

ANALISIS REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL DI PONDOK PESANTREN AL-MANAAR BATUHAMPAR

RADTRIA ALKAF, ULMADEVI, ZULFANI SESMIARNI, SUPRATMAN ZAKIR, ALI MUSTOPA YAKUB SIMBOLON

Pascasarjana UIN Sjech Muhammad Djamil Djambek Bukittinggi
Email: alkafradtria@gmail.com, uulsehlah27@gmail.com,
zulfanisesmiarni@iainbukittinggi.ac.id, supratman@iainbukittinggi.ac.id,
alimustopa794@gmail.com

(Article History)

Received July 12, 2023; Revised December 19, 2023; Accepted December 24, 2023

Abstract: Analysis of Digital Era Human Resource Recruitment at the Al-Manaar Islamic Boarding School in Batuhampar

Al-Manaar Batuhampar Islamic Boarding School is a private educational institution that has been established since 1943. However, since its establishment, the boarding school has never conducted formal recruitment processes, except in 2022 due to an increased number of students, requiring a larger workforce. The aim of this research is to understand the human resource recruitment process at Al-Manaar Batuhampar Islamic Boarding School in the current digital era. The research method used is qualitative descriptive. Data collection was done through interviews and analyzed using the data analysis method proposed by Miles and Huberman (1994), which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. In this study, the author found that Al-Manaar Batuhampar Islamic Boarding School does not use appropriate methods in recruiting human resources and has not fully utilized technology. Only one interview is conducted without any follow-up interviews, and no written tests are conducted before accepting prospective human resources. Additionally, some recruitment processes are still done manually. From the results of this research, it can be concluded that the human resource recruitment process at Al-Manaar Batuhampar Islamic Boarding School is not in line with the recruitment steps proposed by experts.

Keywords: Recruitment, Human Resources, Islamic Boarding School, Digital Era

Abstrak: Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Era Digital di Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar

Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar adalah sebuah lembaga pendidikan swasta yang telah berdiri sejak tahun 1943. Namun, sejak berdirinya pondok pesantren ini belum pernah mengadakan proses rekrutmen secara resmi/formal, kecuali pada tahun 2022 karena jumlah santri yang meningkat sehingga membutuhkan tenaga Sumber Daya Manusia (SDM) yang banyak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar era digital sekarang ini. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dianalisis menggunakan metode analisis data yaitu: reduksi data, penyajian data, dan

penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar tidak menggunakan metode yang tepat dalam merekrut SDM dan juga belum memanfaatkan teknologi secara maksimal. Hanya dilakukan wawancara satu kali tanpa adanya wawancara lanjutan dan tidak dilakukan tes tertulis sebelum calon tersebut diterima, bahkan sebagian proses rekrutmen juga masih dilakukan secara manual. Idealnya tahap rekrutmen SDM melalui tahapan seleksi administratif, tes akademik, serta tes wawancara, Khusus pesantren wawancara dilakukan lebih dari satu kali. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar masih belum sesuai dengan langkah-langkah rekrutmen SDM yang ideal yang berdampak terhadap terganggunya proses belajar mengajar.

Kata Kunci: Rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren, Era digital

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dan aset yang penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan tidak dapat berjalan dan tumbuh dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Oleh karena itu, Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui rekrutmen dan seleksi (W. P. Han *et al.*, 2019).

Rekrutmen adalah proses untuk menarik sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk lowongan yang ada, bukan yang diantisipasi. Hal ini melibatkan pencarian bakat dan pemilihan kelompok pelamar terbaik untuk posisi yang tersedia (Nurmasyitah *et al.*, 2023).

Pentingnya SDM yang berkualitas khususnya dalam pendidikan bahkan dianggap lebih penting dari kurikulum itu sendiri (Rony, 2018). Sebab sebaik apapun sebuah kurikulum dirancang, tidak akan berhasil jika orang yang menjalankannya tidak memiliki kompetensi (Rotty dan Pongoh, 2022). Oleh sebab itu, tidaklah mengherankan jika rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan perlu direncanakan dengan sebaik mungkin agar mendapatkan para pelaku pendidikan yang berkualitas yang akan diikuti dengan output yang berkualitas pula.

