

**RECRUITMENT SYSTEM MAHASANTRI  
MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG  
TEGALSARI BANYUWANGI**

Zainal Abidin<sup>1</sup>, M. Himami Baydarus<sup>2</sup>  
*STIT Jembrana Bali<sup>1</sup>, IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi<sup>1</sup>*  
e-mail: zainalabidin@stijembrana.ac.id<sup>1</sup>, himamibaydarus@gmail.com<sup>2</sup>

**Abstract**

This research is directed at 2 main points, namely: (1) How is the mahasantri recruitment system at the Ma'had Aly institution. (2) what factors hinder and support the mahasantri recruitment system at the institution. This study uses qualitative methods as for the reasons for the research using qualitative methods because in this study, the researcher is at the same time an instrument in collecting data on the mahasantri recruitment system, so that researchers have a very large method, because what happens during the research needs further elaboration in writing a report from the data obtained and the analysis conducted, it can be concluded that: (1) Mahasantri recruitment system through selection, turats polar tests held by the institution, this is what distinguishes it from other tertiary institutions. (2) The inhibiting and supporting factors in the recruitment of mahasantri is the difficulty in finding a mahasantri who is competent in terms of *tafaqquh fiddin* and able to read and understand polar text, while the supporting factor is the priority in this institution is the quality of student outcomes.

**Keywords:** System, Recruitment, Mahasantri

Penelitian ini diarahkan pada 2 hal pokok yakni : (1) Bagaimana sistem rekrutmen mahasantri di lembaga Ma'had Aly. (2) faktor apa saja yang menghambat dan mendukung sistem rekrutmen mahasantri di lembaga tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif adapun alasan penelitian menggunakan metode kualitatif karena dalam penelitian ini, peneliti sekaligus menjadi instrumen dalam pengumpulan data tentang sistem rekrutmen mahasantri, sehingga peneliti memiliki metode sangat berperan yang cukup besar, sebab apa yang terjadi selama di penelitian perlu uraian lebih lanjut dalam penulisan laporan. Dari data yang diperoleh dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Sistem rekrutmen mahasantri melalui seleksi, tes *kutub turats* yang diselenggarakan oleh pihak lembaga, hal ini yang membedakan dengan lembaga perguruan tinggi lainnya. (2) Faktor penghambat dan pendukung dalam rekrutmen mahasantri adalah sulitnya mencari Mahasantri yang berkompeten dalam hal *tafaqquh fiddin* dan mampu membaca serta memahami teks *kutubussalaf*, sedangkan faktor pendukungnya adalah yang diutamakan dalam lembaga ini adalah kualitas *outcome* mahasantri.

**Kata kunci:** Sistem, Rekrutmen, Mahasantri

**A. Pendahuluan**

Secara makroskopik, Indonesia adalah negara dengan mayoritas penduduknya beragama islam, sedang secara mikroskopik, Islam Indonesia

adalah Islam ala pondok pesantren. Pondok pesantren telah mewarnai corak keberagaman, membuat sub-kultur, menjadi lembaga pengkaderan dan menjadi agen perubahan masyarakat Indonesia terutama dalam periode antara pertengahan abad ke XV hingga ahir abad XIX. Menurut Nurcholis Madjid dalam bukunya *Bilik-bilik pesantren* (1997:3) secara garis besar, selama ini pesantren telah meminkan tiga fungsi utama yaitu fungsi reigius (*diniyah*), fungsi sosial (*ijtimaiyyah*) dan fungsi edukasi (*tarbawiyyah*). Ketiga fungsi ini masih terus dipertahankan dan berlanngsung dari awal munculnya pesantren hingga saat sekarang.

