

## Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan

Suci Permata Indah\*<sup>1</sup>, Robiansyah<sup>2</sup>, Abdul Gafur<sup>3</sup>

\*Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Mulawarman

Email: abdul.gafur@feb.unmul.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan etnometedologi Islam. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan dengan melibatkan 3 informan sebagai sumber informasi penelitian. Pada penelitian ini data yang digunakan merupakan data yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Tahapan analisis data terdiri dari indeksikalitas, reflektivitas, aksi kontekstual, Penyajian *Common Sense Knowledge of Social Structures* dan integrasi *Common Sense Knowledge of Social Structures* dengan kandungan al-Qur'an dan Hadist. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan tidak hanya menerima calon pendidik dan kependidikan dari alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah itu sendiri tetapi juga membuka rekrutmen bagi pelamar diluar alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah dengan persyaratan siap berkomitmen dan mengikuti segala aturan yang telah dibuat. Sehingga pada proses perekrutan di pondok pesantren Hidayatullah tidak ada unsur nepotisme dalam merekrut calon pendidik dan kependidikannya.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Proses Rekrutmen, Pondok Pesantren.

### Abstract

*This research is a qualitative research with an Islamic ethnomethodology approach. This research was conducted at the Hidayatullah Islamic Boarding School in Balikpapan involving 3 informants as a source of research information. In this study, the data used are data sourced from primary and secondary data. The research data were obtained through observation, in-depth interviews and documentation. The stages of data analysis consisted of indexicality, reflexivity, contextual action, presentation of the Common Sense Knowledge of Social Structures and integration of the Common Sensi Knowledge of Social Structures with the content of the al-Qur'an and al-Hadist. The results showed that the Hidayatullah boarding school in Balikpapan not only accepts prospective aducation from alumni of Hidayatullah's own college recruitment for applicants outside of Hidayatullah's college alumni with the requirements to be ready to commit and follow all the rules that have been made. So that in the recruitment process at the Hidayatullah Islamic boarding school there is no element of nepotism in recruiting prospective educators and their aducation.*

**KeyWord:** Recruitment Process, Islamic Boarding School.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan tempat yang tepat dalam berinvestasi untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kecakapan hidup mengingat peran pendidikan sangatlah penting bagi kemajuan hidup bangsa dan negara. Pemerintah tidak boleh mengabaikan aspek-aspek terkait dengan mutu karena akan berdampak buruk terhadap kualitas bangsa, sebagai salah satu wahana pembentuk karakter bangsa. Perkembangan dan kemajuan pesat di bidang industry dan teknologi informasi menyebabkan perubahan besar di berbagai aspek dan bidang, termasuk pendidikan. Kondisi ini mendorong pondok pesantren untuk mengikuti dan berkembang sejalan dengan perkembangan dan kemajuan tersebut yang berarti operasional organisasi menjadi semakin kompleks dan persaingan akan semakin ketat.

Dalam konteks pendidikan nasional, pesantren merupakan subsistem pendidikan nonformal, yakni pendidikan yang berlangsung di luar sistem persekolahan (Sulthon and Khusnuridlo 2006). Ki Hajar Dewantara menyatakan bahwa pondok pesantren merupakan dasar pendidikan nasional karena sesuai dan selaras dengan jiwa dan kepribadian bangsa Indonesia (Sunyoto 2005). Pada tahun 2015/2016 jumlah pondok pesantren yang tersebar di Indonesia yaitu 28.986 pondok pesantren dan 4.290.626 santri (Fitri 2014). Salah satu strategi untuk menjaga eksistensi pondok pesantren adalah dengan menjaga eksistensi pondok pesantren adalah melalui sumber daya manusia (*human resource management*) yang merupakan faktor dominan di segala bidang.

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam suatu organisasi karena akan menentukan tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan perkembangan hingga masa pensiun (Ibrahim, Sinn, and Ahmad 2006). Defisini dapat diartikan bahwa proses awal untuk menjalankan organisasi adalah rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi menjadi kunci tujuan keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Di dalam penelitian manajemen sumber daya insani ini lebih difokuskan pada proses rekrutmen dan seleksi pada Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan, yang mana proses rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH) dan dikoordinasikan dengan Yayasan Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (YPPH), yang sebagian besar rekrutmen di pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan merupakan alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia beberapa diantaranya yaitu STAIL Surabaya, STIE Depok dan STIS Balikpapan, hal ini yang membuat berbagai pertanyaan bermunculan, mengapa pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan lebih mengutamakan alumni mereka, apakah pondok pesantren tidak menerima pendidik diluar alumni perguruan mereka sedangkan pelamar memiliki kualifikasi untuk mengajar. hal ini menimbulkan akibat yang sangat besar apabila proses penerimaan pegawai tidak dijalankan sesuai dengan prosedur, apalagi syarat dengan nilai-nilai nepotisme yang tidak amanah dan juga dalam Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya di bidang tersebut. Seperti firman Allah SWT bahwa "*Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*" (Al-Qasas {28}:26) dan Rasulullah Shallallahu'alahi wasallam bersabda "*Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu*" (Hadits Bukhari Nomor 6015)