Pada abad 21 seperti sekarang ini dimana perputaran ilmu pengetahuan semakin canggih dan bergulir dengan cepat, maka keberadaan individu yang memiliki keahlian kerja sesuai dengan bidangnya dan bisa mengikuti perputaran zaman sangat penting untuk menjalankan tugas-tugas mereka (Island *et al.*, 2021). Memilih orang yang memiliki kompetensi dan memenuhi standar kerja yang tinggi, sesuai dengan yang diinginkan oleh suatu lembaga/organisasi merupakan suatu tantangan yang sangat kompleks. Oleh karena itu, diperlukan strategi khusus dalam proses rekrutmen untuk dapat mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas (Nuraeni, 2019). Tujuan utama dari proses rekrutmen dan

seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di suatu lembaga untuk waktu yang lama (Mustopa dan Iswantir, 2023). Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar merupakan sebuah lembaga pendidikan swasta yang telah berdiri sejak tahun 1943. Selama ini sistem rekrutmen SDM di pesantren ini hanya dilakukan secara manual tanpa adanya regulasi yang jelas. Ditambah pula dengan sistem kekeluargaan yang masih kental di dalamnya membuat sistem rekrutmen berjalan tidak ideal. Namun, sejak berdirinya pondok pesantren ini belum pernah mengadakan proses rekrutmen secara resmi/formal, kecuali pada tahun 2022 karena jumlah santri yang meningkat sehingga membutuhkan tenaga SDM yang lebih banyak (Simbolon *et al.*, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Budiwono, Annas, dan Aliya (2019) dengan judul efektivitas sistem rekrutmen guru pendidikan formal yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi tahun pembelajaran 2018/2019, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa di pesantren tersebut lebih mengutamakan alumni pondok pesantren itu sendiri, dan publikasi rekrutmen dilakukan secara tertutup. Penelitian lainnya oleh Widodo, Saputri, dan Intania (2022) yang berjudul strategi rekrutmen SDM untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA) dengan hasil penelitian bahwa rekrutmen di pesantren tersebut lebih memprioritaskan alumni pondok pesantren tersebut rekrutmen yang dilakukan secara tertutup.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan responden yang terlibat dan data tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode analisis data yang diusulkan oleh Anggara dan Abdillah (2019). Metode ini melibatkan tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pertama, tahap reduksi data melibatkan pengorganisasian dan penyederhanaan data yang telah dikumpulkan. Hal ini melibatkan proses mengidentifikasi tema, pola, atau kategori yang muncul dari wawancara dan mengurangi data yang tidak relevan. Penyederhanaan ini membantu dalam memahami esensi dari data yang terkumpul dan mempersiapkan data untuk tahap selanjutnya. Kedua, dalam tahap penyajian data, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk yang dapat dipahami. Ini dapat melibatkan penggunaan kutipan langsung dari wawancara, ringkasan temuan, atau penggunaan tabel dan grafik yang relevan. Tujuan dari tahap ini