Peran pesantren sebagai “*cultural maker*” dan pusat pengkajian islam dalam beberapa dekade terakhir ini mengalami pergeseran dan inovasi. Peran dan fungsi pesantren sebagai *kawah candradimuka* (tempat penggemblengan diri pribadi agar berkarakter) yang *rasikh fi ad-din* ( ahli dalam pengetahuan agama) semakin memudar. Menurut pembacaan peneliti terhadap beberapa literatur tentang pesantren bahwa persoalan penurunan peran dan fungsi pesantren ini bisa dilihat baik dari faktor inernal maupun eksternal. Faktor internal utamanya adalah proses kaderisasi keilmuan di pondok pesantren terus mengalami involuasi (kembali pada keadaan semula). Banyaknya ulama wafat sebelum sempat mentransfer keilmuan dan kesalehannya secara utuh kepada generasi penggantinya. Disamping itu, kualitas santri untuk melakukan *safar fi tholab al-ilmi* (berjalan mencari imu) seperti para ulam’a dulu juga menurun. Sedang faktor eksternalnya laju perkembangan zaman yang memasuki era globalisasi dan informasi yang menuntut santri *well-informed* (berpengetahuan luas) sementara masih banyak pondok pesantren yang memiliki sarana dan teknologi yang terbatas, dari beberapa faktor inilah yang ditengarai menjadikan *out put* pesantren dari waktu ke waktu mengalami degradasi, baik dalam *amaliah,ilmiah* maupun *khuluqiyah*. Penurunan kualitas peran dan fungsi pesantren ini memunculkan kerisauan di kalangan ulama akan punahnya khazanah ilmu-ilmu keislaman.

Berangkat dari kerisauan tersebut, beberapa pondok pesantren yang sudah mapan dan tua merancang satu lembaga khusus untuk mendalami agama (*tafaquh fiddin*) pada tingkat lanjut yang diorientasikan untuk mendidik kader ulam’a yang memiliki integritas tinggi baik ilmiah maupun amaliah dan mampu menjawab

serta menyelesaikan problem kontemporer bagi kemashlahatan umat manusia. Diantara pondok pesantren di kawasan Jawa tengah dan DIY yang mendirikan pendidikan tinggi pesantren adalah Pondok pesantren Al Anwar Sarang Rembang (Jateng), dengan program tidakhasus “Tasawwuf dan tarekat”, pondok pesantren As-Shiddiqiyah kebon jeruk (DKI Jakarta) dengan program tidakhasus “Sejarah dan Peradaban Islam” Pondok pesantren Salafiyah Syafi’iyah Situbondo (Jatim), dengan program Tidakhasus “Fiqh dan Ushul Fiqh”, serta Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Jawa Timur dengan Program Tidakhasus “Tasawuf Wa Thoriqotuhu”

Insiyasi pendidikan pesantren setingkat perguruan tinggi ini ternyata disambut positif oleh pemerintah. Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan keagamaan, bahwa pondok pesantren diberi kesempatan untuk tetap konsisten dalam pengembangan keilmuan secara substantif dalam bidang *Ulum Syar’iyyah*, tetapi lulusannya bisa diakui setara perguruan tinggi (S1,S2 dan S3). Perguruan tinggi pada pesantren atau Madrasah Diniyyah ini termasuk pendidikan keagamaan berdasarkan UU No.20 tahun 2003 pasal 15 dan pasal 30 ayat 4. Dalam penjelasan pasal 15 UU No. 20 Paragraf 5 dinyatakan bahwa:”*pendidikan keagamaan merupakan pendidikan dasar, menengah, dan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut, penguasaan pengetahuan tentang ajaran agama atau menjadi ahli ilmu Agama*”. Lebih jauh dalam PP 55 tahun 2007 dinyatakan bahwa jenjang pendidikan tinggi antara lain Ma’had Aly.

Dalam kaitannya dengan lembaga pendidikan islam, bahwa Ma’had Aly Termasuk dari lingkup kajian Lembaga pendidikan islam, Menurut Omar Muhammad al Toumy al Syaibany dalam bukunya *filsafat pendidikan islam* (1979:57) bahwa lembaga pendidikan islam adalah badan atau organisasi yang tujuannya melakukan suatu penyelidikan keilmuan atau melakukan usaha sebagai proses mengubah tingkah laku individu dalam kehidupan pribadinya atau kehidupan kemasyarakatan dan alam sekitarnya melalui interaksi yang dilakukan oleh individu tersebut, dalam perkembangannya lembaga pendidikan islam dapat dibedakan menjadi 3: langgar, pondok pesantren dan Madrasah.

