlepas dengan hal administrasi, termasuk dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu, administrasi menjadi sumber pelayanan pendidikan untuk menjadikan sebuah lembaga pendidikan menjadi lembaga yang berkualitas dan bermutu.

Henry Fayol berpendapat bahwa Langkah-langkah administrasi adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), direksi (*directing*), koordinasi (*coordinating*), dan pengawasan (*controlling*).<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017), h. 21.

<sup>28</sup> Wildan Zulkarnain dan Raden Bambang Sumarsono, *Manajemen Perkantoran Profesional*, (Malang : Gunung Samudra, 2015), h. 47.

<sup>29</sup> Edeng Suryana, *Administrasi Pendidikan dalam Pembelajaran*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2015), h. 10.

### C. Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

#### 1. Kompetensi Pendidik

Dalam peraturan Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa kompetensi itu merupakan seperangkat keterampilan, juga pengetahuan yang seharusnya dimiliki, dikuasai dan dihayati tenaga pendidik dosen dan juga guru ketika melakukan tugas profesionalnya.<sup>30</sup>

Sebagai tenaga yang dipersiapkan untuk mendidik peserta didik secara profesional, para pendidik harus memiliki kemampuan yang mendukung untuk mencapai pendidikan nasional.

Menjadi pendidik mungkin semua orang bisa. Tetapi menjadi pendidik yang memiliki keahlian dalam mendidik atau mengajar perlu pendidikan dan pelatihan yang memadai. Dalam konteks diatas, untuk menjadi pendidik seperti yang dimaksud, standar minimal yang harus dimiliki adalah :

- a. Memiliki kemampuan intelektual yang memadai
- b. Memiliki keahlian mentrasfer ilmu pengetahuan atau metodologi pembelajaran dengan baik
- c. Kreatif dan memiliki seni dalam mendidik.<sup>31</sup>

Menguasai bidang studi yang diampu merupakan salah satu hal terpenting untuk mewujudkan pembelajaran yang

---

<sup>30</sup> Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, bab 1.

<sup>31</sup> Laeslasari, "Upaya Menjadi Guru Profesional" dalam *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, No. 2, Vol. 1, September 2013, h. 4.

efektif, karena para pendidik yang ideal adalah mereka yang mengajar sesuai dengan kemampuan atau kualifikasi yang dimiliki (linear). Hal ini penting agar proses pembelajaran terlaksana dengan efektif dan efisien untuk mewujudkan pendidikan nasional yang berkualitas.

Di era modern seperti sekarang, selain dapat menguasai materi pembelajaran dengan maksimal, seorang pendidik juga harus terampil dalam bersosialisasi dan dapat memanfaatkan teknologi dengan maksimal. Selain itu juga para pendidik harus lebih kreatif dalam penyampaian materi pembelajaran agar menarik minat peserta didik untuk belajar, artinya seorang pendidik harus menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan zamannya.

Selain itu, pendidik juga harus memiliki hal-hal berikut:

- a. Memiliki inovasi dan kreatifitas dan mampu berkomunikasi dengan baik
- b. Berkomitmen serta profesional dalam meningkatkan mutu dunia pendidikan
- c. Menjadi teladan yang baik bagi para peserta didik

Secara umum, kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik adalah kompetensi pedagogik (memiliki kemampuan mendidik peserta didik dengan menciptakan lingkungan yang edukatif antara pendidik dan peserta didik), kompetensi profesional (menguasai materi secara luas agar materi

tersampaikan kepada peserta didik dengan baik), juga kompetensi kepribadian (harus mampu berkomunikasi dengan baik terutama dengan peserta didik, kepala sekolah, orang tua peserta didik juga masyarakat).

## 2. Kompetensi Tenaga Kependidikan

Kemampuan tenaga kependidikan menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ditunjukkan melalui kinerjanya. Bentuk tenaga kependidikan yang profesional harus berkompeten dalam pengelolaan sekolah. Keterampilan tersebut meliputi keterampilan kepemimpinan, keterampilan sosial, keterampilan profesional, dan keterampilan kepribadian. Mengingat tenaga kependidikan merupakan tenaga yang harus memiliki keterampilan dan profesionalisme di bidang pendidikan, maka penyelenggaraan pendidikan yang bersih sesuai dengan struktur yang sesuai dengan kepentingan masing-masing individu dan juga memerlukan pengelolaan sistem yang detail. Tentunya tenaga administrasi sekolah juga berperan penting dalam perkembangan lembaga sekolah dan mengutamakan orang lain sebagai pendidik atau guru.

Peran tenaga kependidikan di lembaga sekolah adalah melaksanakan tugas operasional untuk mencapai tujuan organisasi, menginformasikan pimpinan, dan mendukung kelancaran perkembangan seluruh organisasi. Oleh karena itu, mendirikan sekolah membutuhkan tenaga administrasi yang

kompeten di bidangnya. Tujuan sekolah tidak akan tercapai jika tenaga administrasi tidak mampu.<sup>32</sup>

Pada umumnya, tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan adalah sebagai berikut :

- a. Pimpinan suatu lembaga pendidikan bertanggung jawab atas program pendidikan formal dan non formal
- b. Pustakawan bertanggung jawab atas pengelolaan perpustakaan
- c. Laboran bertugas memandu kegiatan praktikum para peserta didik
- d. Teknisi ditugaskan untuk merawat, dan memperbaiki sarana prasarana pembelajaran
- e. Tenaga administrasi bertanggung jawab atas pendataan dan pelaporan pelaksanaan pendidikan
- f. Psikolog bertugas memberikan pelayanan dan bantuan psikologis kepada peserta didik
- g. Tenaga kebersihan bertugas memberikan pelayanan kebersihan lingkungan lembaga pendidikan

---

<sup>32</sup> Askam Rio, "Pengaruh Kompetensi Tenaga Kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan" dalam *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 1, No. 2, 2020, h.3.

#### **D. Penelitian yang Relevan**

##### **1. Wahyuni Anshari**

Wahyuni Ansari melakukan penelitian di SDIT Bina Amal, Semarang Jawa Tengah pada tahun 2017 mengenai “Sistem Rekrutmen dan Pembinaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan” penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif deskriptif.<sup>33</sup>

Sistem rekrutmen di SDIT Bina Amal Semarang berjalan setelah melalui proses analisis kebutuhan, penentuan formasi yang dibutuhkan, dilanjutkan dengan sosialisasi yang maksimal. Ketika telah didapatkan sejumlah pelamar maka dilaksanakanlah proses seleksi yang ketat dengan mengedepankan standar umum dan standar khusus yang telah digariskan oleh Yayasan. Seleksi dan penilaian yang objektif inilah yang melahirkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Faktor pendukung dalam pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan pada SDIT Bina Amal Semarang adalah peran optimal pengurus yayasan, kemampuan manajemen pimpinan unit sekolah, pembinaan oleh JSIT, dukungan masyarakat dan organisasi di luar yayasan, dan tersedianya satu hari khusus tiap pekan untuk pembinaan. Adapun faktor penghambatnya adalah masih beragamnya latar belakang pendidikan guru yang mengajar di sekolah serta terlalu

---

<sup>33</sup> Mahyuni Anshari (2017) *Sistem Rekrutmen Dan Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang Jawa Tengah*. Tesis, Pascasarjana.

padatnya kurikulum mata pelajaran yang diajarkan, sehingga menyulitkan untuk memfokuskan pembinaan karena banyaknya guru dan mata pelajaran yang harus dibina.

Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mengenai sistem rekrutmen dalam suatu lembaga baik rekrutmen pendidik maupun tenaga kependidikan. Sedangkan perbedaannya adalah pada fokus penelitian, peneliti di atas lebih fokus dengan faktor pendukung dan penghambat dalam proses rekrutmen, sedangkan peneliti disini lebih berfokus pada indikator-indikator yang digunakan dalam proses rekrutmen.

## 2. Ahmad Zahidin & Nurkafidz Nizam Fahmi

Ahmad Zahidin juga melakukan penelitian mengenai “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Pendidikan Formal” di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa’at Banyuwangi pada tahun 2020.<sup>34</sup>

Rekrutmen guru mengutamakan santri dan alumni yayasan pondok pesantren Mukhtar Syafa’at Blokagung sebagai pendidik dan kependidikan yang berlandaskan *Ahlussunnah Wal Jamaah*. Rekrutmen guru dan karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa’at

---

<sup>34</sup> Nurkafidz Nizam Fahmidan & Ahmad Zahidin. *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Pendidikan Formal di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam, Vol 2 No 2 : September 2020

Blokagung dengan memprioritaskan dari kalangan internal dari lembaga. Kalangan internal yang dimaksud disini adalah santri yang sudah menyelesaikan pendidikan Madrasah Diniyah tingkat Ulya di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung.

Rekrutmen guru dan karyawan dilaksanakan secara terpusat oleh kepala bidang pendidikan dan pengajaran Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung dengan kebutuhan guru dan karyawan dirumuskan melalui rapat dengan kepala sekolah seluruh unit setiap awal tahun pembelajaran.

Persamaan pada penelitian ini adalah mengenai sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat dan waktu penelitian dilaksanakan.

### 3. Tajudin Noor

Tajudin Noor juga melakukan penelitian mengenai “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik” di MAN Insan Cendekia di Tanah Laut pada tahun 2019 dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.<sup>35</sup>

Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MAN Insan Cendekia Tanah Laut diawali dengan perencanaan rekrutmen, yaitu analisis kebutuhan

---

<sup>35</sup> Tajudin Noor (2019) *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Man Insan Cendekia Tanah Laut*. Skripsi, Tarbiyah dan Keguruan.

tenaga pendidik dan kependidikan, antara lain dengan menganalisis formasi/jabatan yang kosong, jumlah formasi yang kosong, berhentinya pegawai, setelah dilakukannya analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian dilakukannya penentuan kualifikasi, penentuan sumber rekrutmen dan, pembentukan kepanitiaan. Setelah proses perencanaan selesai, maka barulah diumumkan lowongan penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan dengan diinformasikan melalui iklan di media massa cetak dan online, setelah berkas lamaran masuk maka langkah selanjutnya adalah seleksi administrasi, seleksi tertulis berupa tes akademik, tes wawancara, tes micro teaching, tes psikologi, selanjutnya pengumuman kelulusan, penandatanganan surat penawaran kerja, dan pengangkatan.

