BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Yayasan pondok pesantren Safinatul Huda merupakan salah satu tipe pesantren modern yang sedang dalam proses berkembang. Di masa semula, Safinatul Huda hanya lah berupa sebuah rumah yang dijadikan tempat untuk memberikan pendidikan belajar mengajar mengaji. Sebagaimana layaknya sebuah langgar/surau yang hanya diikuti oleh santriwan/wati dari tetangga sekitar, Safinatul Huda kini telah berubah menjadi suatu tempat pendidikan agama Islam, yang tidak hanya belajar mengaji saja, tetapi saat ini telah berkembang meliputi RPQ, Play group Islam, madrasah diniyah, panti asuhan, pesantren balita,, PPTQ (program pelatihan terjemah Al-Qur'an).

Menjadi sebuah organisasi yang terkenal dan maju, memiliki anggota dan karyawan yang banyak, memiliki penghasilan dan omset yang melimpah adalah merupakan khayalan dan cita-cita setiap organisasi yang sedang atau akan berkembang. Organisasi merupakan alat yang paling tepat untuk mencapai maksud dan tujuan bersama, sebab organisasi pada dasarnya berupaya menghimpun kekuatan dan mengatur pembagian pekerjaan, sehingga dapat mencapai hasil maksimal dengan cara kerja yang lebih efisien, baik, dalam penggunaan tenaga kerja maupun dana dengan hasil yang optimal.[1]

[1] Tetty Alawiyah, *Strategi Dakwah Dilingkungan Majlis Ta'lim* , (Bandung : Mizan, 1997) hal 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan[2]. Proses penarikan itu penting dan sangat vital karena sumberdaya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya, selain itu dengan adanya rekrutmen kita dapat melakukan sebuah seleksi pemeriksaan terhadap seberapa besar kita sebagai pengelola organisasi. Mencari pegawai yang baik dan tepat bukanlah persoalan yang gampang, sebab hal ini menyangkut masa depan suatu lembaga atau organisasi. sebagaimana dalam QS. Al-Qashas [28]: 26.[3]

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ ٢٦

Artinya : *"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya*".

Dari ayat tersebut sudahlah jelas, bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Sehingga dapat menunjang terciptanya tujuan sebuah organisasi yang efektif dan efisien.

Begitu halnya organisasi atau lembaga yang berupa pondok pesantren. Yang mana pondok pesantren merupakan suatu lembaga dan pengembangan ajaran Islam, pondok pesantren juga ikut bertanggung jawab untuk

[2] Hani Handoko,*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996),hal. 69

[3] Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (jakarta: PT. Tanjung Mas Inti)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencerdaskan kehidupan bangsa dan mempersiapkan sumberdaya Indonesia yang memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi yang handal, serta dilandasi dengan iman dan taqwa yang kokoh. Oleh karenanya dalam pelaksanaan tujuan tersebut sudah pasti membutuhkan pengasuh (tenaga pengajar) yang professional dan berpotensi sesuai dengan keahlian dan keilmuan.

Sering masyarakat ketahui bahwasanya di pondok pesantren kerap kali merekrut tenaga pengajar dari anggotanya sendiri, pemberian jabatan kepada sanak saudara atau family sering dijumpai pada perusahaan atau lembaga perseorangan atau keluarga. Karena dengan ikatan keluarga, maka biasanya lebih bisa dipercaya, meskipun belum berarti mesti cakap dalam pekerjaan. tersebut. Selain itu dapat pula mengurangi pengangguran pada anggota keluarga mereka,oleh karenanya itu dianggap cukup efektif dalam pelaksanaan perekrutan tenaga pengajar.

Sebagaimana yang dijelaskan di awal, yayasan pondok pesantren Safinul Huda merupakan tipe organisasi yang menekankan efektifitas sistem rekrutmen di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. seiring dengan zaman dan arus globalisasi yang melahirkan tuntutan profesionalisme dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu, maka manajemen lembaga pendidikan termasuk pondok pesantren memerlukan pengelolaan(membutuhkan tenaga pengajar) secara professional. Yayasan ini menerapkan metode rekrutmen guna mendapatkan Sumber Daya Manusia (tenaga kerja) yang profesional dan berpotensi sesuai dengan keahlian dan keilmuannya. Dengan tidak melepaskan sisi keunikan manajemen pesantren, peneliti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengambil profil yayasan ini sebagai obyek kajian dengan mengambil judul "Metode Rekrutmen *Ala* Pesantren (Studi Analisis Penerapan Rekrutmen Di Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda Surabaya)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah:

1. Metode rekrutmen apa yang diterapkan yayasan Pondok Pesantren Safinul Huda surabaya?
2. Bagaimana implementasi metode rekrutmen (tenaga kerja) di yayasan Pondok Pesantren Safinul Huda Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi metode rekrutmen yang diterapkan Yayasan Safinul Huda.
2. Untuk mengetahui implementasi metode rekrutmen (tenaga kerja) di yayasan Safinul Huda

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam ilmu manajemen, khususnya masalah yang berkaitan dengan implementasi pola rekrutmen, sehingga mampu diterapkan di lapangan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai masukan bahwa di dalam suatu organisasi secara tidak langsung akan mengalami suatu perubahan, baik itu perubahan berencana maupun tidak berencana.

