

KONTRIBUSI PESANTREN AL MUJADDADIYYAH DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DESA DEMANGAN KECAMATAN TAMAN KOTA MADIUN

Zuhdi Syukron

zuhdisyukron@iaingawi.ac.id

Institut Agama Islam Ngawi

Abstrak

Pesantren merupakan lembaga pendidikan asli Indonesia. Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan pesantren seharusnya menyesuaikan dengan kebutuhan proses perubahan sosial. Sehingga memberikan kepercayaan kepada masyarakat, bahwa pendidikan yang ada dalam pesantren tersebut benar-benar sebagai media pengkaderan pemikir-pemikir agama, serta mampu mencetak dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana pendidikan Pesantren Al-Mujaddadiyyah? (2) Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dan hasilnya di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah? (3) Apa faktor-faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah? Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Analisis datanya adalah menggunakan reduksi data, *display* data dan pengambilan kesimpulan atau verifikasi. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa : (a) Pendidikan di Pesantren Al-Mujaddadiyyah sudah adanya keseimbangan antara pendidikan umum formal yaitu MTs Al-Mujaddadiyyah, MA Al-Mujaddadiyyah, SMK Kimia Al-Mujaddadiyyah dan pendidikan agama yaitu Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah. (b) Pengembangan sumber daya manusia di Pesantren Al-Mujaddadiyyah yaitu melalui pendidikan *skill* santri seperti dalam kegiatan pertanian, peternakan dan home industry.

Hasilnya dari pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan *soft skill* santri dan melatih santri terampil dalam bekerja serta menambah kebutuhan finansial. (c) Faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah terlaksana atas dukungan kebijakan Kyai dibantu para Ustadz, sarana dan prasarana yang memadai serta lingkungan masyarakat yang nyaman. Sedangkan faktor penghambatnya adalah santri yang belum trampil, alokasi waktu yang kurang dan manajemen yang belum maksimal.

Kata kunci : *Pesantren, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*

Abstract : Pesantren is an original Indonesian educational institution. Along with the times, pesantren education should adapt to the needs of the process of social change. To give confidence to the community, education in the pesantren is a medium for cadre religious thinkers and can establish and develop human resources (HR). The research problems are (1) How is the education of Al-Mujaddadiyyah Islamic Boarding School? (2) How is the development of human resources and the results at the Al-Mujaddadiyyah Islamic Boarding School? (3) What are the supporting and inhibiting factors for human resource development in Al-Mujaddadiyyah Islamic Boarding School? This research includes field research using a qualitative approach. interview, observation, and documentation as data collection techniques. Data analysis is to use data reduction, data display, and conclusion or verification. From the results of the study, it was found that: (a) Education in Al-Mujaddadiyyah Islamic Boarding School has a balance between formal general education, namely MTs Al-Mujaddadiyyah, MA Al-Mujaddadiyyah, SMK Kimia Al-Mujaddadiyyah and religious education, namely Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah. (b) Human resource development at the Al-Mujaddadiyyah Islamic Boarding School, namely through the education of Santri skills, such as in agricultural, animal husbandry, and home industry activities. the result of this research is, the development of human resources can improve the soft skills of students and train skilled Santri to work and increase their financial needs. (c) The supporting factors for the development of human resources at the Al-Mujaddadiyyah Islamic Boarding School

were implemented with the support of Kyai's policies assisted by the Ustadz, adequate facilities, infrastructure, and a comfortable community environment. Meanwhile, the inhibiting factors are unskilled Santri, insufficient time allocation, and inadequate management.

Keywords: *Islamic boarding schools, Human Resources Development (HR)*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kumpulan semua proses yang memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah laku di dalam masyarakat tempat dia hidup. Di dalam Undang-Undang Nomor 2/1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1, dijelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/ atau pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang.¹

Pendidikan juga dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok dan kehidupan individu. Jika bidang-bidang lain seperti ekonomi, pertanian, perindustrian berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia, maka pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusia. Sehingga pendidikan menentukan model pembentukan manusia yang akan dihasilkannya. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan bangsa serta sebagai sarana dalam membangun watak bangsa.²

Selain itu dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat.³ Sehingga dewasa ini pendidikan dipandang sebagai industri yang dapat menghasilkan jasa, sudah barang tentu jasa

¹ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008), 37.

² E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), 3-4.