adalah untuk menggambarkan data dengan cara yang jelas dan komprehensif sehingga memudahkan pembaca untuk memahami informasi yang disajikan. Terakhir, tahap penarikan kesimpulan melibatkan analisis dan interpretasi data yang telah disajikan. Pada tahap ini, peneliti membuat kesimpulan berdasarkan temuan yang muncul dari data yang telah dianalisis. Hal ini melibatkan memahami hubungan antara tema atau pola yang muncul, menarik inferensi, dan menyimpulkan hasil penelitian secara keseluruhan. Dengan menggunakan metode analisis data yang diajukan oleh Miles dan Huberman, penelitian ini berupaya untuk menyajikan gambaran yang mendalam dan komprehensif tentang fenomena yang diteliti melalui wawancara dan analisis data yang sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen SDM baik untuk menempati posisi pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar dilaksanakan dengan melalui serangkaian prosedur dan tahapan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Hasanah *et al.*, (2023), adapun langkah-langkah atau tahapan yang dilakukan dalam proses rekrutmen antara lain : (1) Analisis kebutuhan tenaga kerja: Identifikasi dan analisis kebutuhan tenaga kerja yang spesifik untuk posisi yang akan diisi. Hal ini meliputi penentuan tanggung jawab pekerjaan, kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman yang dibutuhkan; (2) Perencanaan rekrutmen: Rencanakan strategi rekrutmen yang efektif berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja. Tentukan sumber daya yang akan digunakan, saluran rekrutmen yang tepat, dan waktu yang diperlukan; (3) Pengumuman lowongan pekerjaan: Buat pengumuman yang menarik dan jelas untuk menarik minat calon pelamar. Gunakan media yang relevan, seperti website lembaga, portal rekrutmen, media sosial, dan pengumuman internal; (4) Seleksi berkas lamaran: Lakukan seleksi berkas lamaran untuk mengidentifikasi calon yang memenuhi persyaratan dasar seperti evaluasi CV, surat lamaran, dan dokumen pendukung lainnya untuk menilai kualifikasi, pengalaman, dan kemampuan calon; (5) Wawancara: Lakukan wawancara dengan calon karyawan yang lolos seleksi berkas lamaran. Wawancara dapat dilakukan secara individu atau panel. Gunakan pertanyaan yang relevan untuk mengevaluasi kualifikasi, kemampuan interpersonal, kepribadian, dan motivasi calon; (6) Tes dan penilaian: Gunakan berbagai metode tes dan penilaian, seperti tes tertulis, tes keterampilan, wawancara, dan asesmen perilaku untuk menilai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian calon; (7) Verifikasi referensi: Verifikasi referensi yang diberikan oleh calon untuk memverifikasi keaslian dan reputasi mereka. Hubungi mantan atasan, rekan kerja, atau referensi lainnya untuk mendapatkan informasi tambahan tentang calon; (8) Pengambilan keputusan: Evaluasi hasil tes, penilaian, dan verifikasi referensi untuk memilih calon terbaik. Buat keputusan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan tujuan perusahaan; (9) Penawaran kerja: Ajukan penawaran kerja kepada

calon terpilih yang mencakup rincian pekerjaan, gaji, tunjangan, dan kebijakan perusahaan. Berikan waktu yang wajar untuk pertimbangan dan persetujuan calon; (10) *On boarding* dan orientasi: Sambut karyawan baru dengan proses onboarding dan orientasi yang baik. Bantu mereka beradaptasi dengan budaya perusahaan, aturan dan kebijakan, serta perkenalkan mereka dengan tim dan tugas mereka (Kesumaningrum, 2021).

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, di Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar terkait proses rekrutmen SDM, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Verifikasi Data Pertanyaan dan Pembahasan

No	Indikator	Jawaban
1	Waktu	Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar tidak pernah membuka lowongan secara terbuka ketika ada posisi yang kosong. Hal ini akan ditangani dengan cara mencari mengutamakan faktor kekerabatan, Kecuali pada tahun 2022 karena kebutuhan SDM meningkat barulah dilakukan proses rekrutmen terbuka.
2	Sumber	Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar membuka lowongan dengan 2 cara, yaitu tertutup dan terbuka, jika kebutuhan kecil seperti satu atau 2 orang, informasi hanya dibagikan secara internal saja, jika kebutuhan lebih dari 5 informasi akan disebarluaskan melalui media social
3	Penawaran	Memberikan informasi mengenai sistem penggajian
4	Proses	Setelah penilaian berkas Pondok Pesantren Al-Manaar hanya menerapkan satu kali wawancara tanpa melakukan tes tertulis

