

Pelaksanaan Rekrutmen Dalam Pemberdayaan Alumni di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Mambaul Ulum Bata-Bata Pamekasan

Lukman Hakim¹, Mohammad Andri Dwi Aprianto², Waqiatul Masrurah³

^{1,3} Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Madura, Jawa Timur, Indonesia

² Politeknik Mitra Industri Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2025, 3-11

Revised 2025, 3-27

Accepted, 2025, 6-15

Keywords:

Implementation of Recruitment,
Alumni Empowerment

How to Cite:

ABSTRACT

Sumber daya manusia yang menjadi pemeran utama dalam memobilisasi semua kegiatan organisasi penting sekali untuk dijaga dan dirawat sebaik mungkin agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelaksanaan rekrutmen yang baik dan terstruktur menjadi tahapan penting dalam upaya mendapatkan SDM yang berkualitas. Selain itu, pemberdayaan alumni juga menjadi langkah yang positif dalam upaya pemanfaatan potensi alumni untuk diadopsi ke dalam lembaga pendidikan, karena secara emosional sebenarnya mereka memiliki rasa loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap lembaga tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antusias alumni untuk berperan menjadi bagian dari sekolah, rata-rata sekitar 98% para guru yang ada di SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata merupakan alumni Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata. Upaya rekrutmen dilakukan dengan memanfaatkan organisasi sekolah yang berada dibawah naungan pondok pesantren yaitu Ikatan Mahasiswa Bata-Bata (IMABA) dan Ikatan Alumni Pondok Pesantren Bata-Bata (IKABA)

Human resources who play the main role in mobilizing all organizational activities are very important to be maintained and cared for as well as possible so that they can provide maximum contribution in efforts to achieve organizational goals. The implementation of good and structured recruitment is an important stage in efforts to obtain quality human resources. In addition, alumni empowerment is also a positive step in efforts to utilize the potential of alumni to be adopted into educational institutions, because emotionally they actually have a high sense of loyalty and dedication to the institution. This study uses a qualitative method with a case study research type. The results of the study showed that the enthusiasm of alumni to play a role as part of the school, on average around 98% of the teachers at SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata are alumni of the Mambaul Ulum Bata-Bata Islamic Boarding School. Recruitment efforts were carried out by utilizing school organizations under the auspices of the Islamic boarding school, namely the Bata-Bata Student Association (IMABA) and the Bata-Bata Islamic Boarding School Alumni Association (IKABA)

This is an open access article under the [CC BYSA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Lukman Hakim

Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Madura

Jl. Raya Panglegur No. Km. 4 Pamekasan Madura

lukmandani1394@gmail.com

Pendahuluan

Berbicara pengelolaan dalam dunia pendidikan tentunya tidak akan lepas dari yang namanya peran penting sumber daya manusia. Secara substansial sumber daya manusia atau SDM menjadi pemeran utama dalam menggerakkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Hal ini,

menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi aset berharga yang dimiliki oleh lembaga atau institusi. Sehingga, perlu sekali adanya perhatian khusus dari seorang manajer atau pemangku kebijakan untuk selalu menjaga, merawat dan membimbing secara merata terhadap semua SDM yang dimiliki oleh suatu lembaga atau institusi tersebut (Munandar et al., 2022). Dengan hal itu, mereka semua akan memiliki rasa loyalitas yang tinggi dan betul-betul mendedikasikan jiwa dan raga mereka demi kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga pendidikan.

Secara teknis langkah awal yang perlu dilakukan suatu organisasi atau lembaga untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tentunya harus dimulai melalui proses rekrutmen yang betul-betul selektif dan objektif dalam menetapkan prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilakukan (Arraniri et al., 2021). Para penanggungjawab yang dipercaya dalam mengurus proses rekrutmen oleh lembaga harus mengidentifikasi terlebih dahulu divisi atau sektor yang mengalami kekosongan atau perlu melakukan pergantian personil. Dengan begitu, dengan mudah menentukan kriteria-kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi setiap divisi tersebut.