Berdasarkan Al-Qur'an Al-Qasas {28}:26 dan hadist Bukhari-6015 dapat dipahami bahwa dibutuhkan rekrutmen dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia yang benar dan baik agar sesuai apa yang disyariatkan dan diajarkan berjalan dengan baik sehingga menghasilkan pemanfaatan yang baik pula (Al-Khalidi 2017; Vandestra 2017).

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan, yang berfokus pada mekanisme perekrutan dan seleksi karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH) Balikpapan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini berdasarkan pada paradigma interpretif dengan menggunakan pendekatan etnometodologi. Etnometodologi merupakan kelompok metode dalam ranah penelitian kualitatif yang memusatkan kajiannya pada realita yang memiliki penafsiran praktis. Termasuk dalam penelitian kualitatif karena penelitian etnometodologi menghasilkan data yang bersifat deskriptif, yakni data yang berasal dari pengamatan terhadap suatu ucapan, tulisan, dan perilaku subyek yang diamati.

### Ruang Lingkup dan Situs Penelitian

Penelitian ini memfokuskan pada aspek rekrutmen dan seleksi pada pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan. Pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan adalah Pesantren yang terletak di jalan Mulawarman, RT 25, kel. Teritip, kec. Balikpapan Timur. Sedangkan penelitian ini mulai dilakukan pada bulan juni 2019.

### Sumber Data

Data penelitian ini berasal dari data primer. Data primer yang diperoleh langsung pada situs penelitian yaitu hasil observasi dan wawancara dengan subyek penelitian yaitu ketua LPPH, ketua MPP putri sebagai sub unit dari LPPH yang khusus menangani pendidikan putri, dan staff LPPH selaku pelaksana manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan pesantren Hidayatullah Balikpapan, dan data pendukung yang berasal dari kepustakaan, buku arsip dan laporan pelaksanaan sumber daya manusia di Pondok pesantren tersebut.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memudahkan dalam melakukan studi lapangan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang disesuaikan dengan penelitian langsung pada objek dengan menggunakan teknik-teknik antara lain:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

### Informan Penelitian

Informan kunci dalam penelitian ini adalah:

1. Ustad Abdul Ghofar Hadi selaku ketua LPPH Balikpapan
2. Ustad Febryan Wardana selaku staff kantor LPPH Balikpapan
3. Ustadzah Hani Akbar selaku ketua MP3

### Teknik Analisis Data

Mekanisme rekrutmen dan seleksi pada pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan dengan berdasarkan perspektif Islam maka penulis menggunakan pendekatan etnometodologi yang dimodifikasi. Analisis data melalui etnometodologi yang dimodifikasi dilakukan sebagai berikut.

1. Indeksikalitas
2. Refleksivitas
3. Aksi Kontekstual
4. penyajian *Common Sense Knowledge of Social Structures*

5. Integrasi *Common Sense Knowledge of Social Structures* dengan kandungan Al-Qur'an dan Al-Hadist.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Indeksikalitas

Berikut merupakan hasil dari tahap I-indeksikalitas

No	Indeks	Keterangan: subjek, personil, tempat, waktu	Rangkuman Indeks
1	Mengenal pondok	Informan : Abdul Ghofar Hadi	Komitmen
2	Tidak perlu banyak dilatih	Informan : Abdul Ghofar Hadi, Hani Akbar dan Febryan Wardana	
3	Budaya pesantren	Informan : Abdul Ghofar Hadi dan Febryan Wardana	
4	Tidak semata-mata mencari uang	Informan : Abdul Ghofar Hadi dan Hani Akbar	
5	Perjanjian	Informan : Abdul Ghofar Hadi	
6	Permintaan	Informan : Abdul Ghofar Hadi	Prosedur
7	Lewat surat	Informan : Abdul Ghofar Hadi, Hani Akbar dan Febryan Wardana	
8	Urgen	Informan : Hani Akbar	
9	Anak-anak warga	Informan : Abdul Ghofar Hadi	

#### 1. Komitmen

Beberapa yang masuk dalam rangkuman indeks komitmen antara lain:

##### 1) Mengenal pondok

Sebagai salah satu kualifikasi calon guru di pondok pesantren Hidayatullah pusat Balikpapan, salah satunya dengan memperhatikan kualitas calon pendidik yang akan mengajar terutama mengenal budaya pesantren yang sesuai dengan ciri khas pondok pesantren yang memang dominan dengan mata pelajaran agama.

