

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN ALFALAH BAKALAN KECAMATAN KALINYAMATAN KABUPATENJEPARA

Abdullah Qodir

PPs IKIP PGRI Semarang, Jl. Lingga No. 6 Dr. Cipto 50125

silky_com@yahoo.co.id

***Abstract.** Context of this research is currently number of students in educational institutions has decreased, in contrary number of student in Alfalah boarding school students increased. To equip future students, Ponpes Alfalah provide religious instruction and general skills. The study states that the characteristics of Boarding Schools Alfalah by type including modern, according to the pondok boarding including boarding kalafi, according to the type of type D. Implementation of human resource management in Ponpes Alfalah performed as follows: planning is done by trend analysis, then formulated in the form of planning. The new organizing committee made the division of tasks and educators. Implementation include: the method of recruitment is not open so there is no selection, orientation has not been carried out on all new personnel, skill for common materials are still depend on Regional Offices of Religious Affair. Controls include a new assessment using individualized approach. Compensation provided is in accordance with the job analysis.*

***Abstrak.** Konteks penelitian ini adalah di saat banyak lembaga pendidikan mengalami penurunan siswa, justru Pondok Pesantren Alfalah mengalami kenaikan santri. Untuk membekali masa depan santri, Ponpes Alfalah memberikan pelajaran agama, umum dan ketrampilan. Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik Pondok Pesantren Alfalah menurut jenisnya termasuk pondok pesantren modern, menurut kelompok pondok pesantren termasuk pondok pesantren kalafi, menurut tipe Ponpes termasuk tipe D. Implementasi manajemen sumber daya manusia Ponpes Alfalah dilakukan sebagai berikut: perencanaan dilakukan berdasarkan analisis trend, kemudian dirumuskan dalam bentuk perencanaan, pengorganisasian baru dilakukan pembagian tugas pengurus dan tenaga pendidik. Pelaksanaan meliputi: metode rekrutmen belum terbuka sehingga tidak ada seleksi. Orientasi belum dilaksanakan pada semua tenaga baru. Pelatihan untuk materi umum masih tergantung panggilan dari KanwilKemanag. Pengendalian meliputi: penilaian baru menggunakan cara pendekatan individual. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan job analisis.*

Kata-kata Kunci: Ponpes Alfalah, Management, Human Resource Management.

PENDAHULUAN

Pondok Pesantren Alfalah Bakalan merupakan bentuk pendidikan yang menyeimbangkan antara pendidikan keagamaan dan pendidikan umum. Kelebihan Pondok Pesantren Alfalah yakni memberikan suatu penyegaran dalam pembentukan sistem pendidikan yang sudah modernisasi. Tujuan proses modernisasi dalam tubuh pesantren adalah untuk menyempurnakan sistem pendidikan Islam yang ada dalam pesantren.

Keterpaduan pondok Pesantren Al-Falah antara ilmu pengetahuan keagamaan Islam dengan ilmu pengetahuan umum dan teknologi, merupakan langkah persiapan lembaga pendidikan ini untuk mempersiapkan peserta didiknya atau santrinya untuk memasuki era globalisasi yang penuh persaingan dalam berbagai dimensi kehidupan. Fenomena tersebut perlu diungkap secara empiris, sehingga dapat diakses dan sekaligus lebih memberikan motivasi dalam rangka percepatan pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas lembaga secara komprehensif.

Dalam pelaksanaan modernisasi ditubuh Pondok Pesantren Alfalah diperlukan kerjasama dari semua stakeholder untuk menjamin kelancarannya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang meliputi: perencanaan meliputi Job analisis dan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan meliputi rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, dan pengendalian meliputi penilaian dan kompensasi, sebagai usaha untuk memberdayakan sumber daya manusia (SDM) dalam rangka pencapaian tujuannya, menghasilkan output yang baik yaitu santri yang berkualitas sebagai calon intelektual muslim yang handal. Untuk mengupas masalah ini perlu diungkap hal-hal sebagai berikut:

Pondok pesantren merupakan tempat belajar dan tempat tinggal para santri yang dibimbing oleh seorang kyai yang disini juga berfungsi sebagai pimpinan dan para ustad dalam rangka memperdalam ilmu agama islam secara mendalam dan komprehensif. Berdasarkan jenisnya sebuah pondok pesantren dapat di bedakan menjadi 5 jenis, hal ini merujuk dari pendapat Ziemek (1986: 55).