³ *Ibid.*,3.

yang dimaksud disini adalah jasa pendidikan, yaitu suatu proses pelayanan untuk merubah pengetahuan, sikap dan tindakan keterampilan manusia dari keadaan sebelumnya (belum berpendidikan) menjadi semakin baik (berpendidikan) sebagai manusia seutuhnya.

Berbicara pendidikan tidak akan lepas dari lembaga pendidikan asli Indonesia yang memiliki akar tradisi sangat kuat dilingkungan masyarakat Indonesia yaitu pesantren. Pesantren dinilai tidak hanya mengemban misi tetapi merupakan produk budaya Indonesia yang menjaga nuansa keaslian (*indigenous*) yang berkembang sejalan dengan proses Islamisasi di Nusantara sebagai lembaga pendidikan Islam.⁴ Oleh karena itu tingkat pendidikan dalam pesantren menjadi salah satu indikator untuk mengukur kemajuan dan derajat kemakmuran suatu Negara serta mengukur besarnya peranan setiap warga Negara dalam kegiatan-kegiatan yang membangun.

Kegiatan pendidikan di lingkungan pesantren berbeda dengan kegiatan pendidikan formal, yang membedakannya dengan lembaga pendidikan lainnya, yaitu:

- a. *Pondok*; merupakan tempat tinggal kiai bersama para santrinya.
- b. *Mesjid*; sebagai pusat kegiatan ibadah dan belajar mengajar.
- c. *Santri*; merupakan unsur pokok dari suatu pesantren.
- d. *Kiai*; merupakan tokoh sentral dalam pesantren yang memberikan pengajaran.
- e. *Kitab-kitab Islam Kalsik*; pelajaran yang dikarang para ulama terdahulu, mengenai berbagai macam ilmu pengetahuan agama Islam dan Bahasa Arab.⁵

Walaupun bentuk pondok pesantren mengalami perkembangan karena tuntutan kemajuan masyarakat, namun ciri khas pesantren dan yang sekaligus menunjukkan unsur-

⁴ Mahmud Arif, *Pendidikan Islam Transformatif*, (Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara, 2008), 165.

⁵ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), 142-144.

unsur pokoknya seperti yang disebutkan di atas selalu nampak pada lembaga pendidikan tersebut.

Pondok pesantren sebagai sebuah lembaga pendidikan yang memiliki ciri khas tertentu dalam kegiatan pembelajarannya, maka dengan ciri khas inilah yang membedakannya dengan lembaga-lembaga pendidikan yang lain. Seiring dengan perkembangan zaman pendidikan dalam pesantren seharusnya menyesuaikan stuktur sesuai dengan kebutuhan proses perubahan sosial. Sehingga memberikan kepercayaan kepada masyarakat, bahwa pendidikan yang ada dalam pesantren tersebut benar-benar menjadi bagian industri, sebagai media pengkaderan pemikir-pemikir agama (*centre of excellent*), mencetak sumber daya manusia (SDM), dan sebagai lembaga yang melakukan pemberdayaan masyarakat. Dalam rangka perwujudan fungsi idealnya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, sistem pendidikan dalam pesantren haruslah senantiasa mengorientasikan diri menjawab kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat Indonesia sebagai konsekuensi logis dari perubahan karena Indonesia hanya bisa survive ditengah pertarungan politik internasional yang kian kompetitif dengan alternatif penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.⁶

Sehingga lulusan pesantren tatkala terjun dalam masyarakat telah menjadi pribadi-pribadi yang kuat, berkarakter handal dan mampu bersaing. Untuk menghadapi berbagai tantangan global akibat derasnya arus informasi dan perkembangan teknologi yang pesat di peralihan abad ini. Pesantren dengan segala keunikan yang dimilikinya masih diharapkan menjadi penopang berkembangnya sistem pendidikan di Indonesia. Keaslian dan kekhasan pesantren disamping sebagai khazanah tradisi budaya bangsa, juga merupakan kekuatan penyangga pilar pendidikan untuk memunculkan pemimpin bangsa yang bermoral. Oleh sebab itu, arus globalisasi mengandaikan tuntutan profesionalisme dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu. Realitas inilah yang menuntut adanya lembaga pendidikan pesantren

⁶ Yasmadi, *Modernisasi Pesantren Kritik Nurcholish Madjid terhadap Pendidikan Islam Tradisional*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002), 152.