##### 2) Tidak perlu banyak dilatih

Sebagian besar rekrutmen pondok pesantren Hidayatullah merupakan alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah sehingga kader alumni Hidayatullah sudah paham akan pola pendidikan dan pengkaderan Hidayatullah sehingga adaptasinya mudah sebab sudah mengerti aturan-aturan yang berlaku di pondok pesantren Hidayatullah, namun meskipun rekrutmen di pondok pesantren lebih mengutamakan alumni mereka, tetapi pondok pesantren tidak menutup kesempatan bagi pelamar diluar alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah

##### 3) Tidak pernah menolak

Maksud informan tidak pernah menolak adalah bukan semata-mata pihak pondok pesantren tidak memiliki kualifikasi dalam merekrut calon pegawainya, pihak pesantren hanya membuka peluang bagi mereka yang memiliki potensi namun belum terasah, Karena pihak pesantren percaya bahwa setiap manusia memiliki kemampuan, tetapi dalam konteks ini pondok pesantren juga melihat kemampuan pelamar dan menempatkan sesuai dengan keahlian masing-masing kemudian seiring

berjalannya waktu bekerja, para pelamar yang telah diterima akan mengikuti pelatihan-pelatihan guna mengasah kemampuan mereka

4) Budaya pesantren

Segala sesuatu yang berhubungan dengan pondok pesantren seperti kegiatan belajar yang lebih padat dibandingkan sekolah umum

5) Tidak semata-mata mencari uang

Pondok pesantren Hidayatullah adalah lembaga perjuangan yang tidak semata-mata mencari uang sehingga kompensasi tenaga pendidik tidak sama dengan tenaga pendidik di sekolah-sekolah lainnya yang relatif lebih besar, hal ini juga sudah dipahami oleh para alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah sehingga ketika ditugaskan para alumni sudah paham dikarenakan sudah mengetahui bahwa pondok pesantren Hidayatullah bukanlah tempat untuk mencari uang melainkan lembaga perjuangan yang bernilai ibadah, maka dari itu pemahaman yang seperti ini yang terkadang sulit untuk dipahami oleh para pelamar diluar alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah.

6) Perjanjian

Bersedia patuh dengan perjanjian yang dibuat sebelum diterimanya calon guru, dari perjanjian kerja tersebut terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur, tertentu, berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

2. Prosedur

Beberapa yang masuk dalam reangkuman indeks prosedur antara lain:

1) Permintaan

Pihak Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH) hanya akan mengadakan rekrutmen ketika adanya permintaan dari lembaga-lembaga pendidikan milik Hidayatullah Pusat Balikpapan

2) Lewat surat

Proses meminta tenaga ini dilaksanakan tergantung lembaga yang mengatur setiap tingkatan pendidikan di Hidayatullah yaitu Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) yang mengatur pendidikan dari tingkat MI sampai dengan MA(SMA) dan Pendidikan Perguruan Tinggi (Dikti) untuk perguruan tinggi. Ketika MI hingga MA putra dan perguruan tinggi membutuhkan tenaga pendidik maka akan disampaikan langsung kepada Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH) sedangkan untuk MI hingga MA putri dan perguruan tinggi putri terlebih dahulu harus melalui Majelis Pertimbangan dan Pengkaderan Putri (MP3) lalu ke kepada Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH), setelah surat berada di kepada Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH), maka LPPH yang akan mengirimkan surat ke pusat Dikdasmen sebagai lembaga yang mengatur MI hingga MA dan Dikti sebagai lembaga yang mengatur Perguruan tinggi. Setelah Dikdasmen dan Dikti menerima surat maka dari pusat Dikdasmen dan pusat Dikti yang akan mencarikan tenaga pendidik dicabang yang memiliki stok lebih tenaga pendidik sesuai kebutuhan lembaga yang mengirim surat, dan ketika pusat Dikdasmen dan Dikti telah mendapatkan tenaga maka Dikdasmen dan Dikti akan mengirimkan surat kepada Departemen Pimpinan Pusat (DPP) sebagai lembaga yang

mengeluarkan SK penugasan, kemudian Departemen Pimpinan Pusat (DPP) akan mendahulukan cabang Hidayatullah yang lebih membutuhkan pendidik maupun staf kantor.

3) Urgent

Pihak Dikdasmen yang mengatur pendidikan dari tingkat MI sampai dengan MA(SMA) dan Dikti untuk perguruan tinggi sebagai pembagian karyawan di pondok pesantren Hidayatullah diseluruh Indonesia. Selain merekrut perguruan tinggi milik Hidayatullah dan alumni, Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH) juga membuka perekrutan bagi masyarakat umum yang memenuhi persyaratan dan kriteria yang ditetapkan, dan perekrutan dilakukan tergantung pada kebutuhan lembaga pendidikan yang disebar melalui website Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH) atau secara verbal di pengajian dan ceramah-ceramah yang disampaikan oleh dai-dai Hidayatullah.