Proses rekrutmen merupakan langkah awal yang perlu dilakukan dan dilaksanakan di setiap instansi baik di lembaga pendidikan/sekolah, pemerintahan, atau perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan agar lembaga tersebut mendapatkan tenaga yang handal dan berkualitas, serta memberikan dampak yang positif. Di lembaga pendidikan dapat memanfaatkan alumni sebagai salah satu objek untuk menjadi pertimbangan, Alumni menjadi opsi untuk memudahkan penjangkaran untuk mengisi terhadap kebutuhan yang diinginkan, selain karena alumni merupakan bagian dari sekolah juga pemahaman *stakeholder* sekolah terhadap kemampuan yang sudah dimiliki oleh alumni tersebut.

Sejatinya setiap sekolah tentu ada alumni yang sudah dinyatakan lulus dari sekolah sehingga sekolah tidak hanya sampai mengantarkan siswa selesai pendidikannya, akan tetapi sekolah terus mengcover alumninya untuk diberdayakan. alumni adalah siswa yang sudah dinyatakan lulus dari sekolah dan menjadi salah satu tombak kemajuan pendidikan. A adanya alumni dapat membantu sekolah untuk menunjukkan kualitas pendidikan selama alumni tersebut menyenjam pendidikannya. Saat ini banyak sekolah melakukan rekrutmen terhadap alumni untuk sama-sama berperan dalam mendorong terhadap kemajuan sekolah dan lembaga masing-masing.

Rekrutmen alumni sebagai perhatian sekolah untuk memberikan ruang dan kesempatan kepada siswa untuk bergabung dalam memberikan sumbangsih pemikiran dan tenaga kepada sekolah di mana siswa tersebut mendapatkan ilmu pengetahuan. Rekrutmen yang dilakukan sekolah bertujuan untuk mengisi bagian-bagian tertentu seperti penempatan dibidang pendidik (guru), tenaga kependidikan, posisi-posisi tertentu yang dianggap membutuhkan tenaga tambahan. Adanya alumni di sekolah dapat memberikan dampak signifikan dengan totalitas dan loyalitas sebagai alumni diharapkan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin.

Dengan demikian, peran alumni sebagai sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga tentu perlu diberdayakan untuk membantu dalam mencapai tujuan pendidikan, proses rekrutmen harus betul-betul menjadi perhatian khusus yang perlu dilakukan secara profesional untuk mendapatkan SDM yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan lembaga, sehingga proses rekrutmen harus didasarkan pada kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti proses pelaksanaan rekrutmen alumni terutama pada bidang pendidik dan tenaga kependidikan yang berlokasi di SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata yang notabene lembaga tersebut berada di bawah naungan pondok pesantren terkemuka di Madura, yaitu Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata. Selain untuk mengetahui proses rekrutmen alumni juga tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui kontribusi alumni pada sekolah tersebut.

Kajian Teori

Alumni adalah sumber daya manusia (SDM) yang dapat dimanfaatkan oleh sekolah dalam pengembangan dan pemberdayaan kualitas pembelajaran di sekolah, akan tetapi dalam berbagai

kesempatan peranan alumni dalam memajukan sekolah sering terabaikan. Padahal alumni merupakan aset penting yang dimiliki oleh sekolah yang harus dirangkul dan dikembangkan (Dawami, 2022). Oleh karena itu, alumni adalah SDM yang menjadi produk sekolah yang harus diperhatikan karena alumni bisa menjadi agen promosi yang bisa dimanfaatkan oleh sekolah untuk menyebarkan informasi kepada masyarakat yang nantinya dapat berdampak pada sekolah itu sendiri sehingga alumni tidak bisa diabaikan begitu saja.

Sedangkan pemberdayaan merupakan konsep yang berkaitan dengan kekuasaan dimana dalam istilahnya pemberdayaan tersebut diidentik dengan kekuasaan atau kemampuan individu untuk membuat dirinya atau pihak lain melakukan terhadap yang diinginkan. Kemampuan yang di maksud dapat berupa tindakan untuk mengukur dirinya, mengatur orang lain sebagai individu atau kelompok organisasi, terlepas dari kebutuhannya, potensi atau keinginan orang lain. Menurut Anwar dalam Sahroni (2019) menjelaskan pemberdayaan merupakan suatu proses untuk memberikan daya/kekuasaan kepada pihak yang lemah dan mengurangi kekuasaan kepada pihak yang terlalu berkuasa sehingga menjadi keseimbangan (Sahroni, 2019).