Persamaan pada kedua penelitian sama-sama membahas mengenai sistem rekrutmen, sedangkan perbedaannya adalah Tajuddin Noor hanya membahas mengenai rekrutmen tenaga pendidik saja.

#### 4. Diana Dwi Anggraini

Diana Dwi Anggraini juga melakukan penelitian di MTs Darul Ilmi Batangkuis dengan judul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik” dengan menggunakan metode dekriptif kualitatif.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Diana Dwi Anggraini (2020) *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Diana Dwi Anggraini didapat hasil bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi meliputi kegiatan menganalisis seberapa banyak kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan,

Pelaksanaan rekrutmen harus melewati tahapan penyerahan berkas, wawancara, seleksi antara hasil wawancara dengan berkas yang diterima, dan yang terakhir adalah pengumuman diterima atau tidaknya tenaga pendidik.

Persamaan dari pada penelitian ini adalah dalam mengenai rekrutmen, dan berbedaan nya ada pada fokus penelitian. Diana Dewi Anggraini berfokus pada proses pelaksanaan, sedangkan peneliti disini berfokus pada indikator sistem rekrutmen.

#### 5. Yulida Agustina

Yulida Agustina turut melakukan penelitian tentang “Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Balak Kabupaten Tanggamus” pada tahun 2019.<sup>37</sup>

Hasil dari penelitian ini adalah bahwasannya MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh ini tidak melakukan rekrutmen setiap tahunnya. Rekrutmen dilakukan berdasarkan besar kecilnya tingkat kebutuhan peserta didik.

Informasi mengenai rekrutmen juga disampaikan secara lisan tanpa pengumuman melalui media sosial ataupun

---

<sup>37</sup> Yulida Agustina (2019) *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Balak Kabupaten Tanggamus*. Skripsi , Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

iklan dan sebagainya. Setiap pelamar yang masuk akan secara langsung diseleksi oleh kepala sekolah

Persamaan antara Yulida Agustina dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai proses rekrutmen dengan menggunakan metode kualitatif.

#### 6. Marwan & Ainul Mardhiah

Dengan judul penelitian “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin Aceh Besar” didapat hasil bahwa untuk mendapatkan tenaga pendidik upaya yang dilakukan lembaga ini adalah dengan melengkapi administrasi dan mengikuti tes, baik lisan maupun tulisan.<sup>38</sup>

Kendala-kendala yang terjadi di lembaga ini diantaranya adalah waktu perekrutan cenderung tidak terjadwal dengan tetaap. Proses rekrutmen dilakukan ketika lembaga merasa membutuhkan pendidik, maka pada saat itu peluang dibuka sehingga banyak dari prosedur yang dilewati oleh calon pendidik.

Kendala selanjutnya adalah mengenai tempat. Lembaga ini tidak secara khusus memiliki tempat yang ditetapkan untuk melakukan proses rekrutmen. Perasamaan dari

---

<sup>38</sup> Marwan & Ainul Mardhiah. *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin Aceh Besar*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam, Vol 6, No 01 (2017).

kedua penelitian ini juga sama-sama membahas mengenai rekrutmen pendidik dengan metode penelitian kualitatif.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu**

Penelitian ini bertempat di Pondok Pesantren Annakhil Bengkulu yang beralamat di Provinsi Bengkulu, Kabupaten Mukomuko, Kecamatan Terawang Jaya, Desa Sido Makmur. Adapaun waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai Agustus 2022.

Peneliti yang merupakan salah satu alumni dari Pondok Pesantren Annakhil sangat tertarik mengetahui lebih dalam mengenai sistem rekrutmen yang digunakan di lembaga ini. Penelitian ini juga dilakukan sebagai bentuk kepedulian peneliti sebagai Alumni terhadap Pondok Pesantren Annakhil.

Pondok Pesantren Annakhil adalah cabang ke-6 dari Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, dimana pesantren ini tentunya sangat berkaitan dengan Yayasan dalam pelaksanaan pembelajaran juga termasuk rekrutmen.

#### **B. Metode Penelitian**

Adapun metode yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah penelitian kualitatif. Alasan digunakannya metode ini adalah karena peneliti ingin mengungkapkan bagaimana Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang ada di Pondok Pesantren Annakhil. Hal ini berarti penelitian ini nantinya akan mendapatkan penjelasan keadaan yang terjadi di Pondok

Pesantren Annakhil. Seperti yang diketahui bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang memahami fenomena yang benar terjadi dan tanpa adanya manipulasi.<sup>39</sup>

Nasution dalam sebuah buku juga mengatakan mengenai penelitian kualitatif :

Dalam penelitian kualitatif tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama, alasannya bahwa segala sesuatunya belum tentu memiliki titik pasti, masalah, penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semua tidak dapat ditetapkan secara pasti, maka dari itu segala sesuatu perlu dikembangkan selama penelitian yang membuat peneliti tidak memiliki pilihan lain selain peneliti sendiri sebagai satu-satunya alat untuk mencapainya.<sup>40</sup>

Dengan metode deskriptif analisis kualitatif penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil Bengkulu dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan untuk mengetahui informasi secara mendalam mengenai sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan.

### **C. Data dan Sumber Data**

Sumber data yang dimaksud adalah darimana sebuah data didapatkan. Berdasarkan data-data yang akan dikumpulkan di

---

<sup>39</sup> Samiaji Sarosa, (2012) *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*, (Jakarta: PT. Indeks), h. 7

<sup>40</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 223.

atas maka sumber data yang dijadikan acuan oleh peneliti, diantaranya :

1. *Person*, sumber data berasal pendidik dan tenaga kependidikan, yang didapatkan baik melalui observasi, maupun wawancara di Pondok Pesantren Annakhil Bengkulu.
2. *Place*, yaitu sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak. Sumber data diam seperti fasilitas yang tersedia, sedangkan sumber data yang bergerak adalah kegiatan belajar mengajar dan aktifitas lain yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan.
3. *Paper*, yaitu sumber data berupa data yang tersedia, arsip data dan dokumentasi mengenai sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di Pondok Pesantren Annakhil Bengkulu. Juga termasuk data lokasi dan sejarah lembaga pendidikan.

#### **D. Teknik dan Prosedur Pengambilan Data**

Adapun teknik dan prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Observasi**

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.<sup>41</sup> Tujuan dari sebuah observasi adalah untuk melakukan pengamatan terhadap perubahan yang terjadi pada suatu tempat atau lembaga. Objek

---

<sup>41</sup>Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012). h. 220.

yang nantinya akan di observasi adalah kegiatan rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil.

Dengan observasi pula dapat membantu kita menjalin hubungan baik dengan kepala sekolah, para pendidik juga tenaga kependidikan untuk menunjang keberhasilan penelitian.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah satu metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara. Yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara terbagi menjadi 2 jenis, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

- a. Wawancara terstruktur adalah mengajukan pertanyaan kepada responden berdasarkan pedoman wawancara yang telah dibuat oleh peneliti.
- b. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah pertanyaan yang bersifat berkembang disela tanya jawab pertanyaan yang terdapat dalam pedoman, biasanya pertanyaan ini muncul sesuai dengan jawaban responden.

Wawancara bermakna berhadapan langsung antara *interviewer* dengan responden, dan kegiatannya dilakukan secara lisan.<sup>42</sup> Objek yang akan diwawancara kelak adalah Wakil Pengasuh, Kepala Sekolah SMP dan SMK Annakhil, juga perwakilan dari staff SDM Yayasan.

---

<sup>42</sup> Joko Subagyo. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2011). Cetakan 6. h. 39.

Hal yang harus dilakukan ketika sedang melakukan wawancara adalah :

- a. Mencatat informasi yang berguna
  - b. Merekam percakapan dengan menggunakan *recorder* atau *handphone*
  - c. Membuat dokumentasi berupa foto
3. Dokumentasi, adalah dengan mencari data-data yang terkait dengan rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil. Data-data akan didapatkan dari pihak TU baik berupa :
- a. Visi dan misi lembaga pendidikan
  - b. Struktur kepengurusan lembaga pendidikan
  - c. Data pendidik dan tenaga kependidikan
  - d. Sop rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan
  - e. Foto-foto terkait dengan kegiatan rekrutmen

#### **E. Teknik Analisis Data**

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data adalah :

##### **1. Pengumpulan Data**

Langkah yang pertama harus dilakukan adalah mengumpulkan data dari wawancara, hasil observasi, dan dokumen yang terkait dengan proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.

##### **2. Reduksi Data**

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan polanya dan membuang data yang tidak perlu. Dalam reduksi data

peneliti dibantu oleh tujuan atau rumusan masalah, di mana tujuan utama penelitian adalah memperoleh hasil temuan mengenai dasar, sumber, dan metode rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil.

### 3. Penyajian Data

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan atau menyajikan data. Penyajian data adalah suatu cara merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan/tindakan yang diusulkan.<sup>43</sup> Yang dijadikan sebagai penyaringan data dari rangkuman untuk kemudian disalin dalam penulisan laporan penelitian. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan informasi, dari informasi yang kompleks ke informasi yang sederhana. Sehingga mudah dipahami maknanya.

### 4. Verifikasi Data

Verifikasi atau penarikan kesimpulan maksudnya adalah kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan buktibukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dari penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya tidak ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya masih kabur atau gelap, pada saat diteliti akan menjadi jelas dan dapat menjadi hubungan kausal atau interaktif atau sesuai dengan teori. Selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan akhir, yaitu mencari

---

<sup>43</sup> Mohammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Angkasa, 2013). hal. 167.

ketegasan masalah yang ditemukan di lapangan serta gagasan untuk perbaikan ke depan.

#### **F. Validitas Data**

Validitas data berarti memeriksa kebenaran dan ketepatan data yang didapatkan. Dalam penelitian kualitatif, suatu data dapat dikatakan benar dan valid apabila data dari hasil penelitian sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil Bengkulu sesuai antara hasil wawancara dengan realita atau kejadian sesungguhnya. Pada proses ini, teknik validasi yang digunakan adalah teknik triangulasi, yakni memeriksa antara hasil wawancara dengan keadaan sesungguhnya.

Agar sebuah penelitian kualitatif mendapatkan pengakuan dan kepercayaan, yang harus dilakukan peneliti adalah harus memperhatikan keabsahan data.

