

POLA REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN (STUDI KOMPARATIF PESANTREN SYAIKH ZAINUDDIN NW ANJANI DAN MARAQITTA'LIMAT MAMBEN)

Syarif Hidayatullah, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Mataram

E-mail: *sh8328112@gmail.com*

Lukman Hakim, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Mataram

E-mail: *lukmanhakimvictor@gmail.com*

Ahyar, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Mataram

E-mail: *ahyar@uinmataram.ac.id*

Abstract

This study aims to: (1) Describe the analysis of human resource needs in two Islamic boarding schools (Comparative Study of Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani and Maraqitta'limat Mamben). (2) Describe the implementation of human resource recruitment within the religious education environment at the Islamic boarding schools (Comparative Study of Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani and Maraqitta'limat Mamben). (3) Describe the placement of human resources in the two Islamic boarding schools (Comparative Study of Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani and Maraqitta'limat Mamben). This study uses a qualitative method. The research locations are at MAK Hamzanwadi II and MA Maraqitta'limat Mamben. The data collection process involves observation, in-depth interviews, and documentation (triangulation). Data analysis is conducted using the Milles, Huberman, and Saldana techniques, which include data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. To ensure data validity, testing is conducted through the criteria of credibility, transferability, dependability, and confirmability. This study analyzes the recruitment of educators at Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani and Pondok Pesantren Maraqitta'limat Mamben. The process involves needs analysis, setting requirements, information dissemination, and candidate selection. Recruitment is based on religious values and competence, encompassing application submission, interviews, and document selection. The placement of educators is carefully arranged to ensure maximum contribution, with an emphasis on integrity, loyalty, and educational mission.

Keywords: Recruitment patterns, Human Resources, Islamic boarding schools, Comparative studies.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan analisis kebutuhan sumber daya manusia di dua Pondok Pesantren (Studi Komparatif Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani Dan Maraqitta'limat Mamben). (2) Mendeskripsikan

Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren (Studi Komparatif Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dan Maraqitta'limat Mamben)

pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan agama di Pondok Pesantren (Studi Komparatif Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani Dan Maraqitta'limat Mamben). (3) Mendeskripsikan penempatan sumber daya manusia di dua Pondok Pesantren (Studi Komparatif Pesantren Syaikh Zainuddin Dan Maraqitta'limat Mamben). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Tempat penelitian berlokasi di MAK Hamzanwadi II dan MA Maraqitta'limat Mamben. Proses pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi (triangulasi). Analisis data dilakukan dengan menerapkan teknik Milles, Huberman dan saldana yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan pengujian melalui kriteria kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan kepastian. Penelitian ini menganalisis rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dan Pondok Pesantren Maraqitta'limat Mamben. Prosesnya melibatkan analisis kebutuhan, penetapan persyaratan, penyebaran informasi, dan seleksi kandidat. Rekrutmen didasarkan pada nilai-nilai keagamaan dan kompetensi, mencakup pengajuan lamaran, interview, serta seleksi berkas. Penempatan tenaga pendidik diatur secara cermat untuk memastikan kontribusi maksimal, dengan penekanan pada integritas, loyalitas, dan misi pendidikan.

Kata Kunci: Pola rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren, Studi komparatif

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Peran masyarakat dalam pengelolaan dan penyelenggaraan lembaga pendidikan diatur dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang ini memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk berkontribusi sepenuhnya dalam penyelenggaraan pendidikan dan mengembangkan karakteristik unik dari setiap satuan pendidikan.

Pondok pesantren adalah tempat belajar dan tinggal bagi santri yang

dibimbing oleh seorang kyai dan para ustad untuk memperdalam ilmu agama Islam secara mendalam. Pondok pesantren memainkan peran penting dalam pembentukan dan penguatan identitas keagamaan dan budaya masyarakat Indonesia. Mereka berkontribusi dalam penyebaran ajaran Islam, mempertahankan tradisi keagamaan, dan mencetak generasi ulama serta pemimpin Muslim yang berperan dalam kehidupan

masyarakat.¹ Sumber daya manusia memiliki peran vital dalam kelangsungan suatu lembaga. Ketika pengelolaan sumber daya manusia berjalan baik, kondisi lembaga tersebut juga akan berjalan baik. Pengelolaan sumber daya manusia adalah kebutuhan esensial di segala jenis lembaga, termasuk pondok pesantren.²

Pengajar memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan pengetahuan, pemahaman agama, dan pembentukan karakter santri. Hal ini sesuai dengan apa yang disebutkan dalam Al-Qur'an, surah Al-Anfal ayat 27
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ
 وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (27)

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui."