Seperti yang telah diketahui bahwa Manajemen Peserta didik merupakan hal yang urgen dalam sebuah lembaga pendidikan islam, dalam proses perencanaan peserta didik setidaknya ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam langkah-langkahnya.

Dalam dalam rangka upaya peningkatan kualitas Mahasantri yang ada maka pihak lembaga Ma'had Aly Darussalam Blokagung merekrut Mahasantri kemudian menyeleksi secara ketat, disamping itu para Mahasantri juga harus mampu membaca *Kutub Turats* sebagaimana yang telah di tentukna oleh pihak lembaga, berkaca pada hal tersebut dalam ayat Alquran telah disinggung tentang urgensi rekrutmen peserta didik( Mahasantri). Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Qashas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ayat tersebut mengandung secara tersirat ataupun tersurat tentang urgensi dari rekrutmen dalam lembaga pendidikan islam, dalam arti kita dianjurkan untuk memilih dan memilah sekaligus menyeleksi serta memutuskan siapa yang akan masuk atau *income* dalam lembaga tersebut sehingga *outcome* yang ada sesuai dengan yang telah di inginkan dari lembaga tersebut.

Untuk mencapai Lembaga pendidikan islam yang berkualitas maka pihak lembaga bekerja sama dengan Madrasah Diniyah Al-Amiriyah Blokagung dalam rangka mengadakan Rekrutmen Mahasantri khususnya kelas 1 dan 2 Ulya serta mutidakhoriyin madrasah diniyah yang memiliki kemampuan dan pemahaman mendalam khususnya dalam kajian *Kutubt turats* untuk diseleksi masuk lembaga Ma'had Aly Darussalam Blokagung dengan mengikuti beberapa tahap tes yang dilalui nantinya.

Secara tidak langsung Sistem Rekrutmen akan mempengaruhi kualitas dan *Outcome* sebuah lembaga pendidikan walaupun terkadang sebagian lembaga jarang memperhatikan hal ini dikarenakan beberapa alasan tertentu seperti: baru

berdirinya lembaga tersebut, kurangnya SDM pengajar yang kompeten, Sarana prasarana belum memadai serta dalam proses Rekrutmennya tanpa mempertimbangkan siapa dan bagaimana kualitas peserta didik yang akan masuk.

Hal tersebut berbeda dengan Ma'had Aly Darussalam Blokagung, lembaga ini meskipun dinilai sebagai lembaga pendidikan yang baru berdiri sekitar 3 tahun berjalan akan tetapi mampu merekrut Mahasantri yang berkualitas, karena memang yang diprioritaskan bukan hanya sekedar kuantitas akan tetapi kualitas dan kemampuan Mahasantri juga dipertimbangkan hal ini tampak dalam sistem rekrutmen dan seleksi yang telah berjalan.

Dalam perkembangannya Mahasantri Ma'had Aly selalu mengalami peningkatan secara drastis mulai dari 17 Mahasantri dalam satu kelas sampai 48 pada angkatan tahun ini, akan tetapi dalam siklus perjalanannya sebagian besar Mahasantri adalah siswa siswi yang masih kelas 1 dan 2 ulya serta lulusan madrasah diniyah Al Amiriyah, dengan demikian hal ini akan berakibat pada kurangnya tenaga pengajar Madrasah Diniyah Al-Amiriyah Blokagung , serta rata-rata dari siswa siswi tersebut belum lulus kelas akhir di Madrasah diniyah, tidak hanya itu bagi mereka yang sudah kuliah di IAIDA Blokagung juga akan kerepotan apabila masuk seleksi Ma'had Aly karena waktu jam kuliah yang ada sama dengan masuk jam kuliah pada umumnya.