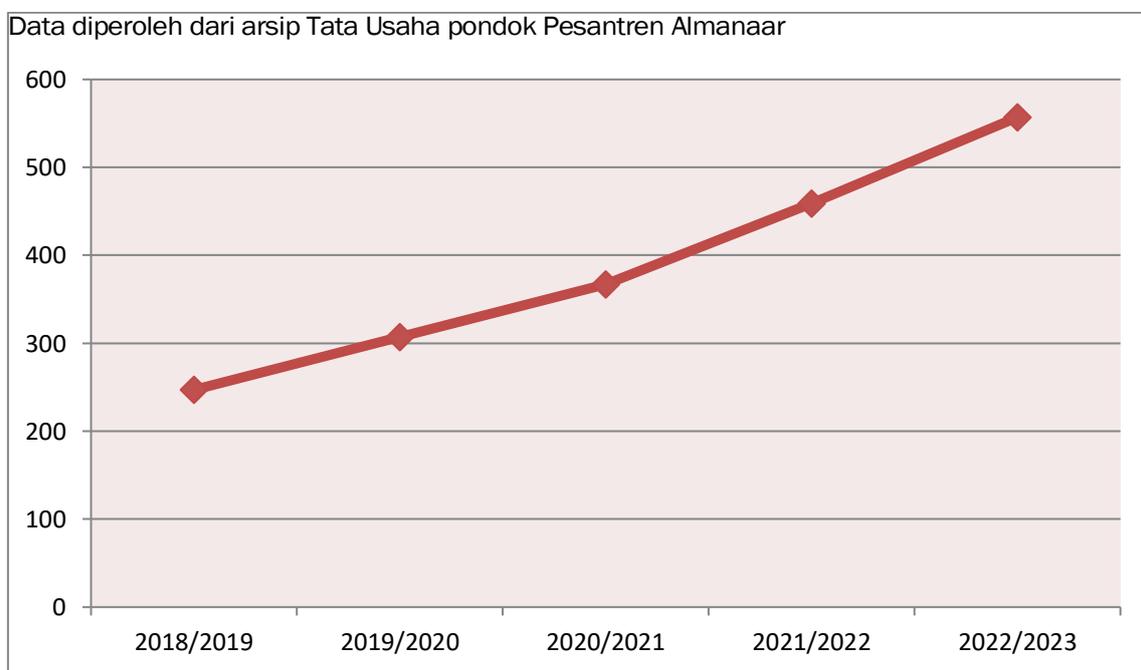
Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Jika dianalisis dari sepuluh langkah rekrutmen yang diungkapkan oleh Kesumaningrum dkk, Pondok Pesantren Al-Manaar Batu Hampar hanya melaksanakan beberapa langkah yakni: (1) Melakukan analisis kebutuhan tenaga yang tentunya telah dikaji sedemikian rupa termasuk kompetensi yang dibutuhkan; (2) Rencana rekrutmen yang efektif, dimana jika jumlah tenaga yang dibutuhkan lebih dari 5 orang barulah dilakukan rekrutmen terbuka. Hal ini tentu saja bertujuan untuk menghemat waktu dan tenaga, jika dibandingkan dengan merekrut 2 orang saja; (3) Penawaran yang diberikan yakni menjelaskan sistem penggajian, jika hal ini diterapkan kepada pelamar yang berasal dari koneksi, tentu hal ini sudah diambil alih oleh koneksi yang merekrut; (4) Penilaian berkas lanjut ke proses wawancara tanpa ada seleksi akademik dan kompetensi lainnya. Dengan demikian, persentase kualitas pelaksanaan rekrutmen SDM di Pesantren Al-Manaar masih 40% dan jauh dari kata baik. Hal ini juga selaras dengan yang disampaikan oleh Harbes *et al.*, (2023) bahwasanya rekrutmen sdm sebaiknya melakukan proses yang transparan dan teroganisir, agar dapat memperoleh sdm yang berkompeten dan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa pihak terkait, penulis mendapatkan data bahwa Pondok Pesantren Al-Manaar tidak memiliki SOP khusus. Iran, Gunawan, dan Bake (2023) menjelaskan jika SOP merupakan serangkaian langkah atau tata cara yang dilakukan secara runut untuk menyelesaikan sebuah permasalahan, dengan tujuan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Terkait proses rekrutmen SDM untuk guru dan kepegawaian di Pondok Pesantren ini dikarenakan kendala yaitu: (1) Pondok Pesantren Al-Manaar adalah sebuah lembaga swasta yang berada di desa, sistem perekrutan SDM biasanya dilakukan internal saja, dengan cara menawarkan langsung kepada orang-orang terdekat dan menggunakan sistem kekeluargaan; (2) Selama beberapa tahun Pondok Pesantren Al-Manaar tidak membutuhkan tambahan SDM karena jumlah santri yang selalu sama bahkan berkurang; (3) Kompensasi yang diberikan terbilang kecil, jadi pihak pondok pesantren tidak percaya diri membuka lowongan untuk umum.