Sebuah data dapat dikatakan valid apabila ketika data dapat memiliki kredibilitas (kepercayaan).<sup>44</sup> Sebuah temuan agar dapat dipercaya harus dilakukan penelitian dengan cara :

- a) Keterkaitan antara peneliti dengan yang diteliti harus terfokus agar mendapatkan hasil yang baik.
- b) Bekerja sama dengan tempat penelitian untuk mendapatkan informasi yang akurat.
- c) Melalui proses triangulasi.
- d) Melakukan diskusi dengan peneliti lain untuk mendapatkan tanggapan yang berbeda.

---

<sup>44</sup> Salim dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cita Pustaka, 2016), h. 165- 169.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Annakhil**

##### **1. Sejarah Pondok Pesantren Annakhil**

Pondok Pesantren Annakhil adalah sebuah pesantren cabang ke-6 dari Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta. Berlokasi di Jalan Lintas Barat km 225 Dusun Sambirejo Desa Sido Makmur Kecamatan Teramang Jaya Kabupaten Mukomuko Bengkulu, yang dirintis sejak tahun 1 April 2007 yang saat ini dipimpin oleh seorang wakil pengasuh, Ustadz Abadi, Lc.

Pondok Pesantren Annakhil terletak ditengah perkebunan sawit dengan berhektar-hektar luasnya tanpa perumahan warga disekitarnya. Dengan tempat yang tenang dan jauh dari kebisingan hiruk pikuk aktivitas masyarakat sangat mendukung proses kegiatan pembelajaran yang efektif.

Salah satu tujuan didirikannya Pondok Pesantren Annakhil Darunnajah 6 ini adalah untuk menghadapi era globalisasi yang telah banyak memperngaruhi nilai kehidupan, dan dalam mengadapinya dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan handal dan siap berkompetensi perkembangan zaman yang semakin maju. Agar tidak tergilas dengan perkembangan zaman yang semakin maju.

Dengan upaya mewujudkan Islam yang berkualitas dan berintelektual tinggi dengan wawasan yang didasari IMTAQ dan IPTEK yang merupakan keharusan bagi semua.<sup>45</sup>

Pondok pesantren yang mulai dibuka pada 7 April 2007 dengan murid pertama yang berjumlah 5 orang peserta didik ini berada di pedalaman daerah mukomuko yang sekitarnya dikelilingi oleh perkebunan sawit dan tentunya jauh dari pemukiman warga. Dengan kondisi ini pada awalnya pondok pesantren ini jarang ada yang mengetahui keberadaannya. Namun seiring berjalannya waktu, pondok pesantren ini mulai dikenal oleh warga baik melalui mulut ke mulut maupun para peserta didiknya yang sering berpartisipasi dalam perlombaan-perlombaan antar sekolah. Berawal dari jumlah 5 peserta didik kini sudah meningkat menjadi 292 peserta didik.

Dalam perjalanan mewujudkan cita-cita mencetak kader umat yang berwawasan luas dan berakhlak mulia, didalamnya terdapat lembaga pendidikan tingkat SMP dan SMK juga MDA yang disertai berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung dan merangsang kemampuan peserta didik dan membantu mereka dalam menemukan bakat yang ada didalam diri peserta didik.

Ektrakurikuler yang tersedia di Pondok Pesantren Annakhil ini diantaranya adalah :

---

<sup>45</sup> Bulletin Darunnajah

- 1) Tahfidz Al-Quran
- 2) Muhadharah
- 3) Tapak Suci
- 4) Badminton
- 5) Pramuka
- 6) Panahan
- 7) Marawis
- 8) Takraw
- 9) Volly
- 10) Futsal<sup>46</sup>

Dengan pengadaan kegiatan non formal seperti ekstrakurikuler diatas, para peserta didik bebas bereksplorasi tentang apa yang mereka gemari dan kuasai.

Pondok Pesantren Annakhil yang merupakan cabang dari Yayasan Darunnajah memiliki 4 pilar yang menjadi landasan lembaga yakni :

#### Panca Jiwa

- 1) Jiwa Keikhlasan
- 2) Jiwa Keceerdasan
- 3) Jiwa Kemandirian
- 4) Jiwa Ukhuwah Islamiyah
- 5) Jiwa Bebas

#### Panca Bina

- 1) Bertakwa kepada Allah SWT

---

<sup>46</sup> Brosur Penerimaan Santi Baru Pondok Pesantren Annakhil 2022-2023

- 2) Berakhlak Mulia
- 3) Berbadan Sehat
- 4) Berpengetahuan Luas
- 5) Kreatif dan Terampil

#### Panca Dharma

- 1) Ibadah
- 2) Ilmu yang Berguna di Masyarakat
- 3) Kader Umat
- 4) Dakwah Islamiyah
- 5) Cinta Tanah Air dan Berwawasan Nusantara

#### Panca Jangka

- 1) Peningkatan Mutu Pendidikan
- 2) Pembangunan Fisik
- 3) Penggalian Dana
- 4) Pengkaderan
- 5) Pengabdian Masyarakat

## 2. Visi dan Misi Lembaga Pendidikan Pesantren

### a. SMP Annakhil

#### Visi :

“Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam keimanan dan ketakwaan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu mengaktualisasikannya dalam masyarakat”.

Misi :

- 1) Menyiapkan calon pemimpin masa depan yang mengausai ilmu pengetahuan dan teknologi, mempunyai daya juang tinggi, kreatif, inovatif, proaktif, dan mempunyai iman dan takwa yang kuat;
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan profesional tenaga kependidikan sesuai perkembangan dunia pendidikan;
- 3) Menjadikan SMP Annakhil Darunnajah 6 sebagai sekolah model dalam pengembangan pengajaran IPTEK dan IMTAQ bagi lembaga pendidikan lainnya.

b. SMK Annakhil

Visi :

“Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan yang bermutu dan berwawasan internasional sejalan dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi”.

Misi :

- 1) Menghasilkan tamatan yang memiliki ketakwaan yang tinggi kepada Tuhan Yang Maha Esa dan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap keharmonisan lingkungan;
- 2) Menghasilkan tamatan yang memiliki kompetensi tinggi, maupun bersaing di pasar tenaga nasional dan internasional;

- 3) Menghasilkan tamatan yang mampu memenuhi tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk mengembangkan diri;
- 4) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang teknologi bagi masyarakat.

Secara umum tujuan pendidikan Pondok Pesantren Annakhil adalah untuk menghasilkan alumni yang berwawasan luas, paham akan teknologi dan dapat mengikuti serta beradaptasi dengan perkembangan sosial yang pesat dan didasari oleh pemahaman agama islam yang tentunya akan menuntun kejalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

3. Profil Lembaga Pendidikan
  - a. Memiliki 2 satuan pendidikan swasta
  - b. Satuan pendidikan yang terus meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan
  - c. Pondok Pesantren bertempat di Desa Sido Makmur, Kecamatan Teramang Jaya, Kabupaten Mukomuko
  - d. Menerapkan Kurikulum 13 dan beberapa pelajaran tambahan khas pesantren
  - e. Pondok Pesantren Annakhil aktif dalam mengikuti berbagai perlombaan baik antar sekolah maupun daerah dalam bidang akademik dan non akademik

4. Kesiapan dan Ketersediaan Sumber Daya  
 a. Sumber Daya Manusia

Tabel I. Struktur pengurus<sup>47</sup>

STRUKTUR PONDOK PESANTREN ANNAKHIL DARUNNAJAH 6 MUKOMUKO BENGKULU	
JABATAN	NAMA
Wakil Pengasuh	H. Abadi, Lc
Sekretaris Pesantren	Arief Fadhli, S.Pd.
	Arif Rohman
Kepala Tahfidzul Quran Kampus 2	Miswadi, S.Pd.I.
Guru Tahfidzul Quran Kampus 2	Dewi Nita Hasanah, S.Pd.I.
Kepala Sekolah SMK	Muchamad Rizkon, S.Kom.
TU SMK	Muhammad Aji Firdaus
Kepala Sekolah SMP	Andi Azis, M.Pd.
TU SMP	Muhammad Taufiqur Rohman Fajri
	Sultan Bagus Permadi
Kepala Departemen Pendidikan (TMI)	Hani Alfalah Tsani
Staff TMI	Muhammad Fikri Ghozali
	Agif SeptiaMeswari

<sup>47</sup> Data didapat dari Sekretaris Pesantren, Arief Fadhli, S.Pd.

	Muhammad Fuad Bashir
	Aylinsia
	Fadhilah Nurika Putri
Kepala Departemen Pengasuhan Putra	Babay Sihab
Staff Departemen Pengasuhan Putra	Abdul Wahid Wandana
	Arif Abdurrahman
	Muhammad Akhsan Rizky Syachputra
	Govindo Pranandes
	Faizul Kirom Nalendragama
Kepala Departemen Pengasuhan Putri	Ina Ristiana, S.Kom.
Staff Departemen Pengasuhan Putri	Warni, S.Pd.
	Syakarani Cahyannisa
	Wahyuni
	Nisa Fadillah Rahmah
	Syifa Trisna Wati
	Najswa Inaya Arsy
	Nola Rahma Tadika
	Chellin Lemarza
TU Keuangan Pesantren	Lisna Sumarni, S.Pd.I.
Staff TU Keuangan Pesantren	Siti Rodatul Zannah
Tabungan Santri	Migi Sukma Saputri
	Annisa Dwi Octavia

Divisi Rumah Tangga	Bobi Iskandar, S.Pd.
Staff Divisi Rumah Tangga	Ariko Rahmadani
	Syahrillah Husein Pulungan
Divisi Bidang Usaha	Muhamad Zaini, S.H.
TU Divisi Bidang Usaha	Fi'liyatul Muna
Penanggung Jawab PH	Arief Fadhli, S.Pd.
Kebun Sawit Darunnajah	Muhammad Ghozali, S.Pd.
	Sadurhana, S.Pd.
	Rohmawati
Staff Kebun Sawit Darunnajah	Maksusi, S.Pd.I.
	Sohib, S.Pd.
	Maman
	Haikal Arief Ganartika Rasyad
	Muhammad Naufal Alpariy
	Muhammad Fariz Alipka
MDA Annakhil	Ernawati, S.Sos.I.
Staff MDA Annakhil	Hikmah Fujianti, S.Kom.
	Yuni Nurul Hijrah, S.H.
	Rita Sugiarto
	Saefullah
MDA Annakhil Teras Terunjam	Maman
	Syahdu Larasati
Bagian Dapur	Rohma Hidayah
	Wahyuni
Penanggung Jawab Guest	Hanifah, S.Pd.I.