## **B. Tinjauan Teori**

Menurut Dunnette (1998:401), teori rekrutmen terdiri dari tiga hal yaitu, *process variable*, *independent variable*, dan *dependent variable*. Ketiga variabel ini akan saling berhubungan dan mempengaruhi dari proses rekrutmen. *Process variable* adalah suatu mekanisme dalam psikologi atau mekanisme lingkungan yang dianggap sebagai hal yang menentukan hasil dari bermacam-macam metode rekrutmen. *Independent variable* adalah suatu gambaran umum tentang praktik rekrutmen. Adapun, *dependent variable* adalah hasil dari proses rekrutmen tersebut. Setiap variabel-variabel tersebut pun masih dibagi menjadi beberapa elemen. *Independent variable* adalah seperangkat peraturan, prosedur, keputusan keputusan yang dianggap sebagai bagian dari rekrutmen organisasi. Variabel ini dibagi menjadi 3 elemen, yaitu: *recruiter*, *recruitmen source*, dan *administrative policies and procedures*. *Recruiter* merupakan karekteristik-karakteristik pelamar

suatu organisasi. Faktor *recruiter* terdiri dari demografi, tingkah laku pelamar, kesan pelamar, dan keputusan-keputusan yang dibuat oleh seorang pelamar. Rekrutmen source adalah metode yang lebih disukai oleh organisasi dalam melakukan rekrutmen. Pertimbangan yang digunakan dalam memilih suatu metode adalah hasil yang didapatkan dengan beberapa metode yang berbeda-beda sebelumnya.

Sedangkan untuk *administrative policies and procedures*, suatu organisasi menekankan pada tinjauan realistik, *recruitment follow-ups*, biaya rekrutmen, dan proses pelamaran terhadap rasio pelamar yang nantinya diterima dan hasil yang didapat setelah menerima pelamar-pelamar tersebut. *Process variables* dibagi menjadi dua macam proses, yaitu proses *prehire* dan proses *post-hire*. Proses *prehire* menekankan pada hal yang terjadi sebelum proses rekrutmen. Sedangkan proses *post-hire* menekankan pada saat perekrutan tersebut. Di dalam proses *prehire* terdapat 2 hal yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan. Dua hal tersebut adalah *instrumentalities* dan *expectancies*.

Sebelum melamar suatu pekerjaan, seorang pelamar tidak akan mampu untuk mengukur kualitas pengawasan dan kesempatan untuk berkembang dalam suatu perusahaan. Oleh karena hal ini, maka akan ada 3 hal instrumental yang akan mempengaruhi proses rekrutmen, yaitu *signals*, *information manipulation*, dan *vividness*. *Signals* adalah interpretasi atas karakteristik rekrutmen terhadap sifat suatu organisasi atau perusahaan karena ketiadaan informasi yang sempurna. Hal lain yang mempengaruhi dalam proses *prehire* adalah *information manipulation*. Sebuah organisasi atau perusahaan dengan sadar memanipulasi informasi mengenai karakteristik pekerjaan. Organisasi tersebut pun mengetahui konsekuensi dari apa yang dia lakukan. Faktor yang ketiga adalah *vividness*. *Vividness* terjadi ketika seorang pelamar mempunyai informasi yang tidak jelas mengenai karakteristik suatu pekerjaan. Hal ini nantinya akan menyebabkan perilaku perekrut akan membekas pada seorang pelamar. Yang kemudian nantinya, model dari perekrutan adalah hal yang paling utama dipikirkan oleh seorang pelamar.

Proses *prehire* selanjutnya juga akan dipengaruhi oleh *expectancy*. Pertama-tama, *expectancy* memberikan efek kepada seseorang untuk terus mengejar suatu

pekerjaan. Hal ini didapatkan karena seseorang berpengalaman dalam interview suatu pekerjaan. Orang tersebut akan mengetahui harga kemampuan yang dimilikinya dan tingkat probabilitas yang dimilikinya untuk diterima dalam suatu pekerjaan. Hingga pada akhirnya seseorang tersebut akan mengejar suatu yang akan dipilih olehnya. Yang kedua adalah bahwa ekpektasi akan mempengaruhi secara langsung terhadap *job valence* yang dirasakan. Seseorang yang merasa memiliki tingkat probabilitas yang tinggi akan mengubah persepsinya terhadap suatu karakteristik pekerjaan.