Poin-poin diatas menjadi alasan kenapa proses rekrutmen SDM di lingkungan Pondok Pesantren Al-Manaar tidak dilakukan secara serius, sehingga tidak pernah ada rencana khusus, tidak ada tim yang dibentuk untuk perekrutan serta tidak menyiapkan anggaran khusus. Namun hal berbeda terjadi ketika dari tahun ajaran 2018/2019 jumlah santri mengalami kenaikan yang signifikan, digambarkan seperti Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jumlah Santri Pondok Pesantren Al-Manaar

Dengan bertambahnya jumlah santri setiap tahun maka otomatis kebutuhan SDM juga meningkat, maka dari itu pondok pesantren harus menyiapkan langkah-

langkah terkait rekrutmen SDM. Proses rekrutmen SDM yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Manaar yang dijelaskan oleh K.TU adalah tidak pernah ada SOP khusus untuk proses rekrutmen yang dilakukan secara formal, jika dibutuhkan tenaga guru ataupun pegawai, akan dicari dari mulut ke mulut saja, dan mengandalkan hubungan kekeluargaan, sehingga tidak ada seleksi maupun penyingkiran. Namun semenjak tahun 2019 berdasarkan data yang diperoleh karena meningkatnya jumlah santri kebutuhan SDM otomatis juga meningkat, maka kebutuhan yang banyak membuat proses rekrutmen tidak lagi bisa dilakukan secara tertutup. Puncaknya terjadi pada tahun 2022 untuk pertama kalinya Pondok Pesantren Al-Manaar melakukan rekrutmen SDM secara terbuka. Menurut Komariyah *et al.*, (2021) pendapat ilmiah mengenai situasi ini adalah bahwa peningkatan jumlah santri di pondok pesantren secara alamiah akan memicu peningkatan kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk memenuhi kebutuhan pendidikan dan pengelolaan pondok pesantren. Oleh karena itu, penting bagi pondok pesantren untuk menyusun langkah-langkah rekrutmen SDM yang terstruktur dan transparan.

Langkah pertama yang dilakukan oleh pihak Pondok Pesantren Al-Manaar, Batuhampar adalah, Wakil Kepala bidang kurikulum menganalisis kekosongan guru untuk mata pelajaran apa saja sehingga kemudian bisa merincikan kebutuhan SDM. Kemudian kekosongan tersebut dilaporkan kepada kepala madrasah, selanjutnya Kepala Madrasah memerintahkan waka humas membuat pengumuman tentang tersedianya lowongan. Menurut keterangan dari waka humas proses rekrutmen di tahun 2022 belum mengikuti prosedur atau SOP yang seharusnya. Sebagaimana Moekijat (2018) menerangkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah urutan langkah-langkah (pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan tersebut dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya. Langkah-langkah ini yang tidak pernah ada sebelumnya dan baru dilakukan dengan SOP yang belum matang pada tahun 2022 saat proses rekrutmen SDM secara terbuka dilakukan untuk pertama kalinya.

Pada tahun tersebut, Humas Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar menggunakan media sosial untuk membuat pengumuman tentang kebutuhan SDM dan menuliskan kriterianya. Setelah menerima semua lamaran, humas bekerja sama dengan wakil kepala kurikulum akan menelaah dan mempelajari CV pelamar. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan meliputi jurusan pendidikan, pengalaman kerja, dan jarak tempat tinggal calon pelamar dengan lokasi madrasah. Pertimbangan jarak menjadi penting karena madrasah belum dapat memberikan kompensasi yang memadai untuk SDM, sehingga calon yang tinggal lebih dekat dengan madrasah akan lebih diprioritaskan. Satu hal yang dilupakan adalah memilih calon dengan kualifikasi yang melek teknologi sehingga bisa mengimbangi kecanggihan abad 21, sangat disayangkan waka humas dan waka

kurikulum terlalu fokus kepada orang yang mau bekerja dengan gaji kecil (Pratiwi, Prasetyo, dan Shabrina, 2021).