4) Anak-anak warga

Salah satu peluang yang dibuka oleh pihak pesantren untuk mengembangkan potensi bagi anak-anak warga sekitar pondok pesantren Hidayatullah Pusat Balikpapan yang memiliki kemampuan mengajar, sehingga secara tidak langsung telah terjalin ukhuwah antara orang tua dan pondok pesantren Hidayatullah.

## KOMITMEN PADA PEREKRUTAN KARYAWAN

### Refleksivitas Komitmen Pada Perekrutan Karyawan

Pada setiap pertanyaan yang peneliti lontarkan pada berbagai informan, terlihat munculnya suatu makna bahwa bekerja di pondok pesantren Hidayatullah tidak sama dengan bekerja di tempat lain dikarenakan prinsip berkomitmen bahwa bekerja adalah ibadah. Berani berkomitmen adalah alasan mengapa pesantren Hidayatullah mampu mengatasi permasalahan sumber daya manusia pendidikan yang berkualitas dikarenakan baik santri maupun tenaga pendidikannya telah digembleng dengan disiplin tinggi melalui serangkaian ritual, ketaatan pada tradisi pondok, dan kerja lapangan melalui sentuhan budaya dan alam secara integral.

### Aksi Kontekstual Komitmen Pada Perekrutan Karyawan

Pada tahap ini peneliti akan menguraikan hasil temuan dari komitmen yaitu calon pelamar harus tau dan mengerti arti komitmen dalam bekerja artinya tidak hanya sekedar melamar kerja, diterima lalu bekerja, tetapi harus mengerti komitmen yang diterapkan oleh tempat ia melamar, pondok pesantren Hidayatullah adalah lembaga perjuangan dakwah yang memegang prinsip berkomitmen yang kuat dengan berlandaskan bahwa bekerja adalah ibadah yang artinya bekerja bukan semata-mata untuk mencari uang. Ada dua tema besar yang menjadi arus utama pemikiran Pesantren Hidayatullah, yaitu: *pertama*, sebagai lembaga pesantren berbasis ideology keagamaan, di mana Pesantren Hidayatullah dibangun di atas suatu konsep untuk melaksanakan Islam secara kaffah.

Dalam Piagam Gunung Tembak yang dibuat pada momen Silaturahmi Nasional (Silatnas) Hidayatullah 2013 yang digelar selama 4 hari di Kampus Pondok Pesantren Hidayatullah Gunung Tembak Balikpapan Kalimantan Timur yang ditandatangani Pimpinan Umum Hidayatullah KH. Abdulrahman Muhammad, Ketua Dewan Syura Hamim Thohari, Ketua Menjelis Pertimbangan Pusat (MPP) Abdullah Ihsan, dan Ketua Umum Pondok Pesantren Hidayatullah Abdul Mannan, yang berbunyi poin 1 hingga 6 sebagai berikut:

- 1) Bahwa membangun Peradaban Islam adalah jihad bagi setiap orang yang beriman.
- 2) Bahwa pusat Peradaban Islam adalah masjid. Oleh karena itu, setiap kader Hidayatullah wajib memakmurkan masjid sebagai pusat kegiatan ibadah, pusat pengembangan ilmu, pusat kebudayaan Islam, pusat pengembangan karakter dan kepemimpinan umum
- 3) Bahwa setiap kader Hidayatullah wajib melaksanakan shalat berjamaah di masjid, melazimkan shalat nahwafil, terutama qiyamul lail, membaca al-Qur'an dan melaksanakan amalan ibadah sesuai dengan ketentuan syari'ah
- 4) Bahwa setiap kader Hidayatullah adalah generasi Rabbani yang wajib menghidupkan majelis ilmu, membangun tradisi keilmuan dan berdakwah menyebarkan Islam. Oleh karena itu kader Hidayatullah wajib berhalaqah sebagai sarana untuk melakukan transformasi sosial
- 5) Bahwa kader Hidayatullah harus menjadi generasi yang berkarakter, peduli, suka menolong, gemar berkorban, tawadhu, militant, qana'ah, wara dan mengutamakan kehidupan akhirat.
- 6) Bahwa setiap pemimpin dan kader Hidayatullah wajib menjadi teladan di tengah umat. Untuk itu setiap kader harus membangun soliditas jamaah dan ukhuwah Islamiyah.

Calon tenaga pendidik dan kependidikan dapat diangkat menjadi tenaga pendidik dan kependidikan tetap apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bersedia membuat surat perjanjian komitmen pengabdian di Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH)
- 2) Integritas dalam menjalankan amanah
- 3) Etika dan akhlak Islami
- 4) Bersedia mendapatkan pembinaan kelembagaan
- 5) Dedikasi dan loyalitas kepada Yayasan Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (YPPH)
- 6) Bersedia untuk mendapatkan kompensasi sesuai kemampuan YPPH.