sesuai tuntutan zaman, yaitu pondok pesantren yang mampu mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan yang terkait yaitu sebagai berikut: Bagaimana pendidikan Pesantren Al-Mujaddadiyyah, Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun? Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dan hasilnya di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah, Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun? Apa faktor-faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah, Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun?.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metodologi penelitian dengan metode kualitatif, yang memiliki karakteristik alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung, deskriptif, di samping hasil proses lebih penting. Analisis dalam penelitian kualitatif cenderung dilakukan secara analisis induktif, dan makna merupakan hal yang esensial.⁷

Selanjutnya, jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yaitu suatu deskripsi intensif dan analisis fenomena tertentu atau satuan sosial seperti individu, kelompok, institusi, atau masyarakat dan merupakan penyelidikan secara rinci atau setting, subjek tunggal, satu kumpulan dokumen atau suatu kejadian tertentu.

Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berperan serta, sebab peranan penelitilah yang menentukan keseluruhan skenarionya.⁸ Untuk itu, dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, pengumpul data, sedangkan instrumen yang lain sebagai penunjang.

⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000), 3.

⁸ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 117.

KAJIAN TEORI

A. Kontribusi

Kontribusi berasal dari bahasa Inggris yaitu *contribution*, yang artinya adalah sumbangan, iuran.⁹ Sedangkan dalam kamus bahasa Indonesia kontribusi adalah uang iuran (kepada perkumpulan dan sebagainya); sumbangan.¹⁰ Berdasarkan kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa; kontribusi adalah iuran, sumbangan terhadap sesuatu kegiatan atau perkumpulan.

B. Pesantren

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua yang berfungsi sebagai salah satu benteng pertahanan umat Islam, pusat dakwah dan pusat pengembangan masyarakat muslim di Indonesia. Istilah pesantren pertama kali dikenal di Jawa, di Aceh dikenal dengan rangkai dan dayah, di Sumatra Barat dengan surau.¹¹

Pesantren adalah tempat para santri belajar ilmu agama Islam. Kata pesantren berasal dari kata "santri", artinya murid yang belajar ilmu agama Islam. Kemudian, mendapat awalan pe- dan akhiran-an, menjadi pesantrian. Huruf i dan an mengalami perubahan sehingga sebutan pesantrian menjadi pesantren. Disebut pesantrian atau pesantren karena seluruh murid yang belajar atau thalabul'ilmu di pesantren disebut dengan istilah santri.¹²

Ada pula yang mengatakan bahwa Pesantren adalah lembaga lokal yang mengajarkan praktek-praktek

⁹ John M. Echols, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1976), 145

¹⁰ Meity Taqdir, *Kamus Bahasa Indonesia untuk pelajar* (Jakarta: Badan pengembangan dan pembinaan Bahasa, 2011), 245.

¹¹ Anin Nurhayati, *Inovasi Kurikulum telaah terhadap pengembangan kurikulum pendidikan pesantren*, (Yogyakarta: Teras, 2010), 47.

¹² Hasan Basri, Beni Ahmad Saebani, *Ilmu Pendidikan Islam (Jilid II)* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 227.

dan kepercayaan-kepercayaan Islam.¹³ Bagaimana pesantren menjadi lembaga lokal adalah materi dari beberapa perdebatan yang muncul, yang perdebatan ini selalu menjadi sejarah.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (resources), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Tetapi apabila ditanya mana yang lebih penting, sumber daya manusia adalah yang lebih penting. Hal itu dapat dilihat dari kemajuan suatu negara yang potensial miskin sumber daya alamnya (Jepang dan Korea misalnya), tetapi kemajuan bangsa tersebut dapat kita saksikan dewasa ini karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusianya.¹⁴

Berbicara masalah Sumber Daya Manusia (SDM) sebenarnya SDM bersisi dua: sisi SD dan sisi M. Dimensi pokok sisi SD ialah *kontribusinya* terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok M adalah *pelakuan* organisasi terhadapnya, yang pada gilirannya menentukan *kualitas* dan *kabalitas hidupnya*.¹⁵

Menurut H. Hadari Nawawi (2000) yang dimaksud Sumber Daya Manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

- 1) Sumber Daya Manusia adalah Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- 2) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis,

¹³ Ronald Alan Lukens-Bull, *Jihad Ala Pesantren Dimata Antropologi Amerika* (Yogyakarta: PT. Gama Media, 2004), 56.

¹⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), 1.

¹⁵ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), 9.

yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁶

Sedangkan Pengembangan Sumber Daya Manusia pendapat Wexley dan Yulk adalah usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*).