Setelah memilih CV yang dianggap paling sesuai humas dan wakil kepala kurikulum akan menghubungi calon yang dipilih untuk hadir ke madrasah. Tujuan dari pemanggilan ini adalah untuk melakukan wawancara atau penilaian lanjutan. Wawancara tersebut hanya sebagai formalitas saja, karena memang sudah dipilih saat membaca CV. Ujian tertulis tidak disediakan, jika tahap wawancara lulus, maka artinya diterima. Hal ini mungkin menimbulkan keprihatinan karena proses rekrutmen yang seharusnya objektif dan menggali lebih dalam kemampuan dan kualifikasi calon, namun terkesan hanya menjadi prosedur yang tidak efektif. Seperti yang dikatakan oleh Efendi (2005) terdapat beberapa jenis tes yang umum digunakan dalam menentukan calon pegawai oleh organisasi sekolah, antara lain *knowledge test*, *performance test*, *aptitude test*, dan *psychological test*. *Knowledge test* merupakan tes yang digunakan untuk mengukur pengetahuan seseorang, misalnya pengetahuan dalam bidang ilmu tertentu. Umumnya, tes ini dilakukan secara tertulis, namun dalam beberapa kasus pengetahuan tertentu juga dapat diuji melalui tes praktek, seperti pengetahuan mengenai bahasa tertentu. *Performance test* adalah tes yang digunakan untuk mengevaluasi skill dan kemampuan calon pegawai pada saat ini. Tes ini dapat dilakukan melalui tes tertulis atau tes praktek, di mana calon diuji dalam melakukan tugas atau aktivitas yang relevan dengan posisi yang dilamar. Contoh dari *performance test* adalah uji keterampilan komputer, presentasi, atau simulasi situasi kerja. Penggunaan berbagai jenis tes, termasuk *knowledge test* dan *performance test*, akan lebih efektif untuk memastikan seleksi pegawai yang objektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendekatan ini juga sejalan dengan pandangan Harahap *et al.*, (2023) yang mengakui keberagaman tes sebagai alat evaluasi yang lebih komprehensif.

Selain itu, terdapat juga *aptitude test*, dalam artikelnya Fahmi and Zahidin (2020) yaitu tes yang digunakan untuk mengukur potensi dan kemampuan calon pegawai dalam belajar dan beradaptasi dengan tugas-tugas baru. *Aptitude test* dapat meliputi tes logika, tes numerik, tes verbal, atau tes abstrak yang dirancang untuk menilai kemampuan berpikir dan pemecahan masalah. Terakhir, *psychological test* dalam artikelnya Budiwono, Annas², dan Aliya (2019) adalah tes yang digunakan untuk mengevaluasi aspek psikologis dan kepribadian calon pegawai. Tes ini bertujuan untuk memahami karakteristik pribadi calon, seperti kepemimpinan, motivasi, emosi, dan pola perilaku. Contoh dari *psychological test* adalah tes kepribadian atau tes minat kerja.

Penerapan jenis-jenis tes ini dalam proses rekrutmen SDM oleh organisasi sekolah dapat membantu dalam mendapatkan calon pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, potensi, dan kecocokan psikologis yang sesuai dengan

kebutuhan posisi yang dibutuhkan. Oleh karena itu, perlu diupayakan perbaikan dalam langkah-langkah rekrutmen di Pondok Pesantren Al-Manaar untuk memastikan kesesuaian calon dengan posisi yang dibutuhkan. Pengelolaan SDM yang efektif melibatkan pendekatan holistik yang mencakup penilaian menyeluruh terhadap pengetahuan, keterampilan, potensi, dan kecocokan psikologis calon pegawai dengan kebutuhan posisi yang dibutuhkan. Penerapan tes yang beragam, seperti *knowledge test* dan *performance test*, dapat membantu mengidentifikasi dan memilih calon pegawai yang paling sesuai untuk organisasi, termasuk Pondok Pesantren Al-Manaar. Perbaikan dalam langkah-langkah rekrutmen diarahkan pada meningkatkan kesesuaian antara calon pegawai dan tuntutan pekerjaan, menciptakan harmoni antara kebutuhan organisasi dan potensi individu (Aulia, Amirudin, dan Muzaki, 2022).