Secara etimologi kata alumni dalam bahasa Indonesia memiliki kata tamatan atau lulusan sekolah atau perguruan tinggi. Sedangkan secara terminologi alumni didefinisikan sebagai sebuah produk dari proses pendidikan, atau produk yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan (Kholilur Rahman, 2021). Dapat dipahami bahwa pemberdayaan alumni di setiap lembaga pendidikan penting untuk ikut andil berperan dalam memajukan pendidikan. Alumni setidaknya diberikan ruang untuk ikut berkolaborasi dalam membangun sekolah demi kemajuan bersama terutama dalam mewujudkan tujuan pemerintah dalam mencerdaskan para generasi bangsa. Sehingga sekolah tidak merasa berjalan sendiri karena pada dasarnya peran alumni sangat memberikan dampak yang positif terutama dalam perkembangan dan kuantitas siswa di sekolah.

Hakikat dari pemberdayaan alumni adalah untuk menciptakan sinergitas antara lembaga pendidikan baik lembaga pendidikan menengah, pesantren, sampai sekolah tinggi, koneksi antara sekolah dengan alumninya mampu memberikan perubahan yang luar biasa dengan keikutsertaan dan berpartisipasi dalam mengelola lembaga akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikannya. Keberadaan alumni saat ini tentu menjadi bagian penting dari sekolah, selain sebagai siswa yang pernah melaksanakan pendidikannya juga sebagai produk yang dihasilkan sekolah untuk masyarakat. Peran alumni yang sangat penting adalah bisa membaggakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan sehingga dapat membangun citra positif sekolah. Pemberdayaan alumni tersebut bisa berupa merekrut untuk dijadikan karyawan sekolah seperti tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pegawai perpustakaan, tata usaha (TU), dan komunikasi kepada masyarakat.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2000). Adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan secara langsung di SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata. Adapun yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah mengurai secara eksplisit tentang pelaksanaan rekrutmen dan strategi pemberdayaan alumni yang dilakukan di SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata.

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah studi kasus dimana sebuah fenomena yang terjadi dilapangan untuk dijadikan sebuah objek penelitian yaitu tentang rekrutmen alumni di SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata. Sedangkan proses pengumpulan data dilakukan dengan analisis yang dilakukan secara terpadu, data-data yang didapatkan kemudian dikelompokkan untuk dipilah berdasarkan hasil dari

wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis kembali dengan menggunakan display data, penarikan atau varifikasi, dan pengambilan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Proses Seleksi Dalam Rekrutmen di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Mambaul Ulum Bata-Bata Pamekasan

Rekrutmen merupakan proses seleksi dalam menjaring SDM sesuai dengan yang dibutuhkan lembaga pendidikan. Tujuan dilakukan rekrutmen sebagai bagaian langkah awal yang harus dilakukan dan langkah awal bagi para palamar yang harus dilewati, ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan menjadi bagian yang harus terpenuhi. Setiap proses pelaksanaan rekrutmen tentu harus dilakukan dengan sebaik mungkin untuk mendapat tenaga kejrta yang berkualitas, handal, dan bisa diandalkan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang akan diberikan, sehingga tahapan-tahapan penyeleksi terhadap pelamar tersebut harus diperhatikan untuk memastikan bahwa prosesnya berjalan dengan baik dan benar.

Dilakukannya pelaksanaan rekrutmen oleh suatu lembaga tentunya disebabkan oleh adanya kekosongan suatu jabatan atau divisi tertentu yang dialami oleh lembaga. Selain itu, alasan lain dilakukannya proses rekrutmen karena kurangnya produktifitas SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut baik karena faktor usia atau kompetensinya yang kurang mendukung terhadap efektivitas kinerja organisasi atau lembaga. Hal ini, perlu sesegera mungkin untuk disikapi dengan mengisi kekosongan jabatan tersebut supaya tidak terjadi ketimpangan dan hambatan dalam berjalannya dinamika lembaga pendidikan tersebut (Siagian, 2023). Menurut Werther & Davis, rekrutmen adalah upaya penambahan karyawan atau pegawai yang dilakukan oleh suatu lembaga dengan menarik para pelamar yang memenuhi standar kebutuhan institusi melalui bebrapa tahapan yang mencakup proses identifikasi kebutuhan lembaga dan kebutuhan pegawai, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (Sakti et al., 2023).