Variabel terakhir yang mempengaruhi dalam proses rekrutmen adalah *dependent variables*. *Dependent variables* adalah variabel atau faktor yang ada di dalam hasil proses rekrutmen. Variabel ini dibagi menjadi *prehire* dan *post-hire*. Akibat dari *prehire* adalah ketertarikan pelamar terhadap pekerjaan, ekpektasi untuk menerima tawaran, pilihan pekerjaan yang nyata, dan keinginan untuk mengejar tawaran pekerjaan. Dan akibat dari *post-hire* adalah kepuasan terhadap pekerjaan komitmen kerja, prestasi kerja yang dihasilkan, dan lamanya mengabdikan dalam sebuah pekerjaan.

Di dalam suatu proses rekrutmen, ketiga variabel tersebut saling berhubungan. Apabila dibahas dengan pendekatan sistem maka ke tiga variabel tersebut akan dibagi menjadi input, proses, dan output. *Independent variables* adalah suatu input yang dimasukkan dalam suatu sistem atau proses dari rekrutmen. Elemen-elemen dalam *independent variables* adalah perumpamaan dari suatu data yang akan dimasukkan dalam sebuah proses sehingga mendapat data hasil yang diinginkan. *Process variables* adalah perumpamaan dari suatu proses dalam suatu sistem, dimana data input (*independent variables*/pelamar) akan diolah menjadi data output (*dependent variables*/pekerja) yang diinginkan. Sedangkan *dependent variables* adalah suatu data output yang diinginkan setelah diolah melalui suatu proses (*process variables*/ proses rekrutmen).

Menurut Ali Imon, dalam bukunya Manajemen peserta didik berbasis sekolah (2015:43) setidaknya ada 2 strategi dalam merekrut peserta didik:

#### 1. Strategi Promosi

Strategi promosi adalah penerimaan peserta didik yang sebelumnya tanpa menggunakan seleksi. Mereka yang mendaftar sebagai peserta didik

disuatu sekolah diterima semua begitu saja. Karena itu, mereka yang mendaftar menjadi peserta didik tidak ada yang ditolak.

Strategi promosi ini, secara umum berlaku pada sekolah-sekolah yang pendaftarannya kurang dari jatah atau daya tampung yang ditentukan.

## 2. Strategi Seleksi

Strategi ini digolongkan dengan menjadi tiga macam:

### a. Seleksi berdasarkan daftar nilai ujian nasional.

Pada masa sekarang ini di sekolah-sekolah lanjutan baik lanjutan pertama maupun tingkat atas sudah menggunakan sistem daftar nilai ujian nasional. Dengan demikian, peserta didik yang akan diterima di ranking daftar nilai ujian nasional. Mereka yang berada pada ranking yang telah ditentukan akan diterima di sekolah tersebut. Pada sistem demikian, sekolah sebelumnya menentukan beberapa daya tampung sesuai daftar nilai ujian nasional yang akan diterima.

### b. Seleksi berdasarkan penelusuran minat dan kemampuan (PMDK).

Seleksi dengan penelusuran minat dan kemampuan (PMDK) dilakukan dengan cara mengamati secara menyeluruh terhadap prestasi peserta didik pada sekolah sebelumnya. Prestasi tersebut diamati melalui buku raport semester pertama sampai dengan semester terakhir. Cara ini umumnya lebih memberi kesempatan besar kepada peserta didik unggulan di suatu sekolah. Mereka yang nilai raportnya cenderung baik sejak semester awal, memiliki kesempatan untuk diterima, sebaliknya mereka yang nilai raportnya jelek, kesempatannya sedikit untuk diterima.

Meskipun demikian, diterima atau tidaknya calon peserta didik tersebut masih juga bergantung kepada seberapa banyaknya calon peserta didik yang mendaftar atau memilih pada jurusan yang ingin dimasuki. Semakin banyak pendaftar/peminatnya, maka persaingan semakin ketat.