Ayat tersebut menegaskan pentingnya menempatkan seseorang sesuai dengan kualifikasi keahliannya, yang menjadi ciri profesionalisme Islam. Ini lebih menekankan pada

¹ Ulyan Nasri and Parhul Khairi, "Understanding of Santri Regarding Quranic Verses as Prayers within Hizib Nahdlatul Wathan and Its Implications for Children's Education in Daily Life: A Study of Living Quran at the Islamic Center NW Tanjung Riau Batam Boarding School" *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 3 (2023): 1600–1604.

profesionalisme seorang pegawai.³ Senada juga seperti disampaikan imam Abu Musa Al-Asy'ari dalam sebuah riwayat beliau berkata:

دَخَلْتُ عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَا وَرَجُلَانِ
 مِنْ بَنِي عَمِّي، فَقَالَ أَحَدُ الرَّجُلَيْنِ: يَا رَسُولَ اللَّهِ أَمَرْنَا
 عَلَى بَعْضِ مَا وَلاكَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ، وَقَالَ الْآخَرُ مِثْلَ
 ذَلِكَ، فَقَالَ: إِنَّا وَاللَّهِ لاَ وَليَّ عَلَى هَذَا الْعَمَلِ أَحَدًا
 سَأَلُهُ، وَلاَ أَحَدًا حَرَصَ عَلَيْهِ

Artinya: "Aku dan dua lelaki dari keturunan pamanku datang kepada nabi muhammad saw, salah satu dari lelaki itu berkata, Hai rasulullah, jadikanlah aku sebagai pejabat atas kekuasaan yang telah Allah berikan kepadamu, lelaki lainnya juga mengatakan demikian. Kemudian Rasulullah saw bersabda: demi Allah, sesungguhnya aku tidak akan memberikan jabatan kepada orang yang memintanya atau orang yang menginginkannya".⁴

Aspek penting dalam memastikan keberadaan tenaga kerja yang berkualitas adalah melalui fokus pada tahap rekrutmen. Proses ini memiliki

² Dodi Fallah, "Manajemen Sumber Daya Cirebon, Pondok Pesantren Manba'ul 'Ulum," *Jurnal Eduvis*, No 1 (2016): 57–73.

³ Sri Harmonika, "Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)," *Jurnal At-Tadair* Volume 1 No 1 (2017).

⁴ Kartawan dan Lina Marlina, "Manajemen Sumber Daya Insani," *LPPM Universitas Siliwangi* 53, No. 9 (2018): 1–260.

Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren (Studi Komparatif Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dan Maraqitta'limat Mamben)

peran krusial dalam mengisi posisi pengajar yang diperlukan oleh sebuah lembaga.⁵ Keberhasilan dalam rekrutmen dapat diukur dari minat pelamar yang bergabung. Ini membuka peluang bagi pondok pesantren untuk mendapatkan instruktur berkualitas dari beragam pilihan kandidat terbaik. Proses rekrutmen merupakan tahap awal dalam membentuk tim karyawan yang bertujuan meningkatkan kinerja lembaga. Dimulai dari pengumuman lowongan pekerjaan hingga pemilihan kandidat yang sesuai, proses ini adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan ketika suatu lembaga membutuhkan tenaga kerja baru.

Pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dan Maraqitta'limat Mamben mewakili dua lembaga pendidikan agama dengan kekhasan dan karakteristik masing-masing. Namun, proses rekrutmen di kedua lembaga tersebut belum mengikuti standar yang konsisten. Seluruh tahap rekrutmen, dari pengumpulan berkas lamaran hingga pengumuman hasil seleksi, dilakukan dalam waktu yang sangat singkat. Hal ini menyulitkan calon pelamar dalam mempersiapkan dokumen yang dibutuhkan dan mengakibatkan penurunan jumlah pelamar yang memenuhi syarat. Selain itu, masih terjadi penempatan tenaga pendidik