House	
JUMLAH	57

b. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sangat mendukung kegiatan belajar mengajar agar terlaksana dengan efektif dan efisien.

1) Sarana

1. Asrama
2. Masjid
3. Dapur umum
4. Ruang makan
5. Gedung sekolah
6. Aula pertemuan
7. Laboratorium komputer
8. Koperasi
9. Perpustakaan
10. Gudang
11. Kantin
12. Kantor guru
13. Lapangan voli
14. Lapangan takraw
15. Lapangan bulu tangkis
16. Lapangan basket
17. Lapangan futsal
18. Lapangan sepak bola

2) Prasarana

1. Buku-buku penunjang pelajaran di perpustakaan
  2. Perangkat komputer
  3. Printer
  4. Perlengkapan olahraga
  5. *Sound system*
  6. Proyektor
- c. Jumlah peserta didik

Tabel II. Jumlah peserta didik

<b>JUMLAH PESERTA DIDIK</b>		
SMP	PA	118
	PI	111
SMK	PA	19
	PI	44
<b>JUMLAH</b>		<b>292</b> <sup>48</sup>

## B. Temuan Penelitian

Pada Bab I, Bab II, dan Bab III telah menjelaskan mengenai latar belakang, kajian teori, serta metode penelitian sebagai penunjang proses penelitian. Pada bab ini peneliti akan menyajikan hasil temuan dari wawancara, observasi, data, dan dokumentasi yang berhubungan dengan sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil.

Peneliti menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan dan menyajikan data terkait dengan Sistem Rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil.

---

<sup>48</sup> Data didapat dari Kepala Departemen Pendidikan, Hani Alfalah Tsani

## 1. Dasar Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil

Pondok Pesantren Annakhil adalah cabang ke-6 dari Pondok Pesantren Darunnajah, dimana Pondok Pesantren ini tentunya terikat dengan sistem-sistem dan ketentuan Yayasan. Segala sesuatu di pesantren cabang tentunya berkiblat dengan pesantren pusat, termasuk dalam hal rekrutmen. Pondok Pesantren Annakhil juga rutin mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan baru setiap tahunnya dari yayasan.

Hal yang mendasari rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil adalah karena kurangnya pendidik dan tenaga kependidikan disebabkan setiap tahunnya banyak dari bagian pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh wakil pengasuh Pondok Pesantren Annakhil, Ustadz Abadi, Lc. :

“Kami melakukan rekrutmen karena kurangnya pendidik dan tenaga kependidikan, setiap tahunnya Sebagian dari kita ada yang mengundurkan diri.”<sup>49</sup>

Kepala Sekolah SMP dan SMK di Pondok Pesantren Annakhil juga mengatakan hal yang sama terkait dasar diadakannya rekrutmen di lembaga ini.

“Setiap akhir tahun ajaran pasti ada pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri, jadi pasti kami

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan Abadi, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

merekrut orang baru untuk mengisi posisi yang kosong dari yayasan.”<sup>50</sup>

“Kami menerima pendidik dan tenaga kependidikan baru setiap tahunnya dari yayasan, karena setiap tahunnya ada bagian-bagian yang kosong karena yang mengisi sebelumnya mengundurkan diri.”<sup>51</sup>

Pada proses perencanaan rekrutmen, setiap pesantren cabang mengajukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan ke pihak Yayasan untuk mendapatkan kiriman pendidik dan tenaga kependidikan baru.

Dari ketiga pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya terdapat pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri. Para responden juga menyampaikan pernyataan alasan mengapa hal ini terjadi.

Karena kebanyakan dari pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga kita, baik pusat maupun cabang setiap tahunnya kami merekrut dari alumni *fresh graduate* yang menjalankan program wajib khidmah selama 1 tahun, jadi setelah 1 tahun mengabdikan banyak dari mereka yang langsung mengundurkan diri.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Wawancara dengan Muhammad Rizkon, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

<sup>51</sup> Wawancara dengan Andi Aziz, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

<sup>52</sup> Wawancara dengan Muhamad Zidni Iلمان, tanggal 17 Juli 2022 di Kantor SDM Yayasan.

“Karena pendidik dan tenaga kependidikan baru di lembaga ini hanya menjalankan program wajib mengabdikan selama 1 tahun, oleh sebab itu setelah selesai 1 tahun mereka akan mengundurkan diri”<sup>53</sup>

Sebagian pendidik dan tenaga kependidikan kita setiap tahunnya adalah *fresh graduate* yang baru lulus SMA sederajat, mereka mengabdikan (menjalankan program khidmah) dan setelah selesai mereka melanjutkan pendidikan diluar pesantren.<sup>54</sup>

“Mereka adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang menjalankan program wajib khidmah dari yayasan, jadi setelah selesai kewajiban selama 1 tahun mereka akan keluar.”<sup>55</sup>

Pada dasarnya, rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan berfokus kepada seluruh alumni pesantren, baik pusat maupun cabang. Dimana hal ini adalah bentuk pemberdayaan alumni bentuk khidmat kepada pesantren. Setiap tahunnya sebagian pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan alumni yang menjalankan program wajib khidmah akan mengundurkan diri setelah kewajibannya selesai.

Dalam penerimaan calon pendidik dan tenaga kependidikan harus dipertimbangkan dengan syarat-syarat

---

<sup>53</sup> Wawancara dengan Abadi, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

<sup>54</sup> Wawancara dengan Andi Aziz, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

<sup>55</sup> Wawancara dengan Muhammad Rizkon, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan baru dalam SOP yang ditetapkan oleh yayasan.

Diantara syarat-syarat yang harus dilengkapi oleh calon pelamar adalah :

a) Syarat Administrasi

1. Menyerahkan foto copy Ijazah terakhir yang dilegalisir
2. Mengisi *curriculum vitae*
3. Foto 4x6 dua lembar
4. Foto copy KTP/pengenal lainnya
5. Menyerahkan surat pengantar pengabdian dari lembaga/pesantren asal (khusus alumni Pondok Modern Darussalam Gontor).
6. Surat Rekomendasi.

b) Syarat Akademis

1. Pendidikan minimal strata satu (S1) pendidikan, kecuali guru pengabdian Darunnajah Pusat dan Cabang dan Gontor.
2. Lulus ujian lisan dan tulis aqidah dan syari'ah meliputi: Tata cara wudlu, shalat, hafalan doa-doa dengan predikat minimal *jayyid* (baik).
3. Lulus membaca Al-Qur'an murottal dan Imla dengan predikat minimal *jayyid* (baik).
4. Lulus ujian bahasa Arab lisan dan tulis meliputi Nahwu, Shorof dan

5. Insha (tidak berlaku bagi calon guru non alumni pesantren)
6. Lulus ujian bahasa Inggris lisan dan tulis (termasuk grammar).

c) Syarat Non Akademis

1. Sehat jasmani dan rohani dibuktikan dengan surat keterangan sehat.
2. Lelaki/perempuan.
3. Diutamakan alumni:
  - a. Pondok Pesantren Darunnajah Pusat dan Cabang.
  - b. Pondok Modern Darussalam Gontor.
4. Berakhlak baik dan melaksanakan syariat Islam dengan tertib.
5. Tidak melanggar hukum, aturan, adat, dan etika.
6. Membantu dan menunjang pengamanan di lingkungan pesantren.
7. Peduli terhadap penegakan disiplin pesantren.
8. Tidak merokok di lingkungan pesantren.
9. Siap mendukung, membantu, dan bekerjasama dalam proses pendidikan dan pengasuhan di pesantren.
10. Siap ditempatkan di manapun, pusat maupun cabang dibawah Yayasan Darunnajah.
11. Tidak berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS)
12. Selama bertugas di Pondok Pesantren Darunnajah Pusat dan Cabang tidak mendaftarkan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Dianggap mengundurkan diri dari Pondok Pesantren

Darunnajah Pusat dan Cabang jika mengajukan proses untuk menjadi PNS.

13. Bertugas sampai dengan akhir tahun pelajaran.
14. Setiap tahun memperbaharui data dan pengajuan kepada pihak yayasan.
15. Tidak diperkenankan mengundurkan diri dalam tahun akademik berjalan (1 juli- 30 Juni/saat kalender kegiatan).
16. Jika mengundurkan diri dalam tahun akademik berjalan, yang bersangkutan berkewajiban mengembalikan ihsan/rotib/gaji yang telah diterima dalam tahun akademik tersebut).
17. Mampu dan aktif menjadi penggerak kegiatan santri.

Setelah melengkapi persyaratan diatas, tahapan-tahapan yang harus dilalui dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

- a. Calon guru atau administrator mengajukan surat permohonan dengan mengisi dan menyerahkan hal-hal sebagai berikut:
  - 1) Menyerahkan foto copy Ijazah terakhir yang dilegalisir.
  - 2) Mengisi *curriculum vitae*.
  - 3) Menyerahkan foto 4x6 dua lembar.
  - 4) Menyerahkan foto copy KTP/pengenal lainnya.
  - 5) Mengisi surat pernyataan.

- 6) Menyerahkan surat pengantar pengabdian dari lembaga/pesantren asal (khusus alumni Pondok Modern Darussalam Gontor).
- b. Menunggu panggilan untuk:
    - 1) Verifikasi data.
    - 2) Foto sisi depan, belakang, samping.
    - 3) Foto *close up*.
  - c. Seleksi/tes akademik meliputi:
    - 1) Ujian lisan dan tulis aqidah dan syari'ah meliputi: Tata cara wudlu, shalat, hafalan doa-doa dengan predikat minimal *jayyid* (baik).
    - 2) Membaca Al-Qur'an murottal dan Imla dengan predikat minimal *jayyid* (baik).
    - 3) Ujian bahasa Arab lisan dan tulis meliputi *Nahwu*, *Shorof* dan *Insya* (tidak berlaku bagi calon guru non alumni pesantren).
    - 4) Ujian bahasa Inggris lisan dan tulis (termasuk grammar).
    - 5) Wawancara.
  - d. Pemberitahuan hasil seleksi melalui surat keputusan.
  - e. Pembekalan bagi guru atau administratur yang diterima.
  - f. Penempatan tugas dan kamar bagi yang diterima.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> SOP Penerimaan Guru Baru dan Administratur Pondok Pesantren Darunnajah

## 2. Sumber Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil

Di Pondok Pesantren Annakhil ini rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan bersumber dari internal juga eksternal lembaga. Para pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi untuk mengisi jabatan yang kosong apabila dapat memenuhi kualifikasi yang ditentukan. Al-Ustadz Andi Aziz, M.Pd. (Kepala Sekolah SMP Annakhil) mengatakan bahwa :

Proses rekrutmen di lembaga ini berjalan sesuai dengan arahan yayasan, karena kita adalah bagian yayasan Darunnajah yang membuat kita harus berkiblat dengan yayasan, untuk sumber rekrutmen sendiri banyak berasal dari bagian kita (alumni).<sup>57</sup>

Berbeda halnya dengan pernyataan Kepala SMP, Wakil Pengasuh Pondok Pesantren Annakhil menambahkan pernyataan :

Selain dari alumni (yang menjalankan program khidmah) sumber internal juga termasuk adanya rotasi antar lembaga (dalam lingkup yayasan), untuk pelamar selain dari lingkungan lembaga kami tetap menerimanya asalkan memiliki latar belakang pesantren, sebagai contoh terdapat pendidik atau tenaga kependidikan yang menikah dengan non alumni Darunnajah tetapi memiliki latar belakang pendidikan pesantren, maka kami akan tetap menerimanya.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup>Wawancara dengan Andi Aziz, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

<sup>58</sup> Wawancara dengan Abadi, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

“Kita menerima alumni dan yang memiliki latar belakang pesantren dengan harus tetap memenuhi standar”<sup>59</sup> ungkap kepala SMK Annakhil tentang sumber rekrutmen.