Untuk lebih jelasnya, pengertian pengembangan sumber daya manusia, dikemukakan oleh Adrew E.Sikula (1981: 227):

Development, in reference to staffing and personnel matters, is a long-tems educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose. (Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum).¹⁷

Dari definisi diatas tentang pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami bahwa Pengembangan SDM adalah usaha-usaha berencana yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk meningkatkan penguasaan *skill*, pengetahuan, sikap-sikap seseorang agar organisasi atau lembaga mencapai hasil yang optimal dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya.

D. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan adalah suatu kata yang sudah akrab dalam semua lapisan masyarakat. Bagi para santri

¹⁶ Ambar T.Sulistiyani Rosidah, *Manajemen SDM : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Public* (Yogyakarta: Graha Ilmu 2003), 9-10.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengemangan SDM* (Bandung: PT Refika Asditama, 2003), 50.

atau mahasiswa kata pengembangan merupakan kata yang tidak asing. Bahkan sudah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari semua kegiatan mereka dalam menuntut ilmu dilembaga pendidikan formal maupun non formal. Pengembangan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan melibatkan dua unsur, yaitu jiwa dan raga.¹⁸

Pengembangan merupakan serangkaian kegiatan jiwa dan raga untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman individu dalam interaksi dengan lingkungannya.

Oleh karena itu, seseorang yang melakukan aktivitas pengembangan dan diakhiri dari aktifitasnya itu telah memperoleh perubahan dalam dirinya dengan pemilikan pengalaman baru, maka individu itu dikatakan telah berkembang. Tetapi perlu diingatkan, bahwa perubahan yang terjadi akibat belajar adalah perubahan yang bersentuhan dengan aspek kejiwaan dan mempengaruhi tingkah laku.¹⁹

Telah dikatakan bahwa pengembangan adalah suatu proses yang menimbulkan terjadinya suatu perubahan atau pembaharuan dalam tingkah laku dan atau kecakapan. Sampai dimanakah perubahan itu dapat tercapai atau dengan kata lain, berhasil atau tidaknya belajar itu tergantung kepada bermacam-macam faktor.²⁰ Faktor-faktor penyebab kesulitan pengembangan dapat digolongkan kedalam dua golongan yaitu:

- a. *Faktor intern* (faktor dari dalam diri manusia itu sendiri).
 - 1) Sebab yang bersifat fisik Seperti sakit, kurang sehat, cacat tubuh.
 - 2) Sebab kesulitan belajar karena rohani seperti intelegensi, bakat, minat, motivasi, faktor kesehatan mental.
- b. *Faktor ekstern* (faktor dari luar manusia)

¹⁸ Muhadjir Sulthon, *Al Nano Sistem 8 Jam* (Surabaya: Pena Suci, 1999), 13.

¹⁹ *Ibid.*, 14.

²⁰ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 102.

- 1) Faktor keluarga seperti cara mendidik anak, hubungan orang tua dengan anak, bimbingan dari orang tua, suasana rumah/keluarga, keadaan ekonomi keluarga, ekonomi yang berlebihan (kaya).
- 2) Faktor sekolah seperti guru tidak berkualitas, hubungan guru dengan murid kurang baik, guru tidak memiliki kecakapan dalam usaha diagnosis, kesulitan belajar, guru menuntut standart pelajaran diatas kemampuan anak.²¹

Kegagalan belajar didefinisikan oleh Burton sebagai berikut:

- 1) Santri dikatakan gagal dalam pengembangan apabila dalam batas waktu tertentu yang bersangkutan tidak mencapai ukuran atau tingkat penguasaan materi.
- 2) Santri dikatakan gagal kalau yang bersangkutan tidak dapat mewujudkan tugas-tugas perkembangan.
- 3) Santri dikatakan gagal kalau yang bersangkutan tidak berhasil mencapai tingkat penguasaan yang diperlukan sebagai prasyarat bagi kelanjutan pada tingkat pengembangan berikutnya.²²

Disamping hal tersebut H. Mahmud dalam bukunya *Psikologi Pendidikan* menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan secara simpel ada tiga macam, yaitu faktor individual, social, dan struktural. Faktor individual adalah faktor internal santri, seperti kondisi jasmani dan rohani siswa. Faktor sosial adalah faktor eksternal santri seperti kondisi lingkungan. Adapun faktor struktural adalah pendekatan yang meliputi strategi dan metode yang digunakan santri dalam melakukan pengembangan.²³

²¹Widya Studio, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 1997), 155.