Menurut jenisnya pondok pesantren dibedakan menjadi lima yaitu: *pertama*, pondok pesantren yang paling sederhana. Disini masjid digunakan sebagai tempat pengajaran agama Islam. Jenis ini khas bagi pesantren sufi dengan pengajian yang teratur dalam masjid dengan pengajaran pribadi oleh kyai kepada anggota kaum.

Kedua, bentuk dasar dilengkapi dengan suatu pondok yang terpisah, asrama bagi para santri yang sekaligus menjadi ruangan untuk tinggal dan belajar yang sederhana. Jenis ini mempunyai semua komponen pesantren klasik.

Ketiga, pesantren itu dengan komponen-komponen klasik yang telah diperluas dengan suatu madrasah. Kurikulum madrasah berorientasi pada sekolah-sekolah pemerintah resmi.

Keempat, selain perluasan komponen pesantren klasik dengan suatu madrasah, juga mempunyai tambahan program pendidikan ketrampilan dan terapan bagi santri maupun remaja desa sekitarnya. Seperti program pertanian, pertukangan, peternakan, menjahit, dan sebagainya.

Kelima, pesantren modern yang disamping sektor pendidikan ke-Islaman klasik, juga mencakup semua tingkat sekolah umum dari tingkat SD sampai pendidikan tinggi. Paralel dengan itu diselenggarakan pendidikan ketrampilan.

Sedangkan pada umumnya pondok pesantren menurut Dhofier (1994: 30) dapat dikelompok menjadi dua macam, yaitu: 1) pesantren salafi, yang mengkhususkan mengajarkan agama hanya dengan menggunakan kitab klasik sebagai inti pendidikan, dan 2) pesantren kalafi, yaitu pondok pesantren yang selain mengajarkan kitab-kitab klasik yang harus dipelajari juga memasukkan pelajaran umum sebagai inti pendidikan serta menggunakan sistem pendidikan persekolahan (madrasah) dalam pengajarannya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 3/1997, ada empat tipe pondok pesantren, yaitu: *pertama*, pesantren tipe A, yaitu pesantren dimana para santri belajar dan bertempat tinggal bersama guru (kyai). Kurikulum terserah pada kyai, cara memberikan pelajaran individual dan tidak menyediakan madrasah untuk belajar.

Kedua, pesantren tipe B, yaitu pesantren yang mempunyai madrasah dan kurikulum pengajarannya dari kyai dilakukan dengan cara stadium jeneral, pengajaran pokok terletak pada madrasah yang diselenggarakan. Kyai memberikan pelajaran secara umum kepada para santri pada waktu yang telah ditentukan. Para santri tinggal di lingkungan itu dan mengikuti pelajaran dari kyai disamping mendapatkan ilmu pengetahuan agama dan umum di madrasah.

Ketiga, pesantren tipe C, yaitu pesantren yang fungsi utamanya hanya sebagai tempat tinggal atau asrama, santrinya belajar di madrasah atau di sekolah-sekolah umum, fungsi kyai sebagai pengawas, Pembina mental dan pengajar agama.

Keempat, pesantren tipe D, yaitu pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok dan sekaligus sistem sekolah atau madrasah

Manajemen adalah merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Manajemen Sumber Daya Manusia, dapat diartikan sebagai pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerja dengan pekerja, terutama untuk menciptakan dan memanfaatkan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kerja dan pemenuhan kebutuhan individu-individu tersebut.