Hal ini menegaskan bahwa Pondok Pesantren Annakhil sangat mematuhi yayasan yang berupaya memberdayakan para alumni untuk mengajar dan menjadi pendidik serta tenaga kependidikan di Yayasan Darunnajah.

Selain internal, rekrutmen juga bersumber dari eksternal lembaga dengan syarat harus memiliki latar belakang pendidikan pesantren, dimana syarat ini sangat dipentingkan untuk dapat mengajar para peserta didik yang merupakan para santri dengan baik.

Baik sumber berasal dari internal atau eksternal lembaga, para pelamar harus tetap mengikuti prosedur rekrutmen dan mengikuti tes seleksi sesuai dengan SOP Rekrutmen Yayasan Darunnajah. Hal ini sesuai dengan pernyataan staff Departemen Sumber Daya Manusia Darunnajah :

“Sumber pelamar dari internal lembaga juga eksternal, bagi mereka yang bukan alumni tetap harus sesuai dan mengikuti SOP rekrutmen yayasan”.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Wawancara dengan Muhammad Rizkon, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

<sup>60</sup> Wawancara dengan Muhammad Zidni Ilman, tanggal 17 Juli 2022 di Kantor SDM Yayasan

Pada proses musyawarah penerimaan calon pendidik dan tenaga kependidikan baru yang terlibat sebagai tim penentu kelulusan adalah Kepala Yayasan, Pimpinan Pesantren, Wakil Pengasuh Pesantren, Kepala Sumber Daya Manusia, dan Panitia Pelaksanaan Seleksi.<sup>61</sup>

“Setelah para pendidik dan tenaga kependidikan baru datang dari pusat, kami akan melakukan tes untuk kemudian akan dapat menentukan tempat dan bagian yang akan mereka tempati.”<sup>62</sup>

Kepala SMK Annakhil juga mengatakan mengenai pembagian tugas setelah mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan baru dari yayasan.

“Kita melakukan tes ulang di internal Pondok Pesantren Annakhil bagi pendidik dan tenaga kependidikan sebelum menentukan bagian dan tempat tugas mereka”.<sup>63</sup>

Setelah mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan baru dari pihak Yayasan, Pondok Pesantren Annakhil melakukan tes ulang untuk mengetahui kemampuan dan keahlian dari masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan baru, yang kemudian setelah itu akan dibagikan beban tugas kepada masing-masing calon pendidik dan tenaga kependidikan baru.

---

<sup>61</sup> Wawancara dengan Muhammad Zidni Ilman, tanggal 17 Juli 2022 di Kantor SDM Yayasan.

<sup>62</sup> Wawancara dengan Abadi, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

<sup>63</sup> Wawancara dengan Muhammad Rizkon, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

Selain sebagai pendidik, banyak juga diantara para guru di Pondok Pesantren Annakhil yang juga berperan sebagai tenaga kependidikan. Bagi tenaga pendidik yang memiliki keterampilan lain selain mengajar, seperti mampu mengoperasikan komputer, paham akan manajemen perpustakaan, dan keterampilan lainnya, maka akan dilibatkan menjadi tenaga kependidikan.

Hal ini berdasarkan pernyataan Wakil Pengasuh Pondok Pesantren Annakhil dan para kepala sekolah.

“Tugas kami di sini adalah sebagai pendidik dan juga tenaga kependidikan, insyaallah kami dapat menjalankan keduanya sebaik yang kita mampu.”<sup>64</sup>

“Kita disini sebagai pendidik juga tenaga kependidikan, ada yang mengajar sekaligus sebagai pengurus administrasi dan lain-lain”.<sup>65</sup>

“Pendidik disini juga ikut serta mengurus administrasi, sebagai pengelola perpustakaan, koperasi, dan lainnya.”<sup>66</sup>

Dalam proses pelaksanaan rekrutmen, lembaga ini tidak mengadakan pengumuman secara terang-terangan. Dimana rekrutmen ini hanya diketahui oleh internal lembaga Yayasan Darunnajah. Adapun ketika terdapat calon pelamar dari eksternal

---

<sup>64</sup> Wawancara dengan Abadi, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

<sup>65</sup> Wawancara dengan Andi Aziz, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom..

<sup>66</sup> Wawancara dengan Muhammad Rizkon, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

Pondok Pesantren Annakhil (non alumni) sumber informasi yang didapat adalah pribadi dari pihak dalam. Hal ini sesuai dengan pernyataan staff Departemen Sumber Daya Manusia Darunnajah sebagai berikut :

“Ketika para calon pendidik dan tenaga kependidikan telah dinyatakan lulus seleksi, pengumuman dibagikan hanya lewat internal lembaga saja, setelah itu mereka akan menandatangani surat pernyataan kesanggupan menjadi bagian dari yayasan selama 1 tahun penuh, jika melanggar akan dikenai sanksi”.<sup>67</sup>

Ketika para calon pendidik dan tenaga kependidikan telah dinyatakan lulus dan menandatangani perjanjian kesanggupan mengajar dan mengabdikan selama satu tahun lalu dalam perjalanannya mengundurkan diri dipertengahan tahun, maka para pendidik dan tenaga kependidikan harus menerima sanksi berupa pengembalian ihsan yang sudah diterimanya. Hal ini dilakukan agar tidak ada pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri sampai tahun ajaran baru.

### 3. Metode Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil

Pada proses rekrutmen metode yang digunakan oleh Pondok Pesantren Annakhil adalah metode tertutup, Pondok Pesantren Annakhil tidak menyebarkan informasi melalui media sosial dan lainnya mengenai lowongan yang tersedia. Sesuai dengan pernyataan Wakil Pengasuh :

---

<sup>67</sup> Wawancara dengan Muhammad Zidni Ilman, tanggal 17 Juli 2022 di Kantor SDM Yayasan.

“Kita tidak pernah menyebarkan informasi mengenai lowongan yang tersedia melalui media sosial atau yang lain.”<sup>68</sup>

“Kami menerima pendidik dan tenaga kependidikan dari yayasan, jadi kami tidak pernah mengumumkan adanya lowongan di Pondok Pesantren Annakhil.”<sup>69</sup>

Kami tidak pernah mengadakan pengumuman, karena kita membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan baru untuk mengisi jabatan kosong kami akan mengajukan ke yayasan yang kemudian yayasan akan mengirim kepada kita apa yang kita butuhkan.<sup>70</sup>

Dari pernyataan diatas, ditegaskan bahwa Pondok Pesantren Annakhil tidak menerapkan metode terbuka untuk merekrut pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan, melainkan hanya melakukan pengajuan kepada yayasan pusat.

---

<sup>68</sup> Wawancara dengan Abadi, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

<sup>69</sup> Wawancara dengan Andi Aziz, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

<sup>70</sup> Wawancara dengan Muhammad Rozkon, tanggal 15 Juli 2022 melalui aplikasi zoom.

Untuk di Yayasan sendiri, kami juga menerapkan metode terbuka lewat kerjasama dengan beberapa pondok pesantren, untuk non alumni pesantren kami menerima jika benar-benar diperlukan dan tetap harus sesuai dengan SOP Rekrutmen Yayasan.<sup>71</sup>

Metode rekrutmen yang digunakan pihak yayasan adalah tertutup dan terbuka. Metode terbuka dilakukan dengan bekerja sama dengan pesantren-pesantren lain agar nantinya para alumni dapat bergabung dan mengajar di Yayasan Darunnajah baik pusat maupun cabang, tentunya harus tetap menjalani rentetan kegiatan rekrutmen.

### **C. Pembahasan Temuan Penelitian**

Berdasarkan data yang disajikan diatas, Pondok Pesantren Annakhil (dalam proses rekrutmen mengikuti yayasan) telah menerapkan teori Malayu Hasibuan mengenai indikator-indikator dalam proses rekrutmen. Perpaduan antara indikator proses rekrutmen menurut Malayu Hasibuan dengan peraturan dan kebijakan pesantren menjadikan proses rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil berjalan dengan semestinya. Proses ini tentunya mendukung akan adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang memumpuni dan yang dapat menguasai serta menjalankan beban tugas dengan efektif.

Sistem yang dilakukan di Yayasan Darunnajah adalah menerapkan kebijakan pemberdayaan alumni, dengan ini yayasan

---

<sup>71</sup>Wawancara dengan Muhammad Zidni Ilman, tanggal 17 Juli 2022 di Kantor SDM Yayasan.

berfokus pada alumni dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan baru.

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil, observasi, wawancara, dan berkas dokumentasi Pondok Pesantren Annakhil, indikator yang digunakan dalam proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan adalah :

1. Dasar Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil

Pada setiap tahunnya, Pondok Pesantren Annakhil tentunya membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan baru. Dikarenakan rekrutmen berpusat di Yayasan, maka Pondok Pesantren Annakhil akan mengajukan dan memberitahukan ketika lembaga membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan baru terhadap Yayasan untuk mengisi jabatan yang kosong. Namun dalam proses ini pelamar juga harus melengkapi syarat-syarat yang ditentukan oleh yayasan sesuai dengan SOP yang berlaku.