²² Abin Syamsudin Makmun, *Psikologi Kependidikan Perangkat System Pengajaran Modal* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 307.

²³ Mahmud, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: Renika Cipta, 1998), 93.

HASIL PENELITIAN

Pendidikan Pesantren Al-Mujaddadiyah, Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun

Setelah penulis mengumpulkan data-data yang diperoleh dari penelitian melalui metode wawancara, observasi maupun dokumentasi, maka penulis telah mendeskripsikan data sesuai hasil penelitian sehingga menghasilkan temuan-temuan penelitian dibawah ini.

Pendidikan pesantren adalah suatu usaha transfer ilmu yang dilakukan Kyai/Ustadz kepada para santrinya secara sadar melalui proses kegiatan bimbingan, pengajaran, atau pelatihan yang nantinya kegiatan tersebut bisa digunakan di masa yang akan datang atau sekarang.

Pelaksanaan pendidikan di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah, Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun memiliki karakteristik dan keunggulan tersendiri dalam setiap proses kegiatan pendidikan santrinya. Hal ini dapat diketahui dari observasi pada waktu kegiatan pendidikan santri tersebut berlangsung. Pelaksanaan pendidikan di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah tidak seperti kebanyakan pendidikan di pondok pesantren salafiah lainnya yang hanya menekankan ilmu agamanya saja. Akan tetapi proses pelaksanaan pendidikan di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah sudah adanya keseimbangan antara pendidikan umum pendidikan umum formal yaitu MTs Al-Mujaddadiyah, MA Al-Mujaddadiyah, SMK Kimia Al-Mujaddadiyah dan pendidikan agama yaitu Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah. Dalam proses pendidikan Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah, Ds. Demangan, Kota Madiun mengikuti pola pendidikan pendidikan nasional. Dimana di dalam Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah ada juga pendidikan umum, keagamaan, dan pendidikan diluar Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah. Hal tersebut dilakukan untuk mengikuti perkembangan zaman dan juga persaingan pendidikan yang ada di Indonesia.

Hal tersebut sesuai dengan yang ada di dalam kerangka teori yang menjelaskann bahwa Pendidikan pesantren sudah mengikuti pola pendidikan nasional. Dulu pesantren

menyelenggarakan pendidikan tanpa ada administrasi yang jelas. Santri belajar tidak mengenal jenjang dan jenis, tidak berijazah, dan tidak bisa menjadi Pegawai Negeri Sipil, kini ciri itu musnah. Sekarang santri mengikuti pendidikan secara klasikal, berjenjang, dan berjenis. Mereka memiliki ijazah yang disamakan, diakreditasi, dan semua berhak melanjutkan ke berbagai perguruan tinggi.

Dalam hal pendidikan pesantren masing-masing santri akan di bekali pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan mencetak santri yang semangat dalam bekerja, meningkatkan sikap moral santri, dan memutakhirkan keahlian santri agar sejalan dengan kemajuan dan perkembangan teknologi sehingga Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah memberikan pelayanan dan pengajaran secara maksimal kepada para santrinya.

Dari deskripsi di atas dapat dianalisis bahwa proses pelaksanaan pendidikan di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah sudah adanya keseimbangan antara pendidikan umum pendidikan umum formal yaitu MTs Al-Mujaddadiyah, MA Al-Mujaddadiyah, SMK Kimia Al-Mujaddadiyah dan pendidikan agama yaitu Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan hasilnya di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah, Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun

Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah, Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun adalah sebuah proses pendidikan berencana jangka panjang secara prosedur sistematis dan terorganisir yang dilakukan Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah untuk meningkatkan kualitas santrinya dalam hal pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai pedoman hidup untuk mencari kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat. Dalam pengembangan tersebut harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Proses pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan. Karena dengan pendidikan orang akan menjadi dewasa, mandiri

dan lebih mampu baik dari segi kecerdasannya maupun sikap mentalnya.

Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah ini bertujuan untuk meningkatkan sikap moral dan semangat bekerja santri, memutakhirkan keahlian santri agar sejalan dengan kemajuan dan perkembangan teknologi. Dengan adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diadakan di pondok pesantren ini seorang santri harus mampu mengolah dan mengembangkan serta mengatur manajemennya. Sehingga dengan diterapkannya pengembangan sumber daya manusia akan membentuk santri yang berkarakter, ulet, giat dan juga diharapkan dari pengembangan sumber daya manusia tersebut nantinya santri mampu menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Adapun pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun yaitu pada bidang agrobisnis, peternakan, dan home industry. Disini santri diarahkan agar bisa mengembangkan sumber daya yang berada disekitar tempatnya tinggalnya. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia itu diharapkan santri mengetahui kelebihan serta kekurangan yang dimiliki dilingkungan tempat tinggalnya sehingga bisa dikembangkan.

Sehubungan dengan itu, pengembangan itu sendiri merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang berupaya mengarahkan santri ke dalam kehidupan yang lebih baik. Dan hasil dari pengembangan sumber daya manusia tersebut bisa memenuhi kebutuhan pribadi santri dan meningkatkan perkembangan pribadi santri. Jadi suatu penerapan pengembangan sumber daya manusia yang sudah diterima dapat dikatakan suatu proses pembelajaran atau pendidikan jangka panjang. Selanjutnya dalam pengembangan sumber daya manusia dilakukan pembiasaan terhadap santri tersebut agar setelah lulus dari Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah santri bisa melaksanakan di lingkungan masyarakat tempat tinggalnya.

Dari deskripsi di atas dapat dianalisis bahwa pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-

Mujaddadiyyah, Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun adalah sebuah proses pendidikan berencana jangka panjang secara prosedur sistematis dan terorganisir yang dilakukan Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah untuk meningkatkan kualitas santrinya dalam hal pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengembangan sumber daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah tersebut pada bidang agrobisnis, peternakan, dan home industry. Hasilnya dari pengembangan sumber daya manusia tersebut bisa memenuhi kebutuhan pribadi santri dan meningkatkan perkembangan pribadi santri.

Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah, Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun

Dalam melaksanakan proses kegiatan pendidikan di pesantren, khususnya pendidikan diluar lingkungan pondok pesantren yaitu pendidikan pengembangan sumber daya manusia. Pihak Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyyah yakni Kyai dan Ustadz mempunyai tanggung jawab yang besar dalam mendidik dan membimbing santrinya. Dalam hal ini meskipun Kyai dan Ustadz adalah orang tua kedua setelah orang tua santri sendiri, tetapi Kyai dan Ustadz selain mengamalkan ilmunya juga berkewajiban untuk memberikan sebuah proses kegiatan pendidikan diluar pondok pesantren untuk bekal setelah lulus dari pondok pesantren tersebut, sehingga nantinya santri akan memperoleh pendidikan yang sangat memuaskan. Akan tetapi dalam memberikan sebuah pengembangan pasti tidak akan terlepas dari faktor pendukung dan penghambatnya. Begitu pula dalam proses pendidikan pengembangan sumber daya manusia pasti ada faktor pendukung dan ada juga faktor penghambat dalam kegiatannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang timbulnya dari dalam individu itu sendiri Faktor internal mencakup faktor jasmaniah, faktor psikis dan faktor kelelahan. Faktor jasmaniah meliputi kesehatan dan cacat tubuh. Faktor psikis meliputi intelegensi, masih perhatian, minat, bakat, motivasi, kematangan

dan kesiapan. Sedangkan faktor kelelahan meliputi kelelahan jasmani dan kelelahan rohani (psikis).

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang ada di luar diri seseorang. Faktor-faktor ini juga mempengaruhi dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah. Sebagai individu manusia merupakan bagian dari alam sekitarnya yang tidak dapat melepaskan diri dari lingkungannya. Suatu kenyataan bahwa individu tidak akan punya arti apa-apa tanpa adanya lingkungan yang mempengaruhinya.

Faktor eksternal mencakup keluarga, berupa cara orang tua mendidik, hubungan antar anggota keluarga, susunan rumah tangga dan keadaan ekonomi keluarga. Faktor pondok, mencakup metode mengajar, relasi ustadz dan santri, relasi santri dan santri, disiplin pondok pesantren, pelajaran, waktu pondok, keadaan lingkungan pondok dan tugas dari pondok. Faktor masyarakat, mencakup kegiatan santri dalam masyarakat, teman bergaul dan bentuk kehidupan masyarakat disekitar tempat santri tinggal.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor pendukung dalam proses pelaksanaan pendidikan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah adalah Ustadz yang profesional, ustadz yang tahu apa keinginan santri dalam pengembangan sumber daya manusia, ustadz yang selalu memberi motivasi santri alangkah pentingnya pengembangan sumber daya manusia, menciptakan suasana religious dari semua pihak, baik dari pengasuh, kepala pondok, para ustadz yang dibutuhkan untuk melancarkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa faktor pendukung yang ada di Pondok Pesantren Al-Mujddadiyah ini sesuai dengan faktor eksternal yang mempengaruhi hasil pengembangan yaitu khususnya pada faktor pondok dan masyarakat. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya faktor pendukung ini dapat memperlancar pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah, Ds. Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun.