Pelaksanaan rekrutmen diharapkan banyak para pelamar yang akan mencalonkan diri sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di suatu lembaga tersebut. Karena semakin banyak pelamar maka, akan dapat memudahkan dalam proses seleksi dengan memperbesar kemungkinan mendapatkan calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang berkualitas. Dalam prses rekrutmen tentunya memiliki beberapa tujuan yang perlu dicapai, seperti: mendapatkan tenaga yang potensial, para pelamar sudah memenuhi kualifikasi, menetapkan ketentuan minimal bagi calon pelamar dan untuk kebutuhan seleksi.

Lembaga tidak boleh gegabah atau sembarangan dalam mengambil suatu keputusan penentuan karyawan. Lembaga harus betul-betul selektif dan objektif dalam menentukan pilihannya, karena karyawan yang akan diperoleh nantinya akan mengisi kekosongan jabatan dalam lembaga tersebut dan menjadi penentu terhadap stabilisasi dinamika suatu organisasi, pelaksanaan rekrutmen harus betul-betul dilakukan sebaik baik mungkin untuk mendapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, pada saat pelaksanaan rekrutmen tentu mengacu pada tahapan-tahapan yang menjadi pedoman rekrutmen. Ada beberapa poin penting yang menjadi perhatika khusus dalam proses rekrutmen untuk diterapkan secara proporsional yang dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. Skema Prosedur Dalam Pelaksanaan Rekrutmen

Proses rekrutmen memerlukan perencanaan yang matang dan terstruktur untuk mendapatkan calon karyawan terbaik dan sesuai dengan harapan lembaga. Penyusunan strategi menjadi faktor penting dalam proses rekrutmen, karena akan meminimalisir atau mencegah terjadinya problem atau ketidaksesuaian harapan. Penyusunan strategi ini mencakup beberapa aspek, mulai dari identifikasi kebutuhan hingga evaluasi hasil rekrutmen. Langkah berikutnya dalam proses rekrutmen adalah pencarian pelamar kerja. Hal ini menjadi tahap awal yang juga krusial, sebab departemen manajemen sumber daya manusia yang dipercaya mengatur dalam pelaksanaan rekrutmen harus aktif dalam mencari pelamar sebanyak mungkin, sehingga akan mendapatkan banyak pilihan kandidat yang berkualitas dan dapat memudahkan dalam pelaksanaan seleksi nantinya.

Penyaringan pelamar kerja merupakan proses seleksi awal dengan memfiltrasi sejumlah besar pelamar menjadi beberapa kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu posisi. Proses ini diorientasikan untuk mengefisiensi waktu dan sumber daya perusahaan dengan fokus pada kandidat yang paling potensial. Klasifikasi pelamar terseleksi dalam rekrutmen adalah upaya untuk mengelompokkan atau mengkategorikan pelamar yang telah lolos tahap seleksi berdasarkan kriteria tertentu. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai profil para calon karyawan yang akan diterima dan mempermudah proses selanjutnya, seperti penempatan posisi atau pengembangan karir.

Sedangkan keputusan penerimaan atau penolakan dalam rekrutmen, menjadi langkah akhir dari proses seleksi calon karyawan. Setelah melalui beberapa tahapan seperti penyaringan dokumen, wawancara dan tes, maka tim yang bertugas dalam pelaksanaan rekrutmen akan memberikan keputusan mengenai kandidat mana yang paling potensial dan cocok untuk mengisi kekosongan divisi atau posisi dalam lembaga, serta kandidat mana yang harus ditolak. Tahap ini menjadi tahap paling menegangkan bagi para pelamar yang notabene mereka sama-sama memiliki harapan untuk bisa diterima, maka dari itu tim rekrutmen harus bijak dalam mengambil keputusan dan dapat menyampaikan keputusan tersebut secara persuasif agar tidak terjadi kecemburuan sosial dan para pelamar yang ditolak dapat menerima dengan lapang dada.