2. Manfaat Praktis
   a. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan program strata- 1 di fakultas dakwah jurusan manajemen dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.
   b. Menambah literatur kepustakaan bagi jurusan manajemen dakwah
   c. Sebagai bahan masukan dan acuan bagi yayasan pondok pesantren Safinatul Huda Surabaya dalam merekrut karyawan.

E. Definisi Konsep

Sehubungan dengan judul penelitian "Metode Rekrutmen Ala Pesantren (Studi Analisis Penerapan Rekrutmen di Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda Surabaya)".

1. Metode Rekrutmen

Metode merupakan istilah lain dari cara untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, metode adalah merupakan sebuah bentuk usaha dari organisasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Sedangkan rekrutmen adalah merupakan upaya pencarian calon tenaga kerja atau kepegawaian yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, sehingga dari mereka organisasi atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.[4]

2. Pesantren

Kata pesantren berasal dari santri yakni istilah yang digunakan bagi orang – orang yang menuntut ilmu agama di lembaga Islam tradisional di Jawa[5]. Pesantren adalah contoh organisasi, dimana pesantren sebagai lembaga dakwah telah menempatkan posisinya sederajat dengan lembaga sosial lainnya. Pesantren dan lembaga sosial lainnya memiliki budaya, iklim, model organisasi dan struktur kepemimpinannya yang khas khusus guna mencapai tujuan yang telah dibangunnya secara efektif. Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam, dimana seorang kyai/pengasuh mengajar santri-santrinya berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab, oleh para ulama-ulama besar sejak abad pertengahan, sedang para santri biasanya tinggal dalam pondok atau asrama dalam pesantren tersebut.[6] Keberadaan pesantren dengan segala keunikannya merupakan kekuatan penyangga pilar pendidikan untuk memunculkan pemimpin bangsa yang bermoral. Secara garis besarnya pondok pesantren mempunyai beberapa model, di antaranya[7]:

a. Pondok Pesantren Tradisional,

Yang masih mempertahankan keasliannya dengan mengajarkan kitab yang ditulis oleh ulama' abad -15 dengan menggunakan bahasa

[4] Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . (Yogyakarta: STIE YKPM, 1997) hal. 65
[5] Darul hikmah, pengertian dan tipe pesantren (Http://pengertiandantipepesantren)
[6] W.J.S. Purwadarminto. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1993) hal. 746
[7] Abd. Chayyi Fanany, *Pesantren Anak Jalanan*, (Surabaya: Alpha. 2008), h. 33-34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Arab. Pola pengajarannya dengan menerapkan system halaq (penghafalan yang titik akhirnya dari segi metodologi cenderung pada terciptanya santri yang menerima dan memiliki ilmu)

b. Pondok Pesantren Modern

Lembaga pesantren yang memasukkan pelajaran umum dalam kurikulum madrasah yang dikembangkan atau pesantren yang menyelenggarakan tipe-tipe sekolah umum seperti: MI/SD, MTs/SMP,MA/ SMA/SMK dalam lingkungannya. Dengan demikian pesantren modern merupakan pendidikan pesantren yang diperbaruhi atau dimodernkan pada segi- segi tertentu atau disesuaikan dengan system sekolah.

c. Pondok Pesantren Konvergensi (gabungan antara modern dan tradisional)

Yang artinya didalamnya diterapkan pendidikan dan pengajaran kitab kuning dengan metode sorogan, bandongan, dan wetonan. Namun secara regular system persekolahan terus dikembangkan bahkan pendidikan ketrampilan pun diaplikasikan.

d. Pondok Pesantren Mahasiswa

Dimana asrama-asrama santrinya lebih dominan pada komunitas mahasiswa, dan pengasuhnya berasal dari kalangan dosen yang berada di sekitar kampus. Materi pengajarannya terdiri dari kitab kuning, Bahasa Arab dan Bahasa Inggris biasanya diintensifkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa pembagian model pondok pesantren tersebut di atas, maka yayasan pondok pesantren Safinatul Huda termasuk dalam kategori pondok pesantren modern. Sebab pada yayasan tersebut terdapat berbagai macam program pendidikan, yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat sekitar dan juga memasukkan kurikulum madrasah atau disesuaikan dengan sistem sekolah umum.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini disusun secara berurutan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Menjelaskan tentang pendahuluan, dengan langkah pembahasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kerangka Teori

Menguraikan tentang kerangka teoritik yang meliputi : kajian pustaka, kajian teoritik, penelitian terdahulu yang relevan.

Bab III : Metode Penelitian

Menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, obyek penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, teknik pemeriksaan keabsahan data.

Bab IV : Penyajian dan Analisis Data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penyajian dan analisis data meliputi: gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data yang memaparkan fakta-fakta mengenai masalah yang diangkat dan analisis data. Data yang telah dianalisis dan diuji keabsahan datanya dibandingkan dengan teori.

Bab V : Penutup

Sebagai penutup berisikan tentang kesimpulan dan rekomendasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id