### c. Seleksi Berdasarkan Tes Masuk

Seleksi dengan tes masuk adalah bahwa mereka yang mendaftar disuatu sekolah terlebih dahulu diwajibkan menyelesaikan serangkaian tugas yang berupa soal-soal tes. Jika yang bersangkutan dapat menyelesaikan suatu tugas berdasarkan kriteria tertentu yang telah

ditentukan maka akan diterima. Sebaliknya jika mereka tidak dapat menyelesaikan tugas berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan, yang bersangkutan tidak diterima sebagai peserta didik.

### C. Metode Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian metode kualitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada fisisat *postpositivisme* dimana kebenaran sesuai dengan hakikat obyek, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai indtrumen kunci dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiyono.2007:15)

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap data dan informasi sebanyak mungkin tentang Sistem Rekrutmen Mahasantri Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun akademik 2018/2019. Penelitian ini tidak diarahkan pada kesimpulan salah-benar, tidak menguji suatu hipotesis diterima-ditolak, tetapi lebih ditekankan pada pengumpulan data untuk mendeskripsikan keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan secara mendalam.

#### 2. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini adalah Etnografi yakni penjelasan menyeluruh tentang kompleksitas kehidupan kelompok (Sukmadinata, 2007: 107), adapun kelompok yang dijadikan penelitian adalah Maha santrri Ma'ahad Aly Darussalam.

#### 3. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Adapun penetapan pengambilan lokasi ini didasarkan berbagai pertimbangan peneliti terkait dengan keistimewaan Ma'had Aly Darussalam Blokagung jika dibandingkan dengan lembaga atau perguruan tinggi lainnya. Keistimewaan tersebut antara lain : letak dan kondisi geografis Ma'had Aly Darussalam Blokagung yang berada dalam naungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung sehingga sebagian besar para mahasantrinya adalah santri Pondok pesantren yang notabennya telah lulus

dari Madrasah Diniyah Al-Amiriyah Blokagung, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian di tempat ini.

Kondisi sosial dan budaya masyarakat Blokagung Tegalsari satu tingkat lebih maju jika dibandingkan dengan kecamatan di sekitarnya, yakni: kecamatan Bangurejo, Siliragung dan Pesanggaran karena disamping ada banyak unit sekolah dan madrasah, di tempat ini juga dekat dengan pondok pesantren yang mana notabeneanya memiliki berbagai unit sekolah. Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, yaitu pada bulan Mei sampai Juli 2019.

#### 4. Data, Sumber Data dan Nara Sumber

##### a. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder

###### 1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan langsung kegiatan Sistem Rekrutmen Mahasantri Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

###### 2) Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data-data ini berasal dari data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang tersimpan di Lembaga ini.

##### b. Sumber data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data berupa hasil observasi, hasil wawancara, dan dokumentasi tentang Sistem Rekrutmen Mahasantri Ma'had Aly.

Menurut Lofland dalam Moleong (2006 :57) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumentasi dan lain-lain.

###### 1) Kata-kata dan tindakan

Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber utama yang dicatat melalui catatan tertulis atau rekaman video, atau tape, foto atau film. Wawancara atau pengamatan merupakan hasil usaha gabungan dari melihat, mendengar, dan bertanya tentang sistem rekrutmen Mahasantri Ma'had

Aly yang meliputi beberapa tahap diantaranya menyeleksi Mahasantri pada kelas unggulan Madrasah Diniyah Al-Amiriyah.

2) Sumber data tertulis

Sumber data tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, arsip, dokumen pribadi atau resmi tentang layanan perpustakaan lembaga Ma'had Aly. Sumber tertulis tersebut dapat berupa rencana nama-nama Mahasantri yang nantinya akan direkrut serta beberapa mata kuliah yang dilanjutkan melalui musyawarah di malam harinya.