Kelima poin di atas menjadi tahapan-tahapan penting yang harus diterapkan secara profesional apabila suatu lembaga betul-betul menginginkan kandidat yang berkualitas tinggi, sehingga dapat bekerja secara optimal dalam upaya bersama untuk memajukan lembaga tersebut. Artinya poin-poin tersebut seakan menjadi prosedur atau landasan dalam pelaksanaan rekrutmen. Tentunya setiap lembaga pasti memiliki kriteria tersendiri dalam menentukan pilihannya untuk mengisi kekosongan posisi atau divisi tertentu di lembaga tersebut, bahkan juga memiliki teknis yang berbeda dalam proses seleksinya. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan penuh dalam pelaksanaan rekrutmen tetap berada di tangan lembaga, meskipun tidak mau mengikuti tahapan-tahapan seperti yang dipaparkan secara sistematis di atas lembaga tetap memiliki kekuasaan penuh.

Adapun SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata merupakan lembaga pendidikan formal kejuruan yang dalam aspek manajemen sumber daya manusianya memiliki kebijakan khusus dalam menentukan guru atau pengelola yang akan direkrut untuk masuk pada lembaga tersebut. Rata-rata sekitar 98% para guru yang ada di SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata merupakan alumni Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata. Sedangkan para pengelolanya dapat dipastikan 100% merupakan alumni di pondok tersebut. Artinya alumni menjadi kriteria utama dalam pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan di sana. Keluarnya kebijakan tersebut oleh ketua yayasan sebetulnya bukan tanpa alasan, melainkan karena ingin memberdayakan potensi alumni yang secara emosional memiliki ikatan kuat dengan lembaga dan diyakini akan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi dalam upaya memajukan lembaga pendidikan tersebut.

Secara historis pada tahun 2011 pengasuh Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata mengintruksikan kepada salah satu guru yang notabene sebagai alumni pondok pesantren tersebut untuk mendirikan lembaga Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan harapan beliau para santri ketika lulus kelak tidak hanya pandai membaca kitab kuning, melainkan juga memiliki keterampilan dan keahlian khusus yang kelak bisa bersaing di pasaran industry. Seiring berjalannya waktu hingga

sekarang, data para guru dan pengelola di lembaga tersebut didominasi oleh alumni. Tentunya hal ini melahirkan pro kontra dan banyak pertanyaan mengenai efektivitas dinamika pembelajaran di lembaga tersebut.

Realitanya SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata pada tahun 2017 menjadi sekolah kejuruan swasta pertama yang ditunjuk sebagai sekolah rujukan di Madura oleh Dirjen Vokasi sebab perkembangannya yang akseleratif, serta dinilai baik dari segi prestasi, kuantitas, dan kuantitas peserta didiknya, serta sistem pengelolaan yang terstruktur. Pada tahun 2021 hingga sekarang SMKS Mambaul Ulum ditunjuk kembali oleh Dirjen Vokasi sebagai Sekolah Pusat Keunggulan atau dikenal dengan istilah SMK PK.

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dengan pemberdayaan alumni di SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata merupakan langkah penting yang diambil agar komunikasi sekolah tidak terputus dengan para alumninya. Tidak cukup menjaga kualitas di dalam internal sekolah, akan tetapi sekolah tetap melakukan penjangkaran terhadap alumni untuk tetap mempertahankan dan menambah ilmu pengetahuan, wawasan yang lebih luas dengan memberikan bimbingan, pembinaan, dan kajian-kajian untuk memperkuat keilmuannya. Antusiasme alumni terhadap upaya yang dilakukan sekolah tersebut tentu berdampak pada kualitas dirinya sendiri.

Upaya Pemberdayaan Alumni di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Mambaul Ulum Bata-Bata Pamekasan

Pentingnya terhadap pemberdayaan alumni di setiap sekolah agar mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap sekolah tersebut. Hal itu terbukti dengan adanya peran serta alumni saat ini pendidikan mayoritas mengalami perkembangan. Antusias alumni dalam membantu sekolah dapat meningkatkan stabilitas pendidikan sehingga perlunya upaya-upaya dalam pemberdayaan pada alumni agar bersama-sama memajukan pendidikan. Untuk mewadahi hal tersebut sekolah dapat membentuk IKA Alumni sebagai organisasi dalam menampung para alumninya agar bisa memberikan aspirasi, inovasi, dan berkolaboratif antara sesama alumni dan alumni dengan sekolah di mana upaya tersebut sudah dilakukan oleh SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata.