yang tidak sesuai dengan latar belakang akademis mereka di kedua pondok pesantren tersebut. Situasi ini berpotensi mengganggu mutu dan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Beberapa tenaga pendidik memberikan tanggapan terhadap kondisi rekrutmen di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dan Pondok Pesantren Maraqitta'limat Mamben. Responden pertama menyoroti waktu singkat antara tahap rekrutmen yang dapat membatasi persiapan calon pelamar. Responden kedua menganggap penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai latar belakang akademis dapat berdampak negatif pada mutu pengajaran. Responden ketiga menekankan perlunya perbaikan sistem penempatan agar mempertimbangkan keahlian dan bidang studi tenaga pendidik. Meskipun demikian, sebagian tenaga pendidik mengakui upaya dan komitmen pondok pesantren dalam memberikan pendidikan agama dan siap berkolaborasi untuk meningkatkan proses rekrutmen sesuai kebutuhan dan standar pendidikan. Keseluruhan, tanggapan tenaga pendidik mencerminkan beragam sudut pandang dan aspirasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di pondok pesantren.

⁵ Titisari, Millenia, and Khairul Ikhwan. "Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya." *JMK (Jurnal*

Manajemen dan Kewirausahaan) 6.3 (2021): 11-27.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan menyeluruh dalam sebuah penelitian, penggunaan metodologi penelitian sangatlah penting. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif sebagai kerangka metodologinya. Pendekatan kualitatif ini berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang memandang kebenaran sesuai dengan esensi objek yang diteliti. Pendekatan ini digunakan untuk mempelajari situasi objek yang alami dan kompleks, di mana peran peneliti sebagai instrumen utama sangatlah krusial. Hasil dari penelitian ini lebih menekankan pada pemahaman makna yang mendalam daripada upaya untuk melakukan generalisasi. Dalam konteks ini, pendekatan penelitian kualitatif digunakan untuk mendekati fenomena secara cermat, mengeksplorasi lapisan-lapisan makna yang mungkin tersembunyi, serta menyoroti kompleksitas yang ada dalam objek penelitian. Fokus utama dari pendekatan ini adalah memahami fenomena dengan lebih mendalam, sehingga hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang kaya dan kontekstual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Analisis Kebutuhan Tenaga pendidikan

Pelaksanaan kegiatan tidak pernah lepas dari perencanaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Contohnya, Madrasah Aliyah Keagamaan Hamzanwadi II melakukan perencanaan sebelum merekrut tenaga pendidik dengan menganalisis kebutuhan terlebih dahulu. Kepala madrasah, Ibu Rahma, menjelaskan bahwa setiap tahun ajaran baru, mereka menganalisis kebutuhan tenaga pendidik, mengelola data kekosongan posisi, dan mengadakan rapat untuk merumuskan keputusan rekrutmen. Kebutuhan utama biasanya mencakup guru dengan kompetensi dalam bidang keagamaan dan kemampuan mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran.

Proses rekrutmen melibatkan penyusunan rencana yang detail, pengumuman lowongan, dan seleksi melalui tes tertulis, wawancara, dan uji kompetensi. Tujuannya adalah memastikan kandidat yang terpilih sesuai dengan kebutuhan madrasah baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun karakter.

Di sisi lain, MA Maraqitta'limat Mamben juga melakukan analisis kebutuhan sebelum rekrutmen. Kepala madrasah, Bapak Suha'aidi, menyatakan bahwa mereka

Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren (Studi Komparatif Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dan Maraqitta'limat Mamben)

memastikan kesesuaian antara guru dan bidang studi yang diajarkan. Prosedur rekrutmen serupa dengan madrasah lainnya, termasuk penyebaran informasi lowongan melalui jaringan guru. Rekrutmen dilakukan ketika ada kebutuhan mendesak, seperti pengunduran diri mendadak tenaga pendidik.

Seleksi dilakukan melalui wawancara untuk menemukan calon yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Setelah terpilih, calon guru mengikuti orientasi untuk mengenal nilai, norma, dan kebiasaan organisasi, serta menentukan posisi dan tanggung jawab di madrasah.

Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani bersumber dari internal dan eksternal lembaga. Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kesempatan untuk promosi jika memenuhi kualifikasi yang ditentukan. Kepala Madrasah MAK Hamzanwadi II NW Anjani, Al-Ustadzah Rahma, S.Hi., menyatakan bahwa rekrutmen sesuai arahan yayasan dan sebagian besar sumbernya dari alumni. Wakil kepala madrasah menambahkan bahwa mereka tidak mengumumkan lowongan secara publik, melainkan mengajukan kebutuhan ke yayasan yang kemudian menentukan dan

mengirimkan kandidat yang diperlukan.

