





banyak yang mempercayakan anak-anaknya untuk belajar di mushollah tempat beliau mengajar. Dengan semakin banyaknya santri, maka beliau berinisiatif untuk menjadikan mushollah tersebut sebagai lembaga.

Pada tahun 2001 dengan akta No.038/A/KC/V/2001. dengan sertifikat tanggal pembuatan 19 Mei 2001 (25 Shapar 1422) di Kelurahan Rungkut Kecamatan Gunung Anyar Kabupaten Surabaya propinsi Jawa timur, telah resmi menjadi sebuah lembaga.

. Peresmian yayasan ini dibuka oleh bapak wali kota Surabaya, bapak Drs. Bambang D.H, M.Pd.<sup>29</sup> Untuk sarana, prasarana dan operasional sepenuhnya dibiayai secara swadaya. Dengan berkembangnya waktu Dinas Pendidikan Nasional memberikan binaan kurikulum, sedang layanan pendidikan untuk masyarakat dalam bentuk Taman Penitipan Anak (TPA), Taman Kelompok Bermain (KB)/Play Group, kursus komputer untuk anak/dewasa, kursus bahasa Inggris untuk anak, Bimbingan Belajar, Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) dan asrama pelajar/santri, yang keberadaannya telah dirintis sejak tahun 1996 di kelurahan Rungkut Tengah, merupakan program pengembangan pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan berawal dari kegiatan taman pendidikan Al-Qur'an (TPQ)<sup>30</sup>.

Sebagai lembaga sosial keagamaan, yayasan pondok pesantren Safinatul Huda terus berupaya memantapkan program dan membuka program-program pembinaan keterampilan bagi ibu-ibu wali murid/santri,

---

<sup>29</sup> Hasil wawancara dengan bapak H. Moedjahid, selaku sekretaris Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda,

<sup>30</sup> Dokumen Yayasan Safinatul Huda

misalnya jahit menjahit, memasak dan berbagai macam kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat, disektor ekonomi juga sedang dibentuk koperasi wali santri.<sup>31</sup>

Adapun cita-cita dan tujuan Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda tertuang dalam isi dan misi pondok pesantren yaitu:

a. Visi

Pondok pesantren berupaya mencetak insan islami yaitu suatu generasi qur'ani yang berilmu pengetahuan, terampil dan beriman serta bertaqwa kepada Allah SWT

b. Misi

Menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pesantren yang perpaduan berbagai macam pendidikan ketrampilan yang berorientasi pada tersedianya tenaga kerja terampil yang berbudi luhur.<sup>32</sup>

### 3. Struktur Kepengurusan Organisasi

Yayasan pondok pesantren Safinatul Huda ini dikelola oleh orang-orang yang memiliki kepedulian yang sangat tinggi dengan latar belakang pendidikan dari berbagai profesi, antara lain sebagai : Dosen/Guru, pengusaha, praktisi ekonomi, birokrasi, pegawai/karyawan dll; sehingga sangat mendukung program-program yang telah dibuat oleh yayasan. Secara struktural kepengurusan yayasan terdiri dari tiga komponen, pertama penasihat terdiri dari prof. Dr. KH. Sjechul Hadi Permono, SH. MA. Direktur pasca sarjana IAIN Sunan Ampel Surabaya (tahun 2000-

<sup>31</sup> Hasil wawancara dengan bapak H. Choirul Anam, selaku Ketua Yayasan Pondok Pesantren Safintaul Huda, tanggal 28 mei

<sup>32</sup> Hasil wawancara dengan bapak Sujarwo,

2005)<sup>33</sup> dan ketua bidang fatwa MUI Jawa Timur, Dr. KH. M. Roem Rowi, MA. Dosen Pasca Sarjana IAIN Sunan Ampel Surabaya dan wakil ketua MUI Jawa Timur, Drs. H. Irwan Basri, MM. direktur utama PTP nusantara XI (tahun 2000-2007), Ir. H. Adi Prasongko, direktur utama PTP nusantara X (tahun 2007-sekarang) dan drs. Santoso, Asisten 1 Tata Praja Pemkot Surabaya (tahun 2001-2005)<sup>34</sup>

Kedua pengurus harian terdiri dari ketua Drs. H. M. Idrus, SH. SE. MM. Ak. Dosen Unitomo Surabaya dan mantan pejabat di PTP Nusantara XII, wakil ketua Drs. H. Jamaluddin Shaleh, MEI. Pengusaha pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, mantan santri Pondok Pesantren Tebuireng Jombang, sekretaris Sigrato pegawai dinas tenaga kerja Jawa Timur, Wakil Sekretaris Ali Fuad, Sag. Aktifis mahasiswa dan LSM, Bendahara H. Siaman, mantan pegawai Telkom Surabaya. Wakil Bendahara. Drs. H. Sukono, Ak. MM. pegawai BPKP Jawa Timur.