Secara spesifik dijelaskan bahwa SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata merupakan salah satu lembaga formal dari sekian banyak jenjang lembaga pendidikan yang ada di bawah naungan Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata. Sehingga mayoritas peserta didik yang belajar di lembaga tersebut merupakan Santri aktif, meskipun ada juga beberapa siswa yang tidak mondok dengan memilih berangkat dari rumahnya. Artinya meskipun lembaga tersebut bernuansa pendidikan keterampilan dengan menerapkan pembelajaran berbasis teori dan praktek, namun lembaga tersebut tetap menanamkan nilai-nilai kepesantrenan dengan mengintegrasikan pelajaran kitab kuning sebagai dasar dalam pembentukan karakter kepesantrenan. Hal tersebut dilakukan, sebab keinginan pengasuh pondok pesantren yang menginginkan santrinya agar menjadi wirausahawan yang jujur dan berakhlak mulia dengan tetap menjadikan syariat sebagai pedoman hidup.

Adapun salah satu elemen masyarakat yang memiliki peranan penting dalam kemajuan sebuah pesantren adalah pemberdayaan alumninya. Bahkan alumni selalu dijadikan tolak ukur dalam menilai sebuah pesantren. Seseorang dapat menilai keberhasilan pendidikan pesantren dengan melihat alumninya, serta seseorang dapat melihat karakter pesantren dari karakter alumninya (Ruslan and Imam, 2022). Dalam hal ini tentunya pesantren memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan memberdayakan alumninya supaya menjadi alumni yang berkualitas dan memberikan marwah yang positif kepada khalayak umum supaya citra pesantren dapat terjaga dengan baik.

Mayoritas pesantren hanya menganggap alumninya sebagai pelengkap saja, hal ini merupakan bukti konkret yang terkadang alumni hanya dipertemukan melalui acara reuni saja. Bahkan, lebih ekstrimnya lagi santri yang sudah lulus dianggap tidak memiliki hubungan lagi dengan pesantren, sehingga ikatan batin yang sudah dibangun dari awal seakan terkikis dan menyebabkan ketidakpedulian antara alumni dan lembaga. Oleh karena itu, pentingnya gagasan lembaga pendidikan untuk mengikutserta peran alumni agar komunikasi tetap terjaga

Menurut Ainul Furqon, untuk mencapai pengelolaan alumni yang efektif, maka memerlukan wadah atau organisasi dengan memberikan fasilitas kepada alumni supaya dapat berkreasi dan berinovasi dalam mensupport perkembangan pendidikan di pesantren (Furqon, 2023). Organisasi ini yang seharusnya menjadi penyaring alumni pesantren sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka, sehingga nantinya dapat didistribusikan atau diadopsi kedalam lingkup pengelolaan pendidikan di pesantren. Terdapat dua organisasi besar yang lahir dari rahim Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata, yaitu: IMABA dan IKABA



Gambar 3. Organisasi PP. Mambaul Ulum Bata-Bata Pamekasan

Ikatan Mahasiswa Bata-Bata atau yang dikenal dengan sebutan IMABA merupakan organisasi yang mewadahi alumni Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata untuk melanjutkan ke jenjang perkuliahan yang ada di berbagai instansi dalam negeri atau luar negeri. Dibentuknya organisasi tersebut memang diorientasikan untuk memudahkan para alumni yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, penanaman jiwa santri dalam diri mahasiswa supaya tetap memiliki akhlak yang mulia, serta dapat memudahkan lembaga atau pesantren ketika ingin mengadopsi alumni yang potensial untuk membantu mengelola atau mengajar di lembaga yang ada di pesantren.

Sedangkan Ikatan Alumni Bata-Bata (IKABA) merupakan organisasi yang mewadahi para alumni yang tidak melanjutkan ke jenjang perkuliahan. Dibentuknya organisasi tersebut bertujuan untuk menguatkan rasa simpatik dan emosional para alumni yang ada di berbagai daerah, memudahkan dalam penyebaran informasi yang berhubungan tentang kepesantrenan, serta adanya pengembangan pengetahuan para alumni dengan diadakannya kajian rutin kitab kuning sehingga para alumni tetap belajar dan menjaga ilmu pengetahuannya.