Hal ini rutin dilakukan setiap tahun ajaran baru, karena di Pondok Pesantren Annakhil setiap tahunnya terdapat pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri. Ini disebabkan karena pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil setiap tahunnya adalah dari alumni Yayasan, baik pusat maupun cabang dan pesantren-pesantren yang bekerja sama dengan Yayasan Darunnajah lainnya. Mereka menjalankan kewajiban khidmah selama 1 tahun. Setelah 1 tahun menjalankan

khidmah banyak dari alumni yang mengundurkan diri untuk melanjutkan studi di luar pesantren.

Dasar rekrutmen merupakan alasan mengapa suatu lembaga melakukan rekrutmen. Hal ini diterapkan oleh Pondok Pesantren Annakhil, sebelum mengajukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan terhadap yayasan, Pondok Pesantren Annakhil menganalisa terlebih dahulu kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan. Tentunya dalam penentuan dasar rekrutmen harus sesuai dengan kebutuhan lembaga.<sup>72</sup>

## 2. Sumber Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil

Sumber rekrutmen yang digunakan di Pondok Pesantren Annakhil menggunakan bersifat internal dimana rekrutmen berupa rotasi tugas, mutasi antar lembaga (dalam lingkup yayasan), juga pemberdayaan alumni-alumni yang menjalankan program wajib khidmah.

Rekrutmen internal adalah dimana suatu lembaga memberikan kesempatan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dalam lembaga tersebut untuk mengisi jabatan yang kosong, juga berupa rotasi tugas dalam lingkup yayasan.

Anwar Prabu berpendapat bahwa sumber internal adalah ketika terjadi mutasi berdasarkan hasil kerja hasil kerja pegawai. Seperti adanya promosi kenaikan jabatan berdasarkan prestasi

---

<sup>72</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), h.44.

kerja, juga dapat berupa rotasi dengan yang setara (tidak mengubah posisinya), juga dapat berupa demotasi penurunan jabatan.<sup>73</sup>

Sedangkan sumber eksternal adalah ketika suatu lembaga melakukan rekrutmen dengan orang dari luar lembaga yang menjadi objeknya. Pada proses rekrutmen ini, caranya adalah dengan menarik mengumpulkan para pelamar dari pihak luar melalui iklan pengumuman lowongan kerja dengan mencantumkan persyaratan dan jabatan yang dibutuhkan suatu lembaga. Tidak hanya melalui iklan pengumuman saja, tetapi proses ini juga dapat melalui agen penyalur tenaga kerja dan menarik langsung dari berbagai kampus.

Namun, tentunya dalam penerapan sumber eksternal di Pondok Pesantren Annakhil tidak menarik para pelamar dari berbagai iklan lowongan kerja dan juga agen penyalur melainkan yayasan bekerja sama dengan Pondok Pesantren lain untuk menerapkan sumber ini, yakni dengan merekrut alumni-alumninya untuk bergabung dengan yayasan Darunnajah.

Yayasan menggunakan sumber-sumber ini adalah sebagai upaya dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi para lembaga-lembaga pendidikan yang bernaung dibawahnya. Upaya ini dilakukan adalah semata-mata untuk memberdayakan alumni-alumni lembaga dibawah yayasan Darunnajah.

---

<sup>73</sup> Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011), h.34.

Namun, selain itu Pondok Pesantren Darunnajah juga akan menerima calon pendidik dan tenaga kependidikan non alumni yang memiliki latar pendidikan pesantren dengan syarat dapat memenuhi kriteria dan standar-standar yang ditentukan oleh yayasan (SOP).

### 3. Metode Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil

Pondok Pesantren Annakhil disini menggunakan metode tertutup, lembaga ini mengumumkan lowongan pekerjaan hanya dalam internal lembaga dan yayasan saja. Ketika menggunakan metode tertutup, lowongan yang tersedia hanya diumumkan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam internal lembaga atau diketahui melalui orang yang bersangkutan dengan lembaga.

Sedangkan untuk Yayasan Darunnajah sendiri selain menggunakan metode tertutup juga menggunakan metode terbuka, namun dalam penerapan metode ini yayasan tetap tidak menggunakan media sosial sebagai alat menyebarkan informasi lowongan, akan tetapi yayasan menjalin kerja sama dengan pondok pesantren lainnya agar nantinya para alumni dapat bergabung dengan yayasan Darunnajah sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

Baik metode terbuka maupun metode tertutup, keduanya tentunya memiliki pengaruh besar terhadap banyaknya lamaran

yang masuk dalam sebuah lembaga.<sup>74</sup> Penggunaan metode yang tepat tentunya akan mempengaruhi pencapaian sebuah lembaga untuk mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

---

<sup>74</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), h. 44.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Dasar Rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil adalah disebabkan kurangnya pendidik dan tenaga kependidikan yang disebabkan adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan sebagian dari pendidik dan tenaga kependidikan adalah dari alumni pesantren pusat dan cabang dan pesantren lainnya yang bekerja sama dengan Yayasan Darunnajah yang sedang menjalankan program khidmah selama 1 tahun, setelah menyelesaikan kewajibannya mereka akan mengundurkan diri untuk melanjutkan pendidikan di luar pesantren. Dalam penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan baru harus sejalan dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh pihak yayasan yang sudah tercantum dalam SOP Penerimaan Guru dan Administratur Darunnajah.
2. Sumber rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil berasal dari internal dan juga eksternal lembaga. Dari internal lembaga disini berupa rotasi jabatan dalam satu lingkup pesantren atau yayasan. Sedangkan untuk eksternal lembaga berasal dari pesantren-pesantren yang menjalin kerja sama dengan yayasan Darunnajah. Dalam proses rekrutmen, baik pelamar dari internal maupun eksternal lembaga tetap harus mengikuti prosedur sesuai dengan SOP Yayasan Darunnajah.
3. Selanjutnya mengenai metode rekrutmen, Pondok Pesantren Annakhil memakai metode tertutup. Metode tertutup dilakukan

secara diam-diam, dimana lowongan yang tersedia hanya diketahui dan ditawarkan oleh internal lembaga saja. Dalam menerapkan metode terbuka hanya berlaku di yayasan, dimana yayasan akan bekerja sama dengan pesantren-pesantren lain dan juga non pesantren (untuk guru pelajaran umum di pesantren pusat) namun tetap tidak menyebar luaskan informasi lowongan melalui media sosial, banner, koran, agen penyalur tenaga kerja, dan lain-lain.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Pihak Lembaga**

Adapun saran berdasarkan hasil dari penelitian ini yakni bagi Pondok Pesantren Annakhil agar tetap mempertahankan program pemberdayaan alumni, dan tetap mempertahankan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik yang dari non alumni agar mereka tetap memiliki latar belakang pendidikan pesantren atau sekolah islam agar dalam proses pelaksanaan tugas dihadapan para peserta didik (santri) dapat menjadi tauladan yang baik dan dapat berbaaur dengan baik dengan dunia pesantren.

### **2. Bagi Peneliti**

Selanjutnya, saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan adalah :

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan agar

mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih komprehensif.

- b. Peneliti selanjutnya dapat meneliti profil pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai di pondok pesantren. Evaluasi sistem rekrutmen di pondok pesantren juga perlu dilakukan untuk mengetahui dampak dari sistem rekrutmen yang berjalan selama ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abadi. (2022, Juli 15). Wakil Pengasuh Pondok Pesantren Annakhil. (K. Sundari, Interviewer)
- Agustina, Y. (2019). *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Balak Kabupaten Tanggamus*. Lampung.
- Ali, M. (2013). *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Anggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Anggraini, D. D. (2020). *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis*. Sumatra Utara.
- Anshari, W. (2017). *Sistem Rekrutmen Dan Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang Jawa Tengah*. Jawa Tengah.
- Aziz, A. (2022, Juli 15). Kepala SMP Annakhil. (K. Sundari, Interviewer)
- Bafadhal, I. (2008). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Sandi Offset.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Ilman, M. Z. (2022, Juli 17). Staff SDM Yayasan. (K. Sundari, Interviewer)
- Juni, S. d. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mustiningsih. (2012). *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Nafis, M. M. (2011). *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- NK, R. (2012). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noor, T. (2019). *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Man Insan Cendekia Tanah Laut*.
- Nurkafidz, A. Z. (2020). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Pendidikan Formal di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi. . *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Nurkholis. (2012). Pendidikan dalam Upaya Memajukan Teknologi. *Jurnal Kependidikan, 2*.
- Nurul Ulfatin, T. T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Reamaja Rosdakarya.

- Purwanto, N. (2017). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rio, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Tenaga Kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 3.
- Rizkon, M. (2022, Juli 15). Kepala SMK Annakhil. (K. Sundari, Interviewer)
- Rony. (2018). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Jurnal Studi Islam*, 40.
- Salim, d. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cita Pustaka.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jawa Barat: Rajawali Press.
- Sarosa, S. (2012). *Penelitian Kualitatif : Dasar-Dasar*. Jakarta: PT Indeks.
- Subagyo, J. (2011). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Suryana, E. (2015). *Administasi Pendidikan dan Pembelajaran*. Malang: CV Budi Utama.
- Syarifuddin, M. (2012). *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Bahari Press.
- Umar, H. (2013). *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wildan Zulkarnai, R. B. (2015). *Manajemen Perkantoran Profesional*. Malang: Gunung Samudra.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

SK Pembimbing

Pengesahan Proposal

Pengantar Penelitian

SK Selesai Penelitian

Pedoman Wawancara

Transkrip Wawancara

SOP Penerimaan Guru dan Administratur

Foto-Foto

Daftar Riwayat Hidup



جامعة دار النجاة الإسلامية  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM  
**DARUNNAJAH**  
"TERAKREDITASI B"

Kampus : Jl. Ciledug Raya No. 01 (Samping ITC Cipulir Mas)  
Ulujami Pesanggrahan Jakarta Selatan 12250  
Telp. Fax : +82 21 7369788  
E-mail : stai@darunnajah.ac.id  
Website : http://www.darunnajah.ac.id

SURAT KEPUTUSAN  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DARUNNAJAH JAKARTA  
TENTANG  
**PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM SI**  
Nomor : 516.02/MPI/STAI/IV/2022  
KETUA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DARUNNAJAH JAKARTA

**MENIMBANG:** 1. bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana SI bagi mahasiswa STAI/DA Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.  
2. bahwa untuk itu, perlu diangkat 1(satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi.  
3. bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.