Kondisi dimana komitmen itu terjadi ketika seluruh tenaga pendidik dan kependidikan berada di dalam area kampus Hidayatullah atau telah menjadi bagian dari Hidayatullah. Sementara waktu terjadinya komitmen yaitu ketika telah disepakatinya antara calon pelamar dengan pihak LPPH untuk berkomitmen setelah pelamar diterima menjadi bagian dari tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Hidayatullah Gunung Tembak Pusat Balikpapan.

Komitmen yang dibuat termasuk di dalamnya untuk melaksanakan berbagai macam ibadah wajib maupun sunnah seperti shalat berjamaah dan shalat tahajjud di masjid, Halaqah, ta'lim, dauroh Qur'an, dauroh kelembagaan, training aqidah,(Nahdhah 2017). Meskipun secara tekstual, pengkaderan yang dimaksud di atas ditujukan untuk santri, namun secara kontekstual pengkaderan juga berlaku bagi seluruh warga, termasuk di dalamnya tenaga pendidik dan kependidikan (Thohari 2001). Nilai yang ditemukan yaitu komitmen dengan nilai yang diintervensi Sami'na Wa Atho'na dengan maksud yaitu harus taat dan patuh dengan komitmen yang telah di sepakati apabila pelamar diluar alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah.

## **PROSEDUR PADA PEREKRUTAN KARYAWAN**

### **Reflesivitas Prosedur Pada Perekrutan Karyawan**

Awalnya pengumpulan data berjalan lancar namun ketika melakukan wawancara ketiga dengan salah satu staf LPPH yaitu Febryan wardana peneliti mengalami kendala dikarenakan Febryan Wardana sibuk dalam menyambut salah satu acara yang digelar di pondok pesantren.

Dalam mengembalikan ketertarikan informan dalam menjawab pertanyaan peneliti, peneliti terus menanyakan secara terus-menerus melalui via whatsshap bagaimana prosedur perekrutan pihak LPPH hingga Febryan Wardana menjelaskan secara rinci bagaimana prosedur perekrutan baik yang bersifat alumni maupun umum. Setelah mendapatkan jawaban dari setiap pertanyaan, peneliti menemukan persamaan yaitu setiap informan mengatakan bahwa prosedur perekrutan calon pendidik dan non pendidik yang bersifat alumni yaitu dengan melalui surat resmi yang dikirimkan kesetiap perguruan tinggi atau pusat lembaga yang memegang setiap tingkatan lembaga pendidikan, dan prosedur perekrutan secara umum dengan melalui via website, pendekatan orang tua, dan secara verbal yang diumumkan ketika pengajian oleh ustadz dan ustadzah.

### **Aksi Kontekstual Prosedur Pada Perekrutan Karyawan**

Prosedur perekrutan terjadi pada saat kondisi pondok pesantren Hidayatullah Gunung Tembak Pusat Balikpapan membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan, maka pada setiap unit lembaga yang membutuhkan tenaga pendidik akan mengirimkan surat kepada pihak Majelis Pertimbangan dan Pengkaderan Putri (MP3) dan Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH) untuk putra.

Prosedur perekrutan di pondok pesantren Hidayatullah Gunung Tembak Pusat Balikpapan memiliki 4 prosedur dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikannya yaitu:

1. Rekrutmen yang bersifat alumni lulusan perguruan tinggi milik Hidayatullah yang baru menyelesaikan pendidikannya, yaitu semua alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah telah ditugaskan dan di SK kan dari dewan pimpinan pusat (DPP) Hidayatullah Jakarta.
2. Rekrutmen yang bersifat tenaga pendidik yang telah menjabat di cabang Hidayatullah, yaitu ketika pondok pesantren Hidayatullah Gunung Tembak Balikpapan kekurangan tenaga pendiknya maka pihak pondok pesantren akan mengirimkan surat permintaan, hal ini tergantung pada tingkatan lembaga yang membutuhkan tenaga pendidik.
3. Rekrutmen yang bersifat umum atau non-alumni, yaitu secara verbal di pengajian-pengajian, ceramah yang disampaikan oleh dai-dai Hidayatullah dan melalui website atau broadcast. Lebih rinci mengenai proses rekrutmen pegawai di Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH) Balikpapan, yaitu:
  - 1) Proses seleski administratif dengan melihat kemampuan akademis pelamar IPK minimal 2,75.
  - 2) Proses seleksi wawancara dengan materi wawancara meliputi wawasan kependidikan, wawasan keagamaan dan dakwah serta keterampilan profesinya.
  - 3) Proses pemagangan masa kontrak yaitu masa uji coba pada tempat atau bagian dengan bimbingan langsung dari senior. Waktu yang ditetapkan selama 2 bulan.
  - 4) Masa capeg (calon pegawai) yang harus ditempuh selama satu tahun dan bisa diberhentikan sewaktu-waktu bila kurang sesuai atau tidak memenuhi kreteria LPPH Balikpapan.
4. Rekrutmen yang bersifat pendekatan dengan orang tua, yaitu biasanya pihak pondok pesantren Hidayatullah akan melakukan pendekatan dengan orang tua yang anak-anak nya bersekolah diluar Kalimantan atau di luar negeri.