Proses rekrutmen meliputi pengajuan berkas, seleksi administrasi, ujian tertulis dan praktik, wawancara, pengajuan hasil ke yayasan, dan pengumuman penerimaan. Rekrutmen ini mengikuti metode tertutup, tidak menyebarkan informasi lowongan melalui media sosial. Namun, yayasan kadang-kadang menggunakan metode terbuka dengan bekerja sama dengan pesantren lain untuk mendapatkan alumni yang memenuhi kualifikasi.

Di MA Maraqitta'limat Mamben, proses rekrutmen dilakukan dengan analisis kebutuhan terlebih dahulu. Kepala madrasah, Bapak Suha'aidi, menyatakan bahwa mereka memastikan kesesuaian antara guru dan bidang studi yang diajarkan. Rekrutmen dilakukan melalui pengajuan berkas lamaran, interview, seleksi hasil berkas dan wawancara, serta pengumuman penerimaan. Tidak ada ujian tertulis yang dilakukan, dan persyaratan yang diminta sama dengan lembaga pendidikan lainnya, seperti ijazah, KTP, pas foto, dan sertifikat yang mendukung. Rekrutmen dilakukan ketika ada kebutuhan mendesak, seperti ketika ada guru yang tiba-tiba mengundurkan diri.

Secara keseluruhan, baik Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani maupun MA Maraqitta'limat Mamben menekankan analisis kebutuhan dan kualifikasi sesuai standar untuk

memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut sesuai dengan nilai-nilai dan kebutuhan lembaga.

Penempatan Sumber Daya Manusia

Penempatan sumber daya manusia yang efektif merupakan elemen kunci dalam mencapai kualitas pendidikan yang tinggi. MAK Hamzanwadi II dan Madrasah Aliyah Maraqitta'limat Mamben telah mengimplementasikan berbagai strategi untuk memastikan tenaga pengajar dan staf yang kompeten dan berdedikasi.

MAK Hamzanwadi II

MAK Hamzanwadi II menganut *sistem boarding* yang unik karena merupakan Madrasah Aliyah unggulan di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin Nahdlatul Wathan Anjani. Kepala madrasah menekankan pentingnya individu dengan kualifikasi, komitmen, integritas tinggi, dan kemampuan adaptasi yang baik. Tenaga pengajar dipilih dari kalangan dosen dan masyaikh terpilih, kebanyakan alumni luar negeri. Proses penempatan guru didasarkan pada kualifikasi, pengalaman, dan keahlian, dengan tujuan memastikan kecocokan dengan mata pelajaran dan kelas.

MA Maraqitta'limat Mamben

MA Maraqitta'limat Mamben menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan prinsip "orang yang tepat di

tempat yang tepat". Proses penempatan dilakukan oleh kepala madrasah sendiri untuk memastikan kecocokan dengan kebutuhan institusi. Persyaratan penempatan meliputi kelulusan dari proses rekrutmen, kesehatan fisik, kesesuaian dengan jurusan, dan kepatuhan terhadap peraturan madrasah. Guru-guru juga diharapkan untuk mengikuti program pengembangan diri dan menunjukkan komitmen, integritas, dan loyalitas.

Penempatan guru di kedua madrasah ini dilakukan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keahlian untuk memastikan efektivitas pengajaran dan pengembangan kompetensi staf. Kepala madrasah memainkan peran penting dalam memastikan proses ini berjalan lancar, dengan tujuan akhir meningkatkan kualitas pendidikan di masing-masing madrasah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. **Analisis Kebutuhan:** Rekrutmen di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dan Pondok Pesantren Maraqitta'limat Mamben dilakukan sistematis dengan melibatkan berbagai pihak. Proses ini meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidik, penetapan persyaratan, dan penyebaran informasi lowongan. Tindak lanjutnya mencakup

Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren (Studi Komparatif Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dan Maraqqitta'limat Mamben)

perencanaan rekrutmen, kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi, dan seleksi kandidat.