Dari hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan di SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata yaitu dengan mengadopsi alumni pesantren dari organisasi IMABA yang sudah menyelesaikan jenjang pendidikan kuliahnya. Pengadopsian tersebut dilakukan untuk mengeksplorasi potensi para alumni untuk membantu mengajar atau mengelola lembaga SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata. Selain itu, dengan adanya program kerjasama antara pesantren dengan kampus Universitas Muhammadiyah Surabaya dan IAI Al-Khairat Pamekasan para guru dan pengelola dikuliahkan secara gratis, diikuti pelatihan-pelatihan, workshop dan magang guru. Hal itu dilakukan bertujuan untuk meningkatkan potensi personalia para guru agar dapat optimal dan profesional dalam bekerja.

Dengan demikian, upaya sekolah SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata merupakan langkah konkrit untuk tetap menjaga stabilitas alumninya dan tanggungjawab sekolah tetap berjalan untuk siswa yang sudah selesai pendidikannya. Tujuan dilakukan rekrutmen di sekolah tersebut sebagai bentuk untuk pemberdayaan alumni agar selalu menjaga koneksi antara sekolah dengan alumni. Selain itu, dengan adanya alumni tentu menjadi momentum untuk bersama-sama memajukan sekolah. Loyalitas dan taatitas alumni sangat diperlukan terutama di era modern saat peran alumni menjadi salah satu strategi sekolah untuk melakukan pemasaran pendidikan.

Kesimpulan

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi ujung tombak dalam upaya menggerakkan sebuah organisasi supaya dapat mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan maksimal untuk menjaga, memelihara, dan memberikan pelayanan yang baik terhadap semua sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga tersebut. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar mendedikasikan dirinya kepada lembaga dengan optimal dan bekerja secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan bersama dalam memajukan suatu lembaga.

Adapun pelaksanaan rekrutmen menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini, karena hal tersebut menjadi langkah awal dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya yang dilakukan melalui proses rekrutmen, yaitu: penyusunan strategi, pencarian pelamar kerja, penyaringan pelamar kerja, klasifikasi pelamar terseleksi, keputusan penerimaan atau penolakan. Selain itu, pemberdayaan alumni menjadi langkah yang diambil oleh lembaga pendidikan SMKS Mambaul Ulum Bata-Bata. Lembaga tersebut mengadopsi para alumni yang dinilai memiliki potensi untuk membantu mengajar dan mengelola lembaga pendidikan tersebut. Dalam upaya peningkatan potensi sumber daya manusianya, lembaga tersebut melakukan berbagai macam cara seperti; pelatihan, workshop, magang guru dan dikuliahkan secara gratis. Pemberdayaan yang dilakukan di sekolah tersebut dapat menjadi contoh bagi lembaga lain untuk senantiasa tetap memperhatikan alumninya.

Referensi

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., Alini, 2021. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit Insania, Cirebon.
- Dawami, A., 2022. Pemberdayaan alumni terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di pesantren Al Binaa. *Idarah Tarb. J. Manag. Islam. Educ.* 3, 87–108. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v3i2.7723>
- Furqon, A., 2023. Pemberdayaan Alumni dalam Pengelolaan Bisnis Pesantren. CV. Adanu Abimata, Indramayu.
- Kholilur Rahman, 2021. MENYOAL PERAN ALUMNI (Analisis Manajemen Pemberdayaan Alumni UIN KHAS Jember). *FENOMENA* 20. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i2.59>
- LJ Moleong, 2000. Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, D.S., Syah, M., Erihadiana, M., 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat) | *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. *JIIP-J. Ilm. Ilmu Pendidik.* 5.
- Ruslan, Imam, M., 2022. PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP EKSISTENSI PESANTREN. *Kariman J. Pendidik. Keislam.* 10, 137–152. <https://doi.org/10.52185/kariman.v10i1.196>
- Sahroni, 2019. Pemberdayaan Alumni Dalam Kerangka Otonomi Nonakademik Pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum. *IJACE Indones. J. Adult Comunity Educ.* 1.
- Sakti, D.P.B., Simamora, R.B., Karim, A., Arnida, Nurmayanti, S., Alhamidi, E.M.A., Abidin, N., Siregar, B.G., Darsana, I.M., Mitrin, A., Salijah, E., Mayliza, R., Sinaga, T.M., 2023. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. CV. Intelektual Manifes Media.
- Siagian, S., 2023. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yayasan Drestanta Pelita Indones.