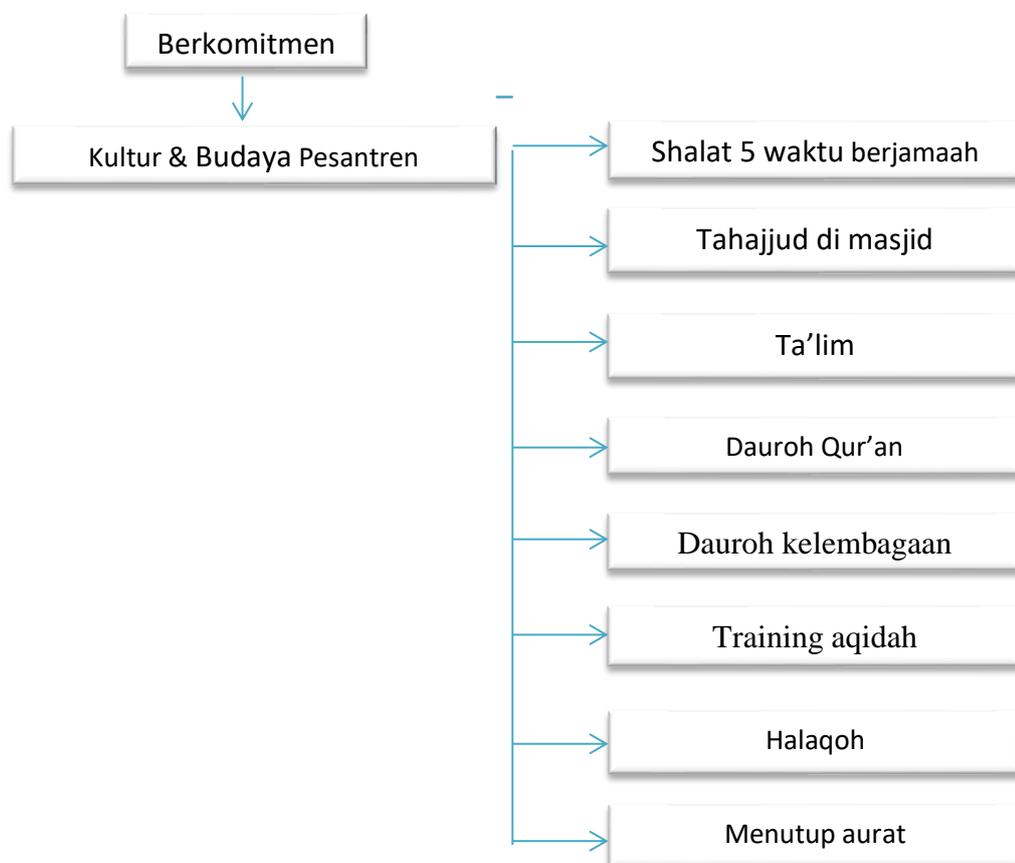
Pihak-pihak yang terlibat dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yaitu pihak warga, MP3, LPPH, Dikdasmen, Dikti, DPP pusat serta individu-individu yang akan ditugaskan ke pondok pesantren Hidayatullah Gunung Tembak Pusat Balikpapan.

### **POLA PEREKRUTAN KARYAWAN**

### Komitmen Islami Pada Perekrutan Karyawan

Pondok pesantren Hidayatullah yang selalu konsisten dalam berkomitmen menunjukkan keberhasilannya dalam meningkatnya kualitas sumber daya manusia pendidikannya yang terbukti dengan diraihnya penghargaan dari Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, yaitu Awang Faroek Award sebagai lembaga pendidikan terbaik, pada tahun 2004, setelah menjadi nominator pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2010, pondok pesantren Hidayatullah juga menerima Kalimantan Timur Education Award sebagai Yayasan Penyelenggara Pendidikan Terbaik se-Kalimantan Timur periode tahun 2010, yang merupakan penghargaan tertinggi bidang pendidikan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kalimantan Timur, Dewan Pendidikan Kalimantan Timur, dan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Kalimantan Timur. Dari tiga nominator yang termasuk dalam kategori tersebut, Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan terpilih sebagai penerima anugrah *Kaltim Education Award 2010* menyingkirkan Yayasan Airlangga dan Yayasan Katolik yang masing-masing berasal dari Samarinda. Hal ini menjadi bukti bahwa sumber daya manusia yang dimiliki LPPH memenuhi Standar Nasional Pendidikan, dari segi kompetensinya sehingga telah mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya.