Disamping adanya faktor pendukung ada juga faktor penghambat yang menjadi penghambat santri dalam

pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah adalah perbedaan karakteristik santri dalam intelegensi, perhatian, dan kurangnya kesiapan dalam sistim pengelolaan pengembangan sumber daya manusia menimbulkan persoalan tersendiri sehingga menjadi penghambat dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Karena jumlah santri yang banyak menyebabkan alokasi waktu yang diberikan relative kurang dan menejemen pengembangan sumber daya manusia belum berjalan dengan maksimal. Jadi faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah ini sesuai dengan faktor internal yang mempengaruhi hasil belajar khusunya faktor psikis pada santri.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini memiliki banyak faktor pendukung dan penghambat. Dengan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan diluar pondok ini bertujuan untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan sehingga out put nya pun berkwalitas dan lebih baik, adanya faktor pendukung diharapkan dapat lebih meningkatkan kwalitas pendidikan di pesantren. Sedangkan adanya faktor penghambat ini agar lebih di perhatikan supaya dapat di carikan solusinya untuk kemudian dapat diminimalkan sehingga proses pelaksanaan pengembangan mendapatkan hasil yang diharapkan dan dapat tercapai dengan mudah serta menguntungkan semua pihak, baik dari pihak pondok pesantren maupun santri.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah, Ds. Demangan Kec. Taman, Kota Madiun sudah adanya keseimbangan antara pendidikan umum pendidikan umum formal yaitu MTs Al-Mujaddadiyah, MA Al-Mujaddadiyah, SMK Kimia Al-Mujaddadiyah dan pendidikan agama yaitu Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah.

2. Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah, Ds. Demangan Kec. Taman, Kota Madiun yaitu melalui pendidikan *skill* santri seperti dalam kegiatan pertanian, peternakan dan home industry. Hasilnya dari pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan *soft skill* santri dan melatih santri terampil dalam bekerja serta menambah kebutuhan finansial.
3. Faktor yang mendukung proses pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Mujaddadiyah terlaksana atas dukungan kebijakan Kyai dibantu para Ustadz, sarana dan prasarana yang memadai serta lingkungan masyarakat yang nyaman. Sedangkan faktor penghambatnya adalah santri yang belum trampil, alokasi waktu yang kurang dan manajemen yang belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Arif, Mahmud. *Pendidikan Islam Transformatif*. Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara, 2008.
- Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996.
- Khozin, Wakhid. et al. *Pendidikan Kewargaan Pada Komunitas Pesantren*. Jakarta: CV. Prasasti, 2007.
- Lukens-Bull, Ronald Alan. *Jihad Ala Pesantren Dimata Antropologi Amerika*. Yogyakarta: PT. Gama Media, 2004.
- M, Abd. Muin. et al., *Pengembangan Ekonomi Pondok Pesantren*, Jakarta: CV. Prasasti, 2007.
- Maleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengemangan SDM*. Bandung: PT Refika Asditama, 2003.
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008.
- Nahrawi, Amiruddin. *Pembaharuan Pendidikan Pesantren*. Yogyakarta: Gama Media, 2008.

- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998.
- Nurhayati, Anin. *Inovasi Kurikulum Telaah Terhadap Pengembangan Kurikulum Pendidikan Pesantren*. Yogyakarta: Teras, 2010.
- Pangabean, Mutiara Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Rosidah, Ambar T.Sulistiyani. *Manajemen SDM: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu 2003.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Tuanaya, Malik M. Thaha. et al. *Modernisasi Pesantren*. Jakarta: Balai Pelatihan dan Pengembangan Agama Jakarta, 2007.
- Yasmadi. *Modernisasi Pesantren Kritik Nurcholish Madjid terhadap Pendidikan Islam Tradisional*. Jakarta: Ciputat Press, 2002.