Ketiga: bidang-bidang, terdiri dari: bidang pendidikan dan pondok pesantren: Drs. H. Choirul Anam, MEI, sebagai perintis pertama dan pengasuh pondok pesantren didampingi oleh Drs. H. Mukhtasor (pengusaha), bidang penelitian dan pengembangan: Drs. H. Bisri Hardjosumarto. Ak. Msi. (akuntan publik) dan H. Atim Mulyono (pegawai Telkom), bidang sosial: Isma'il (PNS/kepala pasar keputran) dan H. Sholeh (pegawai PT. SIER), bidang perlengkapan: Imam Mukodim (pengusaha angkutan) dan M. Muladi (pedagang).

---

<sup>33</sup> Hasil wawancara dengan ibu Islamiyah,

<sup>34</sup> Hasil wawancara dengan bapak drs. H. Choirul Anam. MEI, selaku Ketua Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda,











			berdomisili dekat dengan yayasan
8.	Abdullah Syafi'i	Ustadz	Ingin membantu dan mengamalkan ilmu di yayasan, karena masih sahabat dekat dari ketua yayasan
9.	H. Masyhuri	Ustadz	Ingin membantu dan mengamalkan ilmu di yayasan, karena masih sahabat dekat dari ketua yayasan
10.	Anik Khusnul Khotimah	Sekretaris	Karena saudara ipar dari ketua yayasan, dan dianggap mampu menjabat sebagai sekretaris
11.	Zulfatul Laily	Bendahara	Karena sepupu dari ketua yayasan, dan dianggap mampu menjabat sebagai bendahara
12.	Abdul Aziz, SHI	Ustadz	Merupakan teman dari ketua yayasan dan dianggap mampu dalam membantu yayasan dalam bidang pendidikan agama Islam.
13.	Drs. Syaichu	Ustadz	Merupakan teman dari ketua yayasan dan dianggap mampu dalam membantu yayasan dalam bidang pendidikan agama Islam.
14.	Moch Faizhol Masyhuri, SHI	Ustadz	Merupakan saudara dari ketua yayasan
15.	Ghozi Rofiuddin	Ustadz	Kerabat dekat ketua pengurus, dan lulusan pondok.
16.	Moh. Tobroni, S. Pd. I	Ustadz	Keponakan dari wakil ketua pengurus

17.	Citwan Luqman Harun, S. Sos. I	Ustadz	Merupakan saudara dari ketua yayasan, dan meminta agar mau membantu mengajar di yayasan
18.	M. Nuruddin Abd. Syakur, S. Ag	Ustadz	Teman ketua yayasan, dan lulusan dari pondok
19.	Bayu Rif'i	Ustadz	Teman dari bendahara yayasan, lulusan pondok
20.	Soepono Afendi	Ustadz	Alumni yayasan pondok pesantren Safinatul Huda
21.	Ahmad Fauzi	Ustadz	Ingin mengamalkan ilmu, serta ditunjang dengan tempat tinggal yang dekat dengan yayasan
22.	Fahril Mushthafa	Ustadz	Ingin mengajar di pondok pesantren, dan masih saudara
23.	Akhmad Adi Wijaya	Ustadz	Tetangga, dan ingin mengamalkan ilmu yang dimiliki
24.	Moh. Khoiron, SHI	Ustadz	Saudara dari pendiri dari yayasan, dan ingin mengajarkan ilmu yang dimiliki
25.	Muhammad Andik	Ustadz	Masih saudara dan ingin mengamalkan ilmunya
26.	Khoirul Fauzi	Ustadz	Alumni, serta Sepupu dari ketua yayasan
27.	Samsul Anam, SHI	Ustadz	Teman baik pengurus
28.	M. Sobri	Ustadz	Alumni, saudara jauh dari pendiri ponpes
29.	Khoirul Ibad	Ustadz	Keponakan dari pengurus ponpes, serta alumni
30.	Khoirul Anam, SHI	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
31.	Imam Wahyudi	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan

32.	Sofan Ali, S. Fil. I	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
33.	Muhammad Tolhah	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
34.	Syamsul Hadi	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
35.	Sa'dulloh	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
36.	Multazam	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
37.	Ahad Muhammad	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
38.	Zainul Arifin	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
40.	Badrut Tamam	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
41.	Zulkifli	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
42.	Istiadah	Ustadza	Saudara dari ketua yayasan
43.	Syaiful Muhyidin	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
44.	Ismail	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
45.	Isman	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
46.	Fajar	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
47.	Miftahul Faizin	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
48.	Faizal Fahri	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
49.	Said	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
50.	Badrus Sholeh	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan
51.	Erfan Efendy	Ustadz	Saudara dari ketua yayasan







Indonesia, keaslian dan kekhasan pesantren disamping sebagai khasana tradisi budaya bangsa juga merupakan kekuatan penyangga pilar pendidikan untuk memunculkan pemimpin bangsa yang bermoral. Dengan begitu diperlukan pengelola pondok pesantren yang kompeten, dan juga dibutuhkan beberapa tenaga pengajar yang dapat melaksanakan proses belajar mengajar disuatu pondok pesantren. Yayasan pondok pesantren Safinatul Huda merupakan salah satu pondok pesantren modern yang system pembelajarannya menggunakan kelas-kelas belajar baik dalam bentuk madrasah atau sekolah dan juga mengikuti kurikulum sekolah atau kurikulum yang berlaku secara nasional. Oleh karena itu dibutuhkan beberapa tenaga pengajar yang kompeten sehingga dilakukanlah rekrutmen tenaga pengajar, Rekrutmen tenaga pengajar dalam sebuah yayasan atau organisasi merupakan hal yang mesti dilakukan. Hal ini bertujuan untuk keberlangsungan kegiatan belajar mengajar disuatu pondok pesantren.. Tidak akan mungkin tenaga pengajar dalam sebuah yayasan atau organisasi akan mengabdikan dirinya di yayasan tersebut selamanya, disamping karena terbatasnya daya kemampuan fisik, usia, juga berkurangnya ketelitian dalam menjalankan tugas. Oleh karenanya diperlukan sebuah penciptaan generasi baru untuk meneruskan tugas-tugas yang masih tertunda atau belum terlaksana secara maksimal. Proses untuk mengadopsi anggota atau pengurus baru itulah yang saat ini populer dengan sebutan rekrutmen. Menurut Sondang p. Siagian



dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Begitu halnya dengan yayasan pondok pesantren safinatul huda, sebagai suatu lembaga yang mempunyai visi mencetak insan islami yaitu suatu generasi Qur'ani yang berilmu pengetahuan, terampil dan beriman serta bertakwa kepada Allah dan mempunyai misi menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pesantren dengan perpaduan berbagai macam pendidikan keterampilan yang berorientasi pada tersedianya tenaga kerja terampil yang berbudi luhur, memerlukan tenaga pengajar yang baik dan profesional. Oleh karenanya, dalam eksistensinya yayasan pondok pesantren Safinatul Huda senantiasa membutuhkan tenaga pengajar yang profesional, ikhlas dan bertanggung jawab.

Menurut penuturan ketua pengurus harian yayasan pondok pesantren Safinatul Huda, Drs. Choirul Anam, MEI., ada beberapa hal yang melatarbelakangi pentingnya rekrutmen di yayasan pondok pesantren Safinatul Huda. Faktor yang mendasari pentingnya rekrutmen tersebut antara lain:

- a. Adanya keinginan dari pihak yayasan pondok pesantren Safinatul Huda untuk mencetak insan islami yaitu suatu generasi Qur'ani yang berilmu pengetahuan, terampil dan beriman serta bertakwa kepada Allah.

- b. Menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pesantren dengan perpaduan berbagai macam pendidikan keterampilan yang berorientasi pada tersedianya tenaga kerja terampil yang berbudi luhur.
- c. Membuka lapangan pekerjaan bagi anggota keluarga atau famili bahkan warga sekitar yang mempunyai kemampuan dalam bidang pendidikan (mengajar).

Secara teknis, implementasi perekrutan tenaga pengajar baru tersebut dilakukan dengan memberikan peluang bahkan jabatan kepada sanak saudara atau family ,hal ini kerap kali dijumpai pada lembaga atau organisasi perorangan atau keluarga karena selain dapat mengurangi pengangguran pada anggota keluarganya dan dianggap dengan adanya ikatan keluarga maka biasanya lebih bisa dipercaya meskipun belum berarti cakap dalam pekerjaan, dan itu dianggap cukup efektif. Mekanisme perekrutan tersebut dilakukan dengan cara melibatkan ketua pengurus tiap bagian dalam yayasan pondok pesantren Safinatul Huda.