Berikut merupakan sintesis dari komitmen Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan yang tersaji pada pola berikut:



Pola pertama yang dihasilkan melalui adanya komitmen ibadah dalam perekrutan tenaga pendidik yaitu adalah yayasan sebagai penyelenggara pendidikan akan mendapatkan sumber daya manusia yang

berkualitas, amanah, religious, dan terintegritas dalam menjalankan tugas, serta yang akan menjadi pengganti ketika adanya alih generasi.

Pola kedua yang dihasilkan melalui adanya komitmen yaitu adalah diri sendiri atau pendidik sebagai penerima dan pelaksana komitmen.

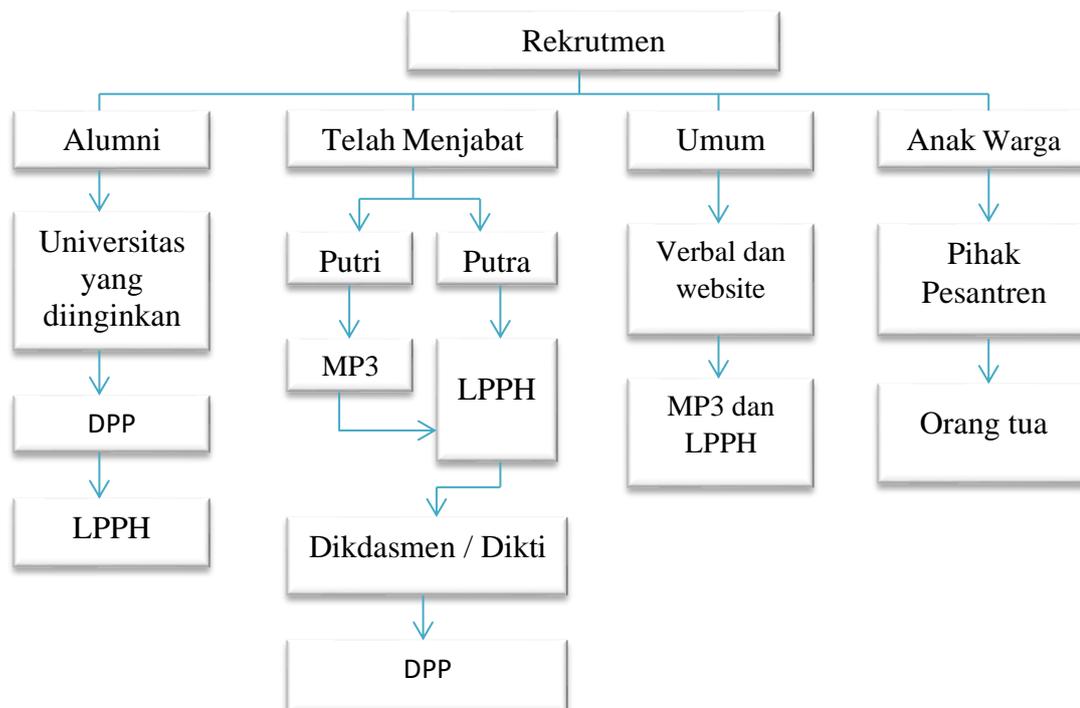
Pola ketiga yang dihasilkan melalui adanya komitmen yaitu murid sebagai penerima dari adanya amanah yang dikerjakan oleh pendidik sehingga santri atau murid akan lebih mudah menerima setiap bimbingan serta pembelajaran dari pendidik yang memiliki komitmen dalam menjalankan tugas.

### Prosedur Islami Pada Perekrutan Karyawan

Tenaga pendidik di pondok pesantren Hidayatullah sebagian besar adalah kader-kader pesantren Hidayatullah itu sendiri, yang mana merupakan alumni dari lembaga Pendidikan Hidayatullah ataupun kader-kader yang merupakan anak cucu dan keturunan pendiri dan warga pesantren atau yang disebut sebagai kader biologis. Oleh karena itu, seluruh tenaga pendidik menetap di areal pesantren dengan di fasilitasi oleh pihak pesantren. Meskipun demikian, pihak Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan (LPPH) juga membuka peluang perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan untuk masyarakat umum, namun dipersyaratkan untuk siap mengikuti aturan pesantren, yang artinya berlaku aturan-aturan pesantren sebagaimana diberlakukannya terhadap kader-kadernya.

Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan (LPPH) merupakan lembaga yang mengatur proses perekrutan dalam merekrut setiap calon pendidik maupun non pendidik untuk setiap tingkatan pada lembaga pendidikan pondok pesantren Hidayatullah Gunung Tembak Balikpapan.