Kenyataan yang ditemui di lapangan terkait rekrutmen SDM di Pondok Pesantren Al-Manaar Batuhampar berupa tidak efektif dan efisiennya sistem ini dengan sejumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya atau penumpukan pelamar untuk satu bidang sementara bidang lainnya masih kosong. Kondisi ini juga berkaitan dengan rasio guru dan siswa yang tidak seimbang sebagaimana telah disebutkan pada pendahuluan. Hal ini berdampak serius ketika terdapat bidang studi yang kosong tanpa adanya pelamar yang memenuhi kualifikasi. Sebagai akibatnya, madrasah terpaksa menugaskan guru dari bidang studi lain yang bukan merupakan keahliannya untuk mengisi kekosongan tersebut. Keadaan ini tidak terbatas hanya pada satu bidang studi, tetapi dapat terjadi pada banyak bidang studi lainnya. Dampak dari situasi ini sangat berpotensi mempengaruhi sistem secara keseluruhan. Mulai dari SDM yang tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan keahliannya hingga PBM (Proses Belajar Mengajar) yang tidak profesional. Hal ini kemudian dapat berimbas pada hasil pendidikan peserta didik yang tidak mencapai potensi maksimal mereka (Mutohar, 2018).

Setelah tahap penyeleksian dan penerimaan, pondok pesantren juga tidak melakukan proses sosialisasi, orientasi, atau membuat perjanjian kerjasama dengan para karyawan yang baru diterima. Selain itu, juga tidak dilakukan penilaian dan pengawasan kinerja secara teratur. Hal ini merupakan masalah serius karena proses orientasi, sosialisasi dan perjanjian kerjasama sangat penting untuk memperkenalkan nilai-nilai, kebijakan, tugas, dan tanggung jawab kepada karyawan yang baru bergabung. Seperti dikatakan oleh Alshoubaki, W., dan Harris (2018) "*Early interaction with the organization have lasting effect*", mengacu pada fakta bahwa interaksi pertama dengan sekolah atau organisasi akan memiliki dampak jangka panjang pada guru dan pegawai. Oleh karena itu, pertemuan pertama terutama dalam kegiatan orientasi, sangat penting dilakukan dengan baik. Ini memberikan kesempatan bagi guru dan pegawai baru untuk mempelajari secara menyeluruh tentang keseluruhan bidang, kegiatan sekolah, dan mendapatkan

bimbingan yang diperlukan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja mereka.

Sedangkan dalam artikelnya Suwanto (2020) proses sosialisasi dapat membantu karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memahami ekspektasi yang dimiliki oleh pondok pesantren. Selain itu, penilaian dan pengawasan kinerja merupakan komponen penting dalam manajemen SDM yang efektif. Melalui penilaian kinerja, manajemen dapat mengukur prestasi karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengarahkan pengembangan karyawan. Pengawasan kinerja juga penting untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PENUTUP/SIMPULAN