3) Foto

Bogdan dan Biklen dalam Moleong (2006:160) ada dua kategori foto yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian kualitatif, yaitu foto yang dihasilkan orang dan foto yang dihasilkan sendiri. Pada umumnya foto yang tidak digunakan secara tunggal untuk menganalisa data saja, namun dengan kata lain sebaiknya foto digunakan sebagai pelengkap pada cara dan teknis lainnya. Foto-foto tersebut meliputi foto tentang pelaksanaan Sistem Rekrutmen Mahasantri di dalam ruangan tertentu dan foto ketika peneliti melaksanakan wawancara dengan nara sumber

c. Nara sumber

Dalam penelitian kualitatif, informan tidak disebut sebagai subjek penelitian, karena sumber data menyangkut orang mempunyai kedudukan yang sama antara yang diteliti dan peneliti. Dalam penelitian ini melibatkan orang yang berperan sebagai orang kunci (*key person*). dalam hal ini adalah Mudir Ma'had Aly Darussalam Blokagung, ketua senat, Naib Mudir II, dan Kepala Madrasah Diniyah Al-Amiriyah Blokagung. Nara sumber penelitian ini adalah: a) Naib Mudir sebagai nara sumber utama; b) kepala sekolah madrasah diniyah Al-Amiriyah dan dosen Ma'had Aly sebagai nara sumber sekunder; c) mahasantri Ma'had Aly Darussalam Blokagung; d) bidang ke administrasi dan ke mahasantrian; e) Naib Mudir II Ma'had Aly Darussalam Blokagung.

- d. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan interaktif tiga model miliknya Miles and Huberman; kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## E . Pembahasan

Setelah mengetahui bagaimana proses sekaligus Sistem rekrutmen yang ada di lembaga Ma'had Aly Darussalam Blokagung ada beberapa keunikan yang dianggap berbeda dengan Sistem rekrutmen pada umumnya bisa dilihat mulai dari adanya kelas unggulan atau kelas *I'idad* yang bertujuan untuk menyiapkan pengkaderan Mahasantri secara umum, serta yang lebih di prioritaskan adalah kualitas mahasantri dalam seleksi dan rekrutmen pada lembaga ini, faktor pendukung lainnya adalah terdapat bentuk kerja sama antara Ma'had Aly dengan madrasah diniyah Al-Amiriyyah sehingga memudahkan lembaga ketika ingin merekrut sekaligus menyeleksi mahasantri nantinya.

Walaupun dikatidakan sebagai lembaga baru yang berdiri kurang lebih 3 tahun lamanya dan berada dalam naungan yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung akan tetapi dalam Sistem rekrutmen dan seleksi Mahasantri tidak kalah dengan beberapa lembaga perguruan tinggi lainnya, dimulai dari perencanaan peserta didik (mahasantri), dilanjutkan dengan proses rekrutmen yang meliputi: pembuatan instrumen, dan dilanjutkan dengan tes tulis yang meliputi: fiqhi, ushul fiqhi, ulumul hadits dan tafsir. Serta tes baca kitab *fathul qarib* dan disediakan kamus untuk memudahkannya.

Dalam lembaga pendidikan yang ada beberapa keunggulan dan kelemahan akan ditemuinya, pada bagian ini peneliti akan menyajikan faktor pendukung sekaligus penghambat Sistem Rekrutmen Mahasantri Ma'had Aly Darussalam Blokagung. Adapun faktor pendukungnya adalah: SDM (sumber daya manusia) yang sudah memadai mulai dari dosen ahli dalam bidang *fan* yang di ajarkan, telah terbentuknya sistem pengkaderan mahasantri dari kelas unggulan, yang diutamakan adalah kualitas bukan kuantitas mahasantri

Sedangkan faktor penghambatnya adalah karena Ma'had Aly merupakan lembaga baru otomatis lembaga tersebut belum tersohor (terkenal) ke berbagai lapisan elemen, banyak mahasantri yang kuliahnya masih dobel, dan ada sebagian santri yang ingin mengikuti Ma'had Aly akan tetapi karena tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan secara otomatis lembaga sulit merekrutnya.