2. **Proses Rekrutmen:** Rekrutmen di kedua pesantren dilakukan dengan cermat, berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kualitas, dan kompetensi. Prosesnya meliputi pengajuan berkas lamaran, interview, seleksi berkas dan hasil interview, serta pengumuman penerimaan. Rekrutmen dilakukan saat terjadi kekosongan formasi.
3. **Penempatan Tenaga Pendidik:** Penempatan di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dilakukan secara cermat untuk memastikan kontribusi maksimal tenaga pendidik. Di Pondok Pesantren Maraqqitta'limat Mamben, penempatan dilakukan oleh kepala madrasah dengan persyaratan yang ketat, seperti lulus proses rekrutmen, sesuai jurusan, serta komitmen pada integritas, loyalitas, dan misi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Tolib. "Pendidikan Di Pondok Pesantren Modern." *Risalah Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* 1, no. 1 (2015): 60–66.
- Abdurrahman Saleh, *Teori-Teori Pendidikan Berdasarkan al-Qur'an* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 13.
- Abdussamad, Zuchri. *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press, 2021.

- Ahmadi, Rulam. *Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif*. Malang: (Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang (UM Press), 2005.
- Aini, Siti Fatikhah Nur. *Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blok Agung Tegalsari Banyuwangi*, 2023.
- Al-Isfahani, Raghieb, *Mu'jam al-Mufradat Alfaz al-Qur'an* (Kairo: Darul Kitab, 1987), 189.
- Alhaddad, Muhammad Roihan. "Penempatan Pegawai Di Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Al- Qur ' An Dan Hadits" 03, no. 1 (2019): 17–33.
- Arista, Rinda, Nurlaila, "Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Pud) Pasar Kota Medan," *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 1, no. 5 (2022): 585–594
- Aulia, Hesti Dina. *Kepemimpinan Perempuan Dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin Nw Anjani)*, Diss, UIN Mataram, 2022.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011, 2011), 5.
- B. Miles, Matthew, A. Michael

- Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook, Edition 3*. *United States of America: Sage Publications*, 2014.
- Bali, Muhammad Mushfi El Iq. "Perguruan tinggi Islam berbasis pondok pesantren." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1.2 (2017): 1-14.
- Danis, Rahmad, Karoma Karoma, dan Yuniar Yuniar. "Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pesantren Dalam Meningkatkan Santri Unggul: Studi Kasus di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Padang." *AL-WIJDĀN Journal of Islamic Education Studies* 6, no. 1 (2021): 15-28.
- Fallah, Dodi. "Manajemen Sumber Daya Cirebon, Pondok Pesantren Manba'ul 'Ulum" 1 (2016): 57-73.
- Fadhil al-Jamali, Muhammad. *Nahwa Tarbiyah Al-Mukminah*. Tunisia: Syirkah, 1977.
- Faisal, Sanapiah. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Firman, "Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif," *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (n.d.)*: 1-29.
- Hakim, Abdul, and N. Hani Herlina. "Manajemen Kurikulum Terpadu Di Pondok Pesantren Modern Daarul Huda Banjar." *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 6.1 (2018): 111.
- Handayani, N. S., Sumardjoko, Bambang, M. Pengembangan Pola Rekrutmen Guru Di Pondok Pesantren Modern Imam Syuhodo Muhammadiyah Cabang Blimbing Daerah Sukoharjo (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta. (2015)
- Harmonika, Sri. "Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)." *Jurnal At-Tadair* .Volume 1 n (2017).
- Haromain. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren." *Jurnal Pendidikan Humaniora* 1, no. 2 (2013): 136-149.
- Hasnunidah, Neni. "Metode Penelitian" (2017): 117.
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, tt), hal. 28.
- Hitami, Munzir. *Mengonsep Kembali Pendidikan Islam*,. Yogyakarta: Infinite Press, 2004.
- Ismail, Sirajuddin. "Peranpesantren Syaikh Zainuddin Nahdlatul Wathan Dalam Mencerdaskan Masyarakat Lombok Timur." *Jurnal Al-Qalam* 14, no. 2 (2006): 47-64.
- Ittihad. "Manajemen pendidikan Di pondok pesantren syaikh zainuddin Nahdatul wathan Anjani Lombok Timur," no. 1 (2004): 1-14.
- Janan Asifudin, Ahmad. "Manajemen Pendidikan untuk Pondok

Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren (Studi Komparatif Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dan Maraqqitta'limat Mamben)

- Pesantren." *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2017): 355–366.
- Junaidi, Kholid. "Sistem Pendidikan Pondok Pesantren di Indonesia (Suatu Kajian Sistem Kurikulum di Pondok Pesantren Lirboyo)." *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2016): 95–110.
- Kartawan, dan Lina Marlina. "Manajemen Sumber Daya Insani." *LPPM Universitas Siliwangiangi* 53, no. 9 (2018): 1–260.
- Kodden, Bas. *Springer Briefs In Business The Art Of Sustainable Performance: A Model For Recruiting, Selection, And Professional Development*, 2020.
- Lestari, Dwi Ayu, Nurul Hidayati Murtafiah, dan Nur Widiastuti. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kedisiplinan Santri di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Lampung Selatan." *Journal on Education* 6, no. 1 (2023): 1212–1220.
- Maulana, "Reinterpretasi Makna Al-Qowiyul Amin Dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash Ayat 26," *Semiotika* 1, no. 1 (2021): 11–23.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moloeng, *Meodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), 4.
- Muhajirin Ramzi, Saparudin, Fitrah Sugiarto. "Studi Sosio-Kultural Dan Religiusitas Dalam Gerakan Pendidikan Islam Tuan Guru Haji Muhammad Zainuddin Arsyad (Hamzar) Di Yayasan." *Journal of Innovation Research and Knowledge* 1, no. ISSN 2798-3471 (Cetak) (2022).
- Nahdhah, Najmatun. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Meningkatkan Keunggulan Kompetitif*. Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang, 2017.
- Nasri, Ulyan, and Parhul Khairi. "Understanding of Santri Regarding Quranic Verses as Prayers within Hizib Nahdlatul Wathan and Its Implications for Children's Education in Daily Life: A Study of Living Quran at the Islamic Center NW Tanjung Riau Batam Boarding School." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 3 (2023): 1600–1604.
- Nasution, Abdul Fattah. "Metode Penelitian Kualitatif." (2023).
- Nugrahani, Farida. "Metode penelitian kualitatif." *Solo: Cakra Books* 1.1 (2014): 3-4.
- Purnomo, Hadi. *Manajemen pendidikan pondok pesantren*. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Vol. 6, 2016.
- Veithza Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kerja Praktik*, (Jakarta: Raja

- Grafindo Persab, tt).
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*, 2022.
- Saleh, Abdurrahman. *Teori-Teori Pendidikan Berdasarkan al-Qur'an*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Sanusi, Uci. "Pendidikan kemandirian di Pondok Pesantren." *Jurnal Pendidikan Agama Islam - Ta'lim* 10, no. 2 (2012): 123-139.
- Syafe'i, Imam. "Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter." *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2017): 61.
- Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2005, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016, 2016.
- Tamzeh, Ahmad. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- Taufiqurrahman, Muhammad. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu," *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam* 18, no. 1 (2019): 203.
- Tersiana, Andra. *Metode penelitian*. Anak Hebat Indonesia, 2018.
- Titisari, Millenia, and Khairul Ikhwan. "Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya." *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* 6.3 (2021): 11-27.
- W.pritchard, Christopher. *101 strategies for succses recruitment*, 2008.
- Wahidmurni, "Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif," *Universitas Nusantara PGRI Kediri 01 (2017): 1-7*.
- Wall, Larry. "Tutorials point: Recruitment and selection." *Tutorial points Pvt Ltd (2015): 38*.
- Yuniarsih, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta, 2011.
- Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017
- Zuhriy, M. Syaifuddien. "Budaya Pesantren Dan Pendidikan Karakter Pada Pondok Pesantren Salaf." *Mimbar Agama Budaya* 19, no. November 2011 (2020): 13-22.

Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren (Studi Komparatif Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dan Maraqitta'limat Mamben)

LAMPIRAN



Wawancara Kepala Madrasah MAK



Wawancara Guru MAK



Wawancara Guru MAK



Wawancara Pengasuh Dan Staf Mak



Wawancara Pengasuh Dan Staf Mak



Wawancara Kepala Madrasah MA Maraqitta'limat Mamben



Wawancara Waka kurikulum MA Mamben



Wawancara Waka kesiswaan MA Mamben



Wawancara dengan staf MA Maraqitta'limat Mamben