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia, kegiatan manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh terdiri dari: analisis pekerjaan, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, kompensasi, penilaian kerja, hubungan kerja termasuk disiplin kerja dan penyelesaian konflik serta motivasi kerja.

Analisis Pekerjaan (*Job Analysis*) menurut Gomes (2003: 91) mengemukakan, bahwa analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja,

yang dilaksanakan dengan cara mengamati terhadap pekerja, dari bukti-bukti yang benar dari supervisor.

Perencanaan Sumber Daya Manusia menurut Husaini (2009: 66) mendefinisikan, perencanaan adalah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan.

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia menurut Wendrich, et al dalam Usman (2006: 146) adalah proses mendesain kegiatan-kegiatan dalam struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Rekrutmen dan Seleksi menurut Notoatmojo (2009: 105) mengemukakan, penarikan (*recruitment*) adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.

Orientasi dan Penempatan merupakan proses melalui mana para pekerja baru dan organisasi menjelaskan persepsi dan harapan masing-masing (Gomes, 2003: 202).

Pelatihan dan pengembangan menurut Danim (2008: 43) mengemukakan, bahwa pelatihan adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan.

Penilaian Kinerja menurut Sirait (2006: 128) Penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

Kompensasi (Sistem /Skala Upah/Gaji) menurut Notoatmojo (2009: 142) mengemukakan, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

METODE

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia merupakan penelitian lapangan. menggunakan pendekatan kualitatif. Kehadiran peneliti di lapangan sebagai instrumen. Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Alfalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara, Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data tulis yang bersumber dari dua

macam, yaitu: Informan dan arsip (dokumen). Teknik pengumpulan data melalui wawancara (*Interview*), pengamatan (Obsevasi) dan dokumentasi.

Teknik analisis data, menurut Miles and Huberman dalam Sugiyono (2010: 337) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Ponpes Alfalah Bakalan Jepara. Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa: Ponpes yang didirikan pada tahun 1976 berada di desa Bakalan kecamatan Kelyamatan kabupaten Jepara bernama Alfalah.

Menurut jenis pondok pesantren ini termasuk pondok pesantren modern yaitu Pesantren yang disamping sektor pendidikan ke-Islaman klasik, juga mencakup semua tingkat sekolah umum dari tingkat SD sampai pendidikan tinggi. Parallel dengan itu diselenggarakan pendidikan ketrampilan yaitu menjahit dan cetak.

Menurut kelompok pondok pesantren Alfalah termasuk pesantren kalafi yaitu pondok pesantren yang selain mengajarkan kitab-kitab klasik yang harus dipelajari, juga memasukkan pelajaran umum sebagai inti pendidikan serta menggunakan sistem pendidikan persekolahan (madrasah) dalam pengajarannya. Menurut tipe pondok pesantren Alfalah termasuk tipe D yaitu pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok dan sekaligus sistem sekolah.

Perencanaan Sumber Daya Manusia di Ponpes Alfalah
Job analisis dan Perencanaan. Menurut peneliti, perencanaan yang dilakukan ponpes Alfalah menggunakan analisis trend yaitu data tahun lampau digunakan untuk memprediksi kebutuhan SDM dimasa mendatang. Analisis ini memang cukup mudah dan bagus, tetapi ada kelemahannya, yaitu: bahwa

tingkat kebutuhan SDM tidak sepenuhnya tergantung pada data historis, ada faktor-faktor lain seperti perubahan jumlah pendaftaran anak dengan lulusan, yang juga akan mempengaruhi kebutuhan SDM di masa mendatang.

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia. Mengacu teori Usman di atas sistem pengorganisasian yang dilakukan Ponpes Alfalah perlu adanya pengembangan yang cukup signifikan, karena jika di amati pengorganisasian di ponpes Alfalah baru pada bagian organisasi sebagai struktur (desain organisasi) yang diantaranya adalah pembagian tugas.