Berikut merupakan sintesis dari prosedur perekrutan Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan yang tersaji pada pola berikut:



Pola yang dihasilkan dengan adanya prosedur dalam perekrutan karyawan ada tiga yaitu:

1. Yayasan sebagai penyelenggara pendidikan
2. Pendidik/diri sendiri
3. Peserta didik sebagai penerima amanah yang dijalankan oleh pendidik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan tahapan analisis indeksikalitas hingga penyajian integrasi *Common Sense Knowledge of Social Structures* dengan kandungan al-Quran dan al-Hadits di dapatkan bahwa pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan tidak hanya menerima calon pendidik dan kependidikan dari alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah itu sendiri tetapi juga membuka rekrutmen bagi pelamar diluar alumni perguruan tinggi milik Hidayatullah dengan persyaratan siap berkomitmen dan mengikuti segala aturan yang telah dibuat. Sehingga pada proses perekrutan di pondok pesantren Hidayatullah tidak ada unsur nepotisme dalam merekrut calon pendidik dan kependidikannya.

Perekrutmen dalam merekrut calon pendidik dan kependidikan pada pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan memiliki 2 unsur yaitu:

1. Komitmen Islami pada perekrutan karyawan yaitu siap mengikuti setiap aturan yang berlaku di area pesantren selama menjadi tenaga pendidik dan kependidikan dengan menerapkan aturan-aturan pesantren yaitu, kultur dan etika pesantren antara lain tidak ada guru yang merokok, semua guru wajib shalat berjamaah, Tahajjud di masjid, guru rajin melaksanakan ibadah-ibadah mahdhah, ta'lim, dauroh Qur'an, dauroh kelembagaan, training aqidah, guru aktif berhalaqoh, guru menutup aurat dengan baik sesuai aturan syar'i.
2. Prosedur Islami pada perekrutan karyawan. Sebagian besar tenaga pendidik di pondok pesantren Hidayatullah adalah kader-kader pesantren Hidayatullah itu sendiri, yang mana merupakan alumni dari lembaga Pendidikan Hidayatullah ataupun kader-kader yang merupakan anak cucu dan keturunan pendiri dan warga pesantren atau yang disebut sebagai kader biologis. Meskipun demikian, pihak Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan (LPPH) juga membuka peluang perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan untuk masyarakat umum, namun dipersyaratkan untuk siap mengikuti aturan pesantren, yang artinya berlaku aturan-aturan pesantren sebagaimana diberlakukannya terhadap kader-kadernya dengan melihat kemampuan pada setiap pelamar.

## SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Saran Teoritis  
Pengembangan keilmuan dan penelitian terkait perekrutan karyawan perlu memperhatikan adanya keunikan proses perekrutan calon pendidik dan kependidikan seperti pada Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan yang mengandung unsur komitmen Islami dan Prosedur Islami.
2. Saran Praktis
  - a. Pondok Pesantren secara umum perlu menerapkan konsep komitmen Islami dan prosedur Islami dalam perekrutan calon pendidik, karena kedua unsur terbukti menjadi karakter positif dalam proses perekrutan calon pendidik pada Pondok Pesantren Hidayatullah di Balikpapan.
  - b. Lembaga Pendidikan dan Pengkaderan Hidayatullah (LPPH) Balikpapan perlu terus menghasilkan calon pendidik yang berkualitas dengan mengedepankan komitmen Islami dan prosedur Islami sebagai ciri khas yang sangat Islami.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Khalidi, Dr. Shalah Abdul Fatah. 2017. *Mudah Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*. Jakarta: Maghfira Pustaka.

“Al-Qasas - القصص Qur’an Kemenag.”

Fitri, Sonia. 2014. “Direktorat Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI Mengapa Harus Pilih Pendidikan Pesantren? Ini Jawabannya - Direktorat Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI.” <http://ditdpontren.kemenag.go.id/berita/>.

“Hadits Bukhari Nomor 6015 Tafsirq.”

Ibrahim, Abu Sinn, and Ahmad. 2006. *Manajemen Syariat*. Jakarta: Raja Grafindo.

Nahdhah, Najmatun. 2017. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan).” Universitas Islam Negeri.

Sulthon, Muhammad, and Mohammmad Khusnuridlo. 2006. *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Perspektif Global*. Yogyakarta: Presindo LB.

Sunyoto, Agus. 2005. *Sejarah Pendidikan Pesantren Dan Bagaimana Pesantren Dihadisi Nalar Barat*. kediri: Kaum Muda NU.

Thohari, Hamim. 2001. *Sistem Pengkaderan Dan Dakwah Hidayatullah*. Jakarta: dewan Pimpinan Pusat Hidayatullah.

Vandestra, Muhammad. 2017. *Kitab Hadist Shahih Bukhari Ultimate*. Dragon Promedia.