**MENGINGAT:** 1. Undang-Undang nomor: 20 Tahun 2003 tentang UUSPN.  
2. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan  
3. Permendiknas Nomor 49 Tahun 2014 tentang SNPT  
4. SK Menteri Agama nomor: 3 Tahun 1987 tentang PTAIS.  
5. SK Ketua Umum Yayasan Darunnajah Nomor: 2676/YDN/IX/2014  
6. Pedoman Akademik STAI Darunnajah tahun 2020/2021

**MEMUTUSKAN**

**MENETAPKAN:** Bertanggal mulai: 22 April 2022 mengangkat saudara :

1. Dr. Dudun Ubaedullah, M.Ag
2. Rokimin, M.Pd

Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Kiki Sundari  
NIM/NIMKO : 18021021  
Judul Skripsi : *Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil Bengkulu.*

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan sidang/Munaqosyah Skripsi.
2. Kepada mereka akan diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku di STAI/DA.
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

**SALINAN :** Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diindahkan.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 22 April 2022



Ketua  
Dunia Izfanna, M.Ed., Ph.D.  
NIDN: 2128097801



**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DARUNNAJAH PENGESAHAN**  
**PROPOSAL**

**NAMA** : Kiki Sundari  
**NIM/NIRM** : 18021021  
**PRODI** : Manajemen Pendidikan Islam  
**JUDUL** : Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil Bengkulu

NO	NAMA PENGUJI	TGL. PENGESAHAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Taufik, M.Si.	21/04 2022	
2	Dr. M. Hasan Darajat, M.A.	21/04 2022	

Jakarta, 22 April 2022

Menyetujui untuk mendapatkan Pembimbing Skripsi

Ketua Program Studi

(Matnur Ritonga, M.Pd.)

Mohon Akademik membuatkan SK Pembimbing sbb:

1. Dr. H. Dudun Ubaedullah, M.A
2. Rokimin, M.Pd



جامعة دار النجاة الإسلامية  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM  
**DARUNNAJAH**  
"TERAKREDITASI B"

Kampus : Jl. Ciledug Raya No. 01 (Samping ITC Cipulir Mas)  
Ulujami Pesanggrahan Jakarta Selatan 12250  
Telp. Fax. : +62 21 7359786  
E-mail : [stai@darunnajah.ac.id](mailto:stai@darunnajah.ac.id)  
Website : <http://www.darunnajah.ac.id>

Nomor : 1585.03/STAIDA/IV/2022

Jakarta, 22 April 2022

Lamp : -

Perihal : Pengantar Penelitian Penulisan Skripsi

Yang terhormat,  
Pimpinan Pondok Pesantren Annakhil Mukomuko Bengkulu  
di -  
Tempat

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan ini, kami sampaikan bahwa dalam rangka menyelesaikan tugas akhir studi Strata Satu (SI) mahasiswa kami:

Nama : Kiki Sundari  
NIM/NIRM : 18021021  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan skripsi yang diajukan dengan judul

***"Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Annakhil Mukomuko Bengkulu"***

Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memandu mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Ketua STAI Darunnajah,

**Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D**


  
 PONDOK PESANTREN ANNAKHIL DARUNNAJAH 6
   
 MUKOMUKO BENGKULU
   
 Jln. Lintas Barat Km 224 Sido Makmur Terawang Jaya
   
 Mukomuko Bengkulu 38366

Hp : 0812-8430-9473/0857-8397-6490
   
 Emergency : 0821-1057-0909
   
 Email : sekretaris.annakhildn6@gmail.com
   
 Website : www.darunnajah.com

#### SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abadi, Lc.
   
 Jabatan : Wakil Pengasuh Pondok Pesantren Annakhil
   
 Alamat : Ds. Sido Makmur, Kec. Terawang Jaya, Kab. Mukomuko, Prov. Bengkulu

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Kiki Sundari
   
 NIM : 18021021
   
 Fakultas : Tarbiyah
   
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
   
 Universitas : Darunnajah

Telah selesai melakukan penelitian di Pondok Pesantren Annakhil Mukomuko Bengkulu selama 4 bulan, terhitung mulai tanggal 22 April 2022 sampai 18 Agustus 2022 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*".

Demikian surat keterangan ini kami buat dan berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Bengkulu, 23 Agustus 2022

Wakil Pengasuh



Abadi, Lc.

## Pedoman Wawancara

NAMA : Kiki Sundari

TEMPAT : Pondok Pesantren Annakhil, Mukomuko Bengkulu

WAKTU :

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	Dasar Rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan mandiri oleh lembaga ini atau bergantung dengan yayasan?</li> <li>2. Apakah yang mendasari dilaksanakannya rekrutmen?</li> <li>3. Pada saat ini, bagian apa yang sedang membutuhkan anggota baru?</li> <li>4. Berapa anggota yang dibutuhkan untuk mengisi bagian itu?</li> <li>5. Apakah lembaga ini mengeluarkan surat pengajuan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan?</li> </ol>
2	Sumber Rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siapakah yang menjadi objek dalam rekrutmen?</li> <li>2. Jika objek rekrutmen adalah dari internal lembaga, siapa sajakah yang menjadi target perekrutan?</li> <li>3. Dan jika targetnya adalah dari</li> </ol>

		<p>eksternal lembaga, bagaimana cara menarik pihak luar agar mendaftarkan diri ke lembaga ini?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Jika pelamar mendaftarkan diri untuk menjadi tenaga kependidikan, apakah proses seleksi sama dengan yang mendaftarkan diri sebagai pendidik?</li> <li>5. Apa saja persyaratan yang harus dilengkapi oleh para calon pelamar?</li> <li>6. Siapa sajakah yang terlibat dalam musyawarah penerimaan serta yang memutuskan penerimaan kandidat?</li> <li>7. Apakah pengumuman hasil rekrutmen diumumkan secara umum atau hanya personal?</li> <li>8. Apakah di Yayasan ini terdapat kasus yang sudah diterima lalu mengundurkan diri?</li> </ol>
3	Metode Rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana proses pengumuman penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan baru?</li> <li>2. Apakah proses rekrutmen dilakukan secara terbuka?</li> </ol>

		<ol style="list-style-type: none"><li>3. Media apa yang biasanya digunakan dalam menyebarluaskan informasi rekrutmen?</li><li>4. Selain melalui media, apa yang dilakukan lembaga dalam menyebarluaskan informasi rekrutmen?</li><li>5. Apakah lembaga ini menerapkan metode tertutup?</li><li>6. Apakah yang menjadi standar seseorang dari internal lembaga untuk dapat mengisi jabatan yang sedang kosong?</li></ol>
--	--	---

## Transkrip Wawancara

Narasumber 1 : Wakil Pengasuh Pondok Pesantren Annakhil

Ustadz Abadi, Lc.

1. Assalamualaikum ya ustadzii, bagaimana kabar anda yaa ustadz?

Jawaban : Waalaikumsalam, Alhamdulillah kabar baik

2. Alhamdulillah, tujuan saya mewawancarai anda adalah untuk mendapatkan informasi mengenai sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil, mohon izin ustadz

Jawaban : Baik, silahkan

3. Berapa jumlah santri yang ada di Pondok Pesantren Annakhil?

Jawaban : Alhamdulillah sekarang jumlah santri kami 292 santri wan dan santri wati

4. Berapa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang bertugas di Pondok Pesantren Annakhil?

Jawaban : Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan kami sebanyak 57 orang

5. Baik ustadz, saya akan melanjutkan ke pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian saya

Jawaban : Baik, silahkan

### **Dasar Rekrutmen**

6. Apakah Pondok Pesantren Annakhil selalu mengadakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan setiap tahunnya?

Jawaban : Ya, namun karena kami adalah pesantren cabang, maka proses rekrutmen dilakukan di yayasan pusat, kami hanya mengajukan jika kami memerlukan pendidik dan tenaga kependidikan baru

7. Apa yang menjadi dasar diadakannya rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil?

Jawaban : Kami melakukan rekrutmen karena kurangnya pendidik dan tenaga kependidikan, setiap tahunnya, sebagian dari kita ada yang mengundurkan diri

8. Apakah pasti ada yang mengundurkan diri setiap tahunnya?

Jawaban : Iya, pasti ada

9. Apa yang menyebabkan selalu ada pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri?

Jawaban : Karena pendidik dan tenaga kependidikan baru di lembaga ini hanya menjalankan program wajib mengabdikan selama 1 tahun, oleh sebab itu setelah selesai 1 tahun mereka akan mengundurkan diri

10. Apakah setiap tahunnya yayasan selalu mengirimkan alumni?

Atau mungkin mengirimkan guru ahli atau semacamnya?

Jawaban : Ya, setiap tahunnya, yayasan mengirimkan alumni, baik dari sesama pesantren cabang maupun yang lain

### **Sumber Rekrutmen**

11. Dari manakah sumber rekrutmen di Pondok Pesantren Annakhil?

Jawaban : dari internal lembaga kami saja, berupa rotasi tugas

12. Selain rotasi tugas, dan merekrut alumni adakah jenis pihak

lain yang diterima ketika melamar?

Jawaban : Selain keduanya, kami menerima jika ada yang mengajukan diri sebagai pendidik dan tenaga kependidikan asalkan berlatar belakang pesantren

13. Bisakah ustadz memberikan contoh kasus?

Jawaban : Misalkan terdapat salah satu pendidik atau tenaga kependidikan yang menikah dengan orang yang bukan dari lembaga kami, baik dari yayasan pusat, cabang, maupun pesantren yang terkait dengan kami dan ingin mengajukan menjadi pendidik atau tenaga kependidikan kami dapat menerimanya asalkan mereka memiliki latar belakang pendidikan islam atau pesantren.

14. Setelah mendapatkan kiriman pendidik dan tenaga kependidikan baru dari yayasan, apa yang akan dilakukan pihak Pondok Pesantren Annakhil dalam menentukan pembagian tugas?

Jawaban : Setelah para pendidik dan tenaga kependidikan baru datang dari pusat, kami akan melakukan tes untuk kemudian akan dapat menentukan tempat dan bagian yang akan mereka tempati

15. Apakah sebagai pendidik dan tenaga kependidikan diemban oleh orang yang berbeda?

Jawaban : Tugas kami disini adalah sebagai pendidik dan juga tenaga kependidikan, insyaallah kami dapat menjalankan keduanya sebaik yang kita mampu

### **Metode Rekrutmen**

16. Jika terdapat jabatan yang kosong dan memerlukan pengganti, apakah pihak pesantren membuat pengumuman adanya jabatan kosong secara umum?