Oleh karena organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, maka pada bagian organizing dalam MSDM Ponpes Alfalah harus benar-benar melengkapi sesuai dengan teori yang ada. Dengan organizing yang baik berarti alat untuk mencapai tujuan baik sehingga tujuan Ponpes Alfalah untuk mencetak santri yang berkualitas akan mudah tercapai.

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa ponpes Alfalah sudah melaksanakan rekrutmen dengan baik, yaitu membagi tahapan-tahapannya menjadi empat (identifikasi tenaga pendidik, sumber calon, metode rekrutmen, penawaran lowongan). Sehingga jumlah guru sudah sesuai dengan jumlah murid yang ada dengan kualifikasi yang tepat dan sesuai job.

Jika dianalisis pelaksanaan seleksi di Ponpes Alfalah cukup sederhana tetapi hasilnya dapat maksimal, dibuktikan dari data yang ada bahwa pengajarnya semua berpendidikan S1 dan kebanyakan sudah mempunyai jabatan penting di instansi negara maupun swasta, dalam hal ini yang agak sulit adalah menganalisis tenaga sekitar yang berkompeten dan merayu bagaimana orang yang dituju mau dan bahkan tertarik untuk ikut memperjuangkan pendidikan di Ponpes Alfalah Bakalan Jepara.

Dari data penelitian dapat disimpulkan bahwa Ponpes sudah melaksanakan orientasi, walaupun dengan metode sederhana dan biaya yang relatif murah tetapi tujuan orientasi (induksi) dapat tercapai.

Walaupun pelatihan yang dilaksanakan Ponpes sudah ada dan dapat sesuai dengan tujuan tetapi tidak ada salahnya jika pengurus pondok mengetahui langkah-langkah penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan seperti yang diungkapkan Sirait (2006: 104), agar pelatihan menjadi lebih focus sesuai dengan kebutuhan Ponpes.

Penilaian yang dilakukan pengurus ponpes Alfalah relatif sederhana dan perlu dikembangkan sehingga sesuai dengan definisi yang dikemukakan Sirait (2006: 128) dimana penilaian kinerja harus: 1) menetapkan standar kerja, 2) menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan standar kerja yang telah ditetapkan, 3) memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Melihat analisis di atas peneliti tidak bisa berbuat banyak, setelah diamati mulai dari awal sistem manajemen SDM yang sudah disusun begitu bagus ternyata kompensasi yang diberikan lembaga ini relative rendah, terutama bisyaroh yang diberikan kepada guru/ustadz popes yaitu sebesar Rp. 5.000/jam, padahal menurut analisis peneliti banyak komponen yang belum terdani seperti: ATK, pemeliharaan, pengadaan belanja modal, bisyaroh pengurus.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan.

Pertama, karakteristik Pondok Pesantren Alfalah adalah: 1) menurut jenisnya termasuk pondok pesantren modern yaitu Pesantren yang disamping sektor pendidikan ke-Islaman klasik, juga mencakup semua tingkat sekolah umum dari tingkat dasar sampai pendidikan tinggi, parallel dengan itu diselenggarakan pendidikan ketrampilan; 2) menurut kelompok Ponpes termasuk pondok pesantren *kalafi* yaitu pondok pesantren yang selain mengajarkan kitab-kitab klasik yang harus dipelajari juga memasukkan pelajaran umum sebagai inti pendidikan serta menggunakan sistem pendidikan persekolahan (madrasah) dalam pengajarannya; 3) menurut tipe

Ponpes termasuk tipe D yaitu pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok dan sekaligus sistem sekolah.