Faktor pendukung dan penghambat sistem rekrutmen mahasantri dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Faktor Pendukung Dan Penghambat Sistem Rekrutmen

NO	Faktor pendukung	Faktor penghambat
1	SDM (sumber daya Manusia ) yang memadai	Lembaga baru yang masih belum tersohor ke berbagai elemen
2	Terebentuknya kelas unggulan sehingga memudahkan pengkaderan rekrutmen Calon mahasantri	Masih adanya sebagian mahasantri yang kuliahnya merangkap dengan jam kuliah yang sudah berjalan
3	Lebih mengutamakan kualitas bukan kuantitas mahasantri	Sulitnya mencari mahasantri yang tidak kuliah di pagi hari, karena rata-rata mahasantri juga merangkap sebagai mahasiswa

Sumber: Data olahan peneliti, 2019

Secara sistem rekrutmen yang sudah berjalan, Ma'had Aly pada tiap angkatanya sebagian besar merekrut mahasantri yang merupakan lulusan SMA dan sederajat Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, akan tetapi berdasar dari hal tersebut tidak menutup kemungkinan juga merekrut Mahasantri yang merupakan lulusan SMA dan sederajat dari luar pesantren, disamping merupakan lembaga *Tafaqquh fiddin*, Ma'had Aly juga dinilai sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan melestarikan *ulumul Ulama'* yang semakin langka, berpegang pada hal tersebut maka pimpinan Ma'had Aly dalam merekrut mahasantri yang tidak menetap di pondok pesantren yakni:

1. memiliki kualitas dalam bidang *kutub turats*,
2. adapaun prosedur mengikuti tes sekaligus seleksi yakni seperti ketentuan-ketentuan pada umumnya.
3. Aktif serta konsisten dalam mengikuti mata kuliah yang telah ditentukan lembaga
4. Membayar administrasi sesuai jenjangnya
5. Jarak tempuh antara pondok pesantren dan rumahnya kurang dari 1 KM

Akan tetapi yang masih dikhawatirkan oleh Ma'had Aly Darussalam Blokagung dalam bidang konsisten mahasantri dalam mengikuti kuliah, dengan demikian maka Rekrutmen mahasantri yang berada dari luar pesantren, lembaga masih mempertimbangkan untuk diadakan ditahun berikutnya, karena tidak menutup kemungkinan para santri yang ada diluar pesantren akan masuk mengikuti perkuliahan yang ada di Ma'had Aly Darussalam Blokagung.

## F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem rekrutmen memiliki perbedaan antara satu lembaga dengan lembaga yang lainnya, hal ini disebabkan karena berbedanya tuntunan yang diinginkan dari sebuah lembaga tersebut, contohnya Ma'had Aly Darussalam Blokagung yang lebih mengutamakan kualitas, yakni lebih menekankan rekrutmen mahasiswa yang memang punya kemampuan membaca dan memahami *kutubu turats*, selain itu juga membuat kelas unggulan (*I'idad*) dalam rangka persiapan bagi kaderisasi calon mahasiswa yang akan masuk. Hal ini yang membedakan Ma'had Aly Darussalam Blokagung dengan lembaga pendidikan lainnya.

## G. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Arsip dan dokumen Ma'had Aly Darussalam Blokagung Blokagung Tegalsari
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali pers
- Hariyanto, Hendri. 2015. *Rekrutmen Karyawan Di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (Kopma UNY)* Yogyakarta: Program sarjana
- Imron Ali. 2011. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT.Bumi aksara
- John W. Creswell. 2006. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*. Jakarta: Rajawali pers
- Musyriyah Sunanto. 2003. *Sejarah Islam klasik*, Jakarta: Kencana
- Rizqa Dwi Seftiani, Sity Dieny Hafsoh, Irawan. 2018. *Perencanaan Strategik Ma'had Aly Pondok Qur'an Bandung*. Bandung: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Setiawan, Edi. 2016. *Implementasi Penerimaan Peserta Didik Baru Sekolah Menengah Atas Sistem Real Time Online (RTO) Kabupaten Bantul*. Yogyakarta: Program Sarjana
- Sholihah Hidayah: 2018. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 3 Yogyakarta*, Yogyakarta: Dosen Program study pendidikan agama islam (PAI)
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sondang. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Akksara
- Ubaidillah. 2017. *Rekrutmen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Di MAN 1 Malang Dan SMA Negeri 3 Malang*. Malang: Program Pascasarjana Maulana Malik Ibrahim