Pada dasarnya lembaga atau organisasi seperti pondok pesantren kerap kali menggunakan metode rekrutmen sebagaimana dijelaskan yang disebut dengan nepotisme. hal itu dilakukan untuk mempermudah dalam pencarian tenaga kerja (tenaga pengajar), sebagaimana dengan yayasan pondok pesantren Safinatul Huda yang termasuk dalam lembaga atau organisasi perorangan yang kerap kali



- 2) Rekomendasi dari karyawan (*employee referrals*) Para karyawan perusahaan sekarang bisa merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen personalia
- 3) Pengiklanan (*advertising*) Periklanan mengkomunikasikan kebutuhan-kebutuhan kepegawaian perusahaan kepada masyarakat umum melalui media seperti: radio, surat kabar, televisi, dan publikasi-publikasi industri lainnya.
- 4) Agen-agen penempatan tenaga kerja (*employment Agencies*) Agen semacam ini berfungsi sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Agen penempatan ada yang dikelola pihak pemerintah maupun swasta.
- 5) Lembaga-lembaga pendidikan Pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan menjadi semakin teknis dan kompleks, sehingga perusahaan semakin memerlukan para sarjana lulusan pendidikan tinggi.
- 6) Organisasi-organisasi karyawan Perusahaan dapat menarik karyawan dengan ketrampilan-ketrampilan tertentu melalui organisasi karyawan misalnya: serikat buruh (*labor unions*)
- 7) *Leasing* Penarik karyawan honorer yang dibayar secara harian atau perjam.
- 8) Nepotisme Penarikan anggota keluarga merupakan komponen program-program penarikan yang tidak dapat dielakkan dalam perusahaan-perusahaan perseorangan atau keluarga



adalah keluarga dan warga sekitar yayasan , hal itu dilakukan karena keluarga dan warga sekitar ingin bergabung dalam yayasan tersebut. sehingga dapat mengurangi pengangguran. Hal tersebut diperkuat statemen yang dipaparkan oleh ibu maryani selaku guru TK(taman kanak-kanak), bahwasannya beliau masuk di yayasan tersebut dengan alasan : ingin bergabung dengan yayasan tersebut, tempat tinggal beliau disekitar yayasan, selain itu beliau juga lulusan PGTK .

Menurut penuturan Drs. Choirul Anam, MEI., selaku ketua pengurus harian, metode rekrutmen yang dilakukan sampai saat ini yang diterapkan dalam upaya merekrut tenaga kerja baru ternyata cukup efektif dalam perkembangan yayasan Safinatul Huda. Berkaitan dengan implementasi proses rekrutmen tersebut pihak yayasan melakukan tiap kali kekurangan tenaga pengajar setiap kali terjadi pelonjakan siswa atau murid di yayasan pondok pesantren Safinatul Huda. Mekanisme perekrutan tersebut dilakukan dengan cara melibatkan ketua pengurus tiap bagian dalam yayasan pondok pesantren Safinatul Huda.

## **2. Analisis Data**

Berdasarkan hasil interview, observasi dan dokumentasi, selanjutnya dianalisis secara deskriptif yaitu dengan menjelaskan kembali data yang diperoleh dari penjabaran kata-kata atau kalimat



dan kesetiaan kepada lembaga atau organisasi. Akibatnya lamaran yang masuk sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan tenaga yang baik sulit.

Melihat realita yang ada ternyata Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda dalam merekrut tenaga pengajar terkadang kurang sesuai dengan kebutuhan saat itu. Jadi pada kenyataannya yayasan pondok pesantren Safinatul Huda belum menerapkan sepenuhnya kegiatan rekrutmen secara sempurna, tetapi yayasan pondok pesantren Safinatul Huda akan selalu berusaha untuk bisa merekrut dan menempatkan tenaga pengajar sesuai dengan keahliannya sehingga dapat meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan yang ada di yayasan pondok pesantren Safinatul Huda Surabaya.

Jadi rekrutmen sangat penting dilakukan untuk mencari calon tenaga pengajar dengan syarat-syarat dan karakteristik yang ditentukan oleh lembaga selain itu juga diperlukan metode rekrutmen yang tepat. Hal ini sangat penting untuk memperoleh seorang tenaga pengajar yang profesional untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada anak didik dan mendukung perkembangan suatu lembaga atau organisasi.