Jawaban : tidak, kami hanya mengumumkan di internal kami saja dan memberitahukan pihak yayasan

17. Apa ini berarti Pondok Pesantren Annakhil tidak pernah mengumumakn informasi terkait dibukanya rekrutmen secara umum?

Jawaban : Kita tidak pernah menyebarkan informasi mengenai lowongan yang tersedia melalui media sosial atau yang lain.

18. Baik ustadz, terimakasih atas informasi yang diberikan

Jawaban : Iya, sama-sama

19. Jika ada kesalahan dalam bertanya saya mohon maaf, Assalamualaikum

Jawaban : Waalaikumsalam

Narasumber 2 : Kepala SMK Annakhil

Ustadz Muhammad Rizkon, S.Kom

1. Assalamualaikum ya ustadzii, bagaimana kabar anda yaa ustadz?

Jawaban : Waalaikumsalam, Alhamdulillah kabar baik

2. Alhamdulillah, tujuan saya mewawancarai anda adalah untuk mendapatkan informasi mengenai sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil,

mohon izin ustadz

Jawaban : Baik, Silahkan

3. Berapa jumlah santri yang ada di Pondok Pesantren Annakhil?

Jawaban : Alhamdulillah sekarang jumlah santri kami 292 santri wan dan santri wati

4. Berapa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang bertugas di Pondok Pesantren Annakhil?

Jawaban : Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan kami sebanyak 57 orang

5. Baik ustadz, saya akan melanjutkan ke pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian saya

Jawaban : Baik, silahkan

#### **Dasar Rekrutmen**

6. Apakah Pondok Pesantren Annakhil selalu mengadakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan setiap tahunnya?

Jawaban : Setiap akhir tahun ajaran pasti ada pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri, jadi pasti kami merekrut orang baru untuk mengisi posisi yang kosong dari yayasan.

7. Mengapa bisa terjadi demikian ustadz?

Jawaban : Mereka adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang menjalankan program wajib khidmah dari yayasan, jadi setelah selesai kewajiban selama 1 tahun mereka akan keluar

#### **Sumber Rekrutmen**

8. Siapakah yang menjadi objek rekrutmen di Pondok Pesantren

Annakahil?

Jawaban : Kami berfokus kepada alumni

9. Adakah objek selain itu?

Jawaban : Kita menerima alumni dan yang memiliki latar belakang pesantren dengan harus tetap memenuhi standar

10. Bagaimana cara pesantren untuk mengetahui kelebihan para pendidik dan tenaga kependidikan baru yang dikirimkan oleh pesantren untuk kemudian membagikan tempat tugas?

Jawaban : Kita melakukan tes ulang di internal Pondok Pesantren Annakhil bagi pendidik dan tenaga kependidikan sebelum menentukan bagian dan tempat tugas mereka

11. Apakah antara pendidik dan tenaga kependidikan di kerjakan oleh orang yang berbeda?

Jawaban : Pendidik disini juga ikut serta mengurus administrasi, sebagai pengelola perpustakaan, koperasi, dan lainnya

12. Apakah ini berarti banyak dari pendidik yang juga berperan sebagai tenaga kependidikan?

Jawaban : Iya, betul

### **Metode Rekrutmen**

13. Saat sedang membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan baru, apakah pihak pesantren mengadakan iklan pengumuman?

Jawaban : Tidak

14. Apakah hanya internal lembaga saja yang mengetahui?

Jawaban : Ya, betul. Kami tidak pernah mengadakan

pengumuman, karena ketika kita membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan baru untuk mengisi jabatan kosong kami akan mengajukan ke yayasan yang kemudian yayasan akan mengirim kepada kita apa yang kita butuhkan

15. Baik ustadz, terimakasih atas informasi yang diberikan

Jawaban : Iya, sama-sama

16. Jika ada kesalahan dalam bertanya saya mohon maaf,  
Assalamualaikum

Jawaban : Waalaikumsalam

Narasumber 3 : Kepala SMP Annakhil

Ustadz Andi Aziz, M.Pd.

1. Assalamualaikum ya ustadzii, bagaimana kabar anda yaa ustadz?

Jawaban : Waalaikumsalam, Alhamdulillah kabar baik

2. Alhamdulillah, tujuan saya mewawancarai anda adalah untuk mendapatkan informasi mengenai sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil, mohon izin ustadz

Jawaban : Baik, silahkan

3. Berapa jumlah santri yang ada di Pondok Pesantren Annakhil?

Jawaban : Alhamdulillah sekarang jumlah santri kami 292 santri wan dan santri wati

4. Berapa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang

bertugas di Pondok Pesantren Annakhil?

Jawaban : Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan kami sebanyak 57 orang

5. Baik ustadz, saya akan melanjutkan ke pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian saya

Jawaban : Baik, silahkan

### **Dasar Rekrutmen**

6. Setiap berapa lama Pondok Pesantren Annakhil mengadakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawab : rekrutmen kami dilakukan setiap tahun, namun tetap berpusat di yayasan dalam pelaksanaannya

7. Apakah ini sudah pasti dilaksanakan setiap tahunnya?

Jawaban : Ya Kami menerima pendidik dan tenaga kependidikan baru setiap tahunnya dari yayasan, karena setiap tahunnya ada bagian-bagian yang kosong karena yang mengisi sebelumnya mengundurkan diri

8. Apakah ada alasan tertentu yang membuat sebagian pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri setiap tahunnya?

Jawaban : Sebagian pendidik dan tenaga kependidikan kita setiap tahunnya adalah *fresh graduate* yang baru lulus SMA sederajat, mereka mengabdikan (menjalankan program khidmah) dan setelah selesai mereka melanjutkan pendidikan diluar pesantren

### **Sumber Rekrutmen**

9. Untuk sumber rekrutmen siapa sajakah yang menjadi objek

rekrutmen?

Jawaban : berasal dari lingkup kita saja

10. Bisakan anda menjelaskan lebih detail?

Jawaban : Proses rekrutmen di lembaga ini berjalan sesuai dengan arahan yayasan, karena kita adalah bagian yayasan Darunnajah yang membuat kita harus berkiblat dengan yayasan, untuk sumber rekrutmen sendiri banyak berasal dari bagian kita (alumni)

11. Apakah pendidik dan tenaga kependidikan disini di perankan oleh orang yang berbeda?

Jawaban : Kita disini sebagai pendidik juga tenaga kependidikan, ada yang mengajar sekaligus sebagai pengurus administrasi dan lain-lain

### **Metode Rekrutmen**

12. Apakah informasi mengenai rekrutmen dan terkait dengan informasi lowongan disebarluaskan secara umum?

Jawaban : Tidak

13. Mengapa tidak diinformasikan secara umum?

Jawaban : Kami menerima pendidik dan tenaga kependidikan dari yayasan, jadi kami tidak pernah mengumumkan adanya lowongan di Pondok Pesantren Annakhil

14. Baik ustadz, terimakasih atas informasi yang diberikan

Jawaban : Iya, sama-sama

15. Jika ada kesalahan dalam bertanya saya mohon maaf,  
Assalamualaikum

awaban : Waalaikumsalam

Narasumber 3 : Staff Departemen Sumber Daya Manusia Yayasan

Ustadz Muhammad Zidni Ilman, S.Pd.

1. Assalamualaikum ustadz, bagaimana kabarnya?

Jawaban : Alhamdulillah kabar baik

2. Begini ustadz, karna anda adalah salah satu staff Departemen Sumber Daya Manusia, saya ingin mengajukan beberapa pertanyaan terkait penelitian saya

Jawaban : Baik, silahkan

3. Sebenarnya penelitian saya tertuju di Pondok Pesantren Annakhil Darunnajah 6, namun karena pusat rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan berada di yayasan, maka dari itu saya akan mengajukan beberapa pertanyaan terkait Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Annakhil

Jawaban : Baik, silahkan

4. Berasal dari manakah sumber rekrutmen?

Jawaban : Sumber pelamar dari internal lembaga juga eksternal, bagi mereka yang bukan alumni tetap harus sesuai dan mengikuti SOP rekrutmen yayasan

5. Ketika seleksi dilakukan siapa sajakah yang terlibat dalam musyawarah penerimaan?

Jawaban : Pada proses musyawarah penerimaan calon pendidik dan tenaga kependidikan baru yang terlibat sebagai tim penentu kelulusan adalah Kepala Yayasan, Pimpinan Pesantren, Wakil Pengasuh Pesantren, Kepala Sumber Daya

Manusia, dan Panitia Pelaksanaan Seleksi

6. Saat para pelamar dinyatakan lulus, informasi di sampaikan lewat apa?

Jawaban : Ketika para calon pendidik dan tenaga kependidikan telah dinyatakan lulus seleksi, pengumuman dibagikan hanya lewat internal lembaga saja, setelah itu mereka akan menandatangani surat pernyataan kesanggupan menjadi bagian dari yayasan selama 1 tahun penuh, jika melanggar akan dikenai sanksi

7. Apakah yayasan selain menggunakan metode tertutup juga menerapkan metode terbuka?

Jawaban : Untuk di Yayasan sendiri, kami juga menerapkan metode terbuka lewat kerjasama dengan beberapa pondok pesantren, untuk non alumni pesantren kami menerima jika benar-benar diperlukan dan tetap harus sesuai dengan SOP Rekrutmen Yayasan

8. Baik ustadz, terimakasih atas informasi yang diberikan, sekian pertanyaan dari saya

Jawaban : Iya, sama-sama

9. Jika ada kesalahan dalam bertanya saya mohon maaf, Assalamualaikum

Jawaban : Waalaikumsalam

Foto-Foto











Daftar Riwayat Hidup

Nama Lengkap

: Kiki Sundari

Tempat Tanggal Lahir: Mukomuko, 25 April 1999

Agama

: Islam

Jenis Kelamin

: Perempuan

Anak Ke

: 1 dari 2 bersaudara

Alamat

: Pondok Pesantren Darunnajah, Jl. Ulujami  
Raya No.86  
Pesanggrahan Jakarta Selatan

No Handphone

: 085776623304

Pendidikan

: SDN 1 Mulyosari Lampung Selatan

SDN 11 Penarik

SMPS Swasta Annakhil

SMKS Swasta Annakhil