Kedua, implementasi manajemen sumber daya manusia Ponpes alfalalah dilakukan sebagai berikut: 1) perencanaan dilakukan berdasarkan *analisis trend*, kemudian dirumuskan dalam bentuk perencanaan; 2) pengorganisasian baru dilakukan pembagian tugas pengurus dan tenaga pendidik; 3) pelaksanaan meliputi metode rekrutmen belum terbuka sehingga seleksi kurangmaksimal, pelaksanaan orientasi tenaga pendidik baru belum merata, pelatihan untuk materi umum masih tergantung panggilan darikanwil; 4) oengendalian meliputi: penilaian baru menggunakan cara pendekatan individual dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan *job analisis*

Implikasi. Semua aktivitas pendidikan diarahkan agar para santri mampu menyeimbangkan antara penguasaan ilmu umum dan agama sebagai bekal santri untuk sukses di dunia dan akhirat. Implementasi iman, ilmu dan amal dalam semua sendi kehidupan santri, diperlukan penyamaan visi, misi, serta kerjasama antara pimpinan, guru dan karyawan, santri dan masyarakat dalam rangka pencapaian tersebut.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian harus tetap memperhatikan dan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal Pondok Pesantren Alfalah Bakalan, atau tetap mempertimbangkan kondisi yang sudah berlangsung lama dan baik.

Saran. Bagi pengurus Ponpes Alfalah agar benar-benar memperhatikan kualitas penguasaan ilmu agama dan umum sehingga menjdi santri yang berkualitas di dunia dan akhirat.

Bagi pengurus Ponpes Alfalah agar benar-benar memperhatikan serta menyadari tentang pentingnya manajemen pemberdayaan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, dengan rincian sebagai berikut: 1) pada bagian perencanaan disamping menggunakan analisis trend pengurus juga diharap

mempertimbangkan analisis yang lain agar perencanaan menjadi lebih berkualitas; 2) pada bagian pengorganisasian, pengurus ponpes diharapkan melaksanakan secara komprehensif dan tidak hanya pada desain organisasi (pembagian tugas) sehingga organisasi yang berada di ponpes Alfalah bisa berfungsi secara maksimal; 3) pada bagian pelaksanaan, pengurus ponpes dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia diharapkan lebih fokus dan transparan agar dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas; 4) pada bagian pengendalian, diharapkan ada tinjauan ulang mengenai penilaian dan kompensasi.

Perlunya mengubah paradigma yang selama ini berlaku tentang arti pentingnya sumber daya manusia dan pengelolaannya yang apa adanya, dengan paradigma bahwa sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan oleh karena itu pengelolaannya harus secara profesional.

Perlu adanya penelitian atau kajian yang berkelanjutan tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia, agar dapat melahirkan konsep yang tepat tentang pemberdayaan sumber daya manusia di pondok pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 1998. *Prosedur penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, 2008. *Kinerja Staf Dan Organisasi, Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, Dan Kewidyaiswaraan Berbasis kinerja*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dhofier, Zamakhsyari, 1994. *Tradisi Pesantren, Study Tentang Pandangan Hidup Kyai*. Jakarta: LP3S.
- Depdinas, 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Fajar, Abdul Malik, 1999. *Madrasah dan Tantangan Modernitas*. Bandung: Mizan.
- Geertz, C. 1981. *Abangan, Santri, Priyayi dalam Masyarakat Jawa*. Jakarta: Pustaka Jaya.

- Gomes, Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi.
- Hasbullah, 1996.*Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia, Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan perkembangan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Hasibuan, Malayu, 2009. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*.Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Husaini Usman, 2009. *Manajemen*.Yogyakarta: Edisi 3, Bumi Aksara.
- Makmun, 2009.*Perencanaan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. 2000.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdaarya.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmojo, Soekijo , 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ngalim, Abdul, 2010. *Komunikasi Multiarah Dalam Manajemen Pendidikan*. Surakarta: Muhammadiyah University Prees.
- Rohiat, 2010.*Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, 2010.*Metode Penelitian Pendidikan*. Edisi ke 10. Bandung: Alfabeta.
- Sirait, 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Tulus, 1993.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Wright, dkk. 2008. *Human Resource Management*. New York: McGraw-HiLL.
- Ziemek, Manfred, 1986. *Pesantren dalam Perubahan Sosial*. Jakarta: LP3M.