Berikut adalah hasil penelitian yang diperoleh yakni kurangnya SDM yang Loyal, rekrutmen SDM jalur koneksi: Rekrutmen tertutup tidak mendapatkan SDM yang terbaik sesuai tuntutan pendidikan. Akibatnya sampai saat ini proses pembelajaran belum berjalan secara maksimal, efektif dan efisien. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah yang diuraikan dalam tulisan ini, diharapkan pondok pesantren dapat meningkatkan kualitas rekrutmen SDM mereka, memperoleh karyawan yang lebih loyal, kompeten, sesuai dengan bidang keahlian, melek teknologi, dan tidak terpengaruh oleh jalur koneksi semata.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshoubaki, W., & Harris, M. 2018. The Impact of Syrian Refugees on Jordan: A Framework Analysis. *Journal of International Studies*. 11 (2). <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2018/11-2/11>
- Anggara, Dameis Surya, and Candra Abdillah. 2019. FKIP Universitas Pamulang *Modul Metode Penelitian Lapangan*. https://perpus.unpam.ac.id/index.php?p=show_detail&id=36675&keyword=s=
- Aulia, Nurul Affika, Amirudin Amirudin, and Iqbal Amar Muzaki. 2022. Pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Mekar Mukti 01 Cikarang Utara Bekasi. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6(2): 370–79. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v6i2.29406>
- Budiywono, Eko, Muhamad Annas, and Mahya Aliya. 2019. Efektifitas Sistem Rekrutmen Guru Pendidikan Formal Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi tahun Pembelajaran 2018/2019. *JMPID (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam)* 1(1):

- 80–112. <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jmpid/article/view/524>
- Efendi, M. T. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. https://repository.unpar.ac.id/bitstream/handle/123456789/1726/Marihot_142383-p.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fahmi, Nur Khafid Nizam, and Ahmad Zahidin. 2020. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Pendidikan Formal di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi. 2(2): 363–76. <http://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jmpid/article/download/860/619>
- Harahap, Tuti Khairani et al. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Tahta Media*. <https://doi.org/10.55080/ptm.v1i01>
- Harbes, Beni et al. 2023. Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi. *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3(4): 3683–97. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/2297/2815/5930>
- Hasanah, Ma'rifatul, Rina Delvani, Vernalita Anata Dharmayanti, and Afita Nur Hayati. 2023. Analisis Kriteria Rekrutmen dan Seleksi Pendidik di Pondok Pesantren As- Sa ' Adiyah Samarinda. *Jurnal Dinamika* 4(1): 53–62. <https://doi.org/10.18326/dinamika.v4i1.53-62>
- Iran, Gunawan, and Jamal Bake. 2023. Analisis Implementasi Standar Operasional Prosedur Layanan Administrasi Kepegawaian pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Kendari. *Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik* 14(1): 56–63.
- Island, Fukue-jima et al. 2021. 4. 71(1): 63–71.
- Kesumaningrum, M, W P Lan, and ... 2021. Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa. *Seminar Nasional* <https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/610>
- Komariyah, Laili et al. 2021. *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789>
- Moekijat. 2018. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Maju Mundur.
- Mustopa, Ali Mustopa Yakub Simbolon, and Iswantir Iswantir. 2023. Pengembangan Manajemen Lembaga Pendidikan Islam di Era Disrupsi. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan* 15(1): 1–12. <https://journal.uiad.ac.id/index.php/al-qalam/article/download/1565/908/>
- Mutohar, Achmad. 2018. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(2): 73–84. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/660/376>
- Nuraeni, Nuraeni. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan.

- Idaarah* 3(1): 124–37. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i1.9792>
- Nurmasyitah, Puspa et al. 2023. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 5(1): 2046–52. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11266>
- Pratiwi, Warih Anggi, Iis Prasetyo, and Monita Nur Shabrina. 2021. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5(2): 1741–53. DOI: 10.31004/obsesi.v5i2.970
- Rony. 2018. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *MIYAH: Jurnal Studi Islam* 14(2): 37–57. <https://ejournal.unkafa.ac.id/index.php/miyah/article/download/147/117>
- Rotty, Viktory Nicodemus Joufree, and Damianus Pongoh. 2022. Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4(6): 1349–58. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10375>
- Simbolon, Ali Mustopa Yakub et al. 2023. Hubungan Kualitas Pelayanan Jasa Pendidikan dengan Kepuasan Santri Pondok Pesantren Almanaar Batuhampar. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v5i1.7128>
- Suwarto, 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11(1): 15. <http://dx.doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- W. P. Han, E. Erviriani, A. R. A. Siregar, I. Ivone, and L. Lisa. 2019. ‘Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Di Sekolah EN Mandarin – Medan, 4(2). <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/138>
- Widodo, Rochmad, Nabilah Saputri, and Nova Intania. 2022. Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur’an Wal Hadits (MTs dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam* 12(2): 171–81. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>