



journal homepage: <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/Al-Munazzam>

UPAYA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN

Ira Trisnawati

IAIN Kendari

e-mail: iratrisnawati@iainkendari.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRAK
<p><i>Kata Kunci:</i> Pondok Pesantren, Sumber Daya Manusia</p> <p>DOI:</p>	<p>Fokus penelitian ini adalah: 1) Mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia di pondok pesantren Ummusshabri Kendari, Sulawesi Tenggara. 2) Mendeskripsikan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia di pesantren Ummusshabri Kendari, Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan pendekatan kualitatif interaktif yang berupa studi kasus. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah itu data yang telah terkumpul dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan yang terakhir adalah verifikasi atau menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Perencanaan sumber daya manusia pondok pesantren Ummusshabri, terdapat 3 langkah dalam proses perencanaan sumber daya manusia yang dikembangkan di pesantren Ummusshabri, yaitu menilai kapasitas sumber daya manusia saat ini, memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia, dan menganalisis kesenjangan antara sumber daya manusia yang ada dengan sumber daya manusia yang dibutuhkan. 2) Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren Ummusshabri, dalam hal ini tenaga pendidik dan tenaga kependidikan telah dilakukan dengan baik dan memberikan dampak yang positif bagi perkembangan pondok pesantren. Pengembangan sumber daya manusia melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan. Sedangkan untuk santri yaitu melalui pendidikan, pembinaan berbasis Agama Islam dan life skill.</p>

1. Pendahuluan

Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan tertua yang melekat dalam perjalanan kehidupan negara Indonesia sejak ratusan tahun yang lalu, dia adalah sebuah Lembaga Pendidikan yang dapat dikategorikan sebagai lembaga unik dan memiliki karakteristik tersendiri yang khas. (Umiarso dan Nur Zazin, 2011:1). Tidak hanya dari segi keberadaanya yang sudah sangat lama, tetapi juga karena metode, budaya, manajemen, dan sistem yang diterapkan oleh Lembaga Pendidikan tersebut.

Berdasarkan data statistik Ditjen Kelembagaan Islam, Departemen Agama Republik Indonesia pada tahun 1980 jumlah pesantren di Indonesia hanya sekitar 5.373 buah dengan jumlah santri 1.238.967 orang. Ini berarti pada tahun tersebut terjadi penurunan yang sangat drastis. Namun pada tahun 2005 jumlah pesantren kembali meningkat menjadi 14.798 pesantren dengan jumlah santri 3.464.334 orang. (Abd. Wahid Hasyim, 2007: 5). Ini berarti terjadi peningkatan kembali bahkan melonjak tajam baik jumlah pesantren maupun jumlah santrinya

Dapat dikatakan pondok pesantren dianggap sebagai model institusi pendidikan yang mempunyai keunggulan, baik dalam tradisi keilmuannya, maupun pada sisi transmisi dan internalisasi moralitasnya. Di samping memiliki peran pemberdayaan (empowerment) dan transformasi (civil society). (Malik Fajar, 2005:220).

Ada beberapa hal yang mendasari pesantren semakin menarik perhatian masyarakat. Diantaranya adalah pesantren sebagai lembaga pendidikan mempergunakan sistem long time education (pendidikan tidak terbatas selama 24 jam), di samping itu rata-rata santri yang ada di dalamnya berada di usia generasi emas, materi pendidikan pesantren juga memberikan keseimbangan antara pemenuhan lahir dan batin. (Edy Supriono, 2003:62-63).

Upaya optimalisasi pengembangan sistem manajerial dalam pengelolaan pesantren menjadi hambatan yang sangat krusial, karena mayoritas pondok pesantren berdiri atas dasar kekeluargaan yang mempersulit pemerintah untuk ikut “campur tangan” dalam sistem manajerialnya. Sehingga memunculkan beberapa kelemahan yang terjadi, di antaranya manajemen pengelolaan pondok pesantren, kaderi sasi pimpinan pondok pesantren, belum kuatnya budaya demokratis dan disiplin, dan kebersihan di lingkungan pondok pesantren (Departemen Agama RI, 18-19).

Di pondok pesantren sendiri, sumber daya manusia ini mencakup pengurus yang merupakan semua unsur pelaku yang secara organisatoris mengurus dan bertanggung jawab atas kemajuan pesantren, dari sejak kiai utama yang merupakan pimpinan puncak sampai kepembantu yang mengurus hal-hal yang sifatnya teknis operasional selama memiliki kewenangan memutuskan dan melaksanakan apa yang mejadi tanggung jawabnya. (Mastuhu, 1994:141)

Demikian halnya pondok pesantren Ummushabri Kendari memiliki struktur kepesantrenan dan mengelola dua jenis pendidikan yaitu lembaga formal dan non formal. Untuk Lembaga formal pondok pesantren ini memiliki Raudhatul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah. Kemudian pada tahun 2015 pondok pesantren ini mulai membuka kelas CIBI (Cerdas, Intelektual, Berbakat, Islam), kelas tersebut dibuka untuk jenjang Madrasah Ibtidaiyyah. Sedangkan untuk kelas

CIBER (Cerdas, Intelektual, Berbakat, Religius) dibuka untuk jenjang Madrasah Tsanawiyah. Sedangkan untuk Pendidikan non formal yaitu adanya penyelenggaraan kajian kitab kuning, lembaga bahasa dan lain sebagainya.

Berdasarkan pengamatan penenilti pondok pesantren tersebut merupakan lembaga pendidikan yang setiap tahunnya memiliki peserta didik yang terus mengalami peningkatan. Hal tersebut tidak lepas dari peran penting pendidik yang ikut andil dalam mensukseskan setiap kegiatan yang ada di dalam lingkup pondok pesantren. Keantusiasan orang tua untuk memasukkan anak-anaknya kepesantren tersebut sangat tinggi karena melihat para pendidik yang ada di pesantren dapat dikatakan layak dalam membimbing dan mendidik peserta didik.

Penulis akan menganalisis bagaimana sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren tersebut memiliki andil dalam pengembangan pondok pesantren, serta upaya-upaya yang dilakukan pimpinan pondok pesantren dalam mengembangkan pondok pesantren. Peran pemikiran pimpinan pondok pesantren sangat mempengaruhi perkembangan pondok pesantren. Karena mengingat pimpinan pesantren merupakan orang yang memiliki peran penting di kalangan pesantren, terutama di provinsi Sulawesi Tenggara.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu peneliti menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu secara jelas dan sistematis. (Sukardi, 2003:14). Jenis penelitian deskriptif ini juga biasa disebut dengan penelitian pra eksperimen. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif interaktif yang berupa studi multi kasus, yaitu penelitian yang diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, dan memperoleh pemahaman dari kasus tersebut. (M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almansur 2012: 62). Pendekatan ini digunakan agar menemukan sejauh mana upaya peningkatan sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren Ummushabri Kendari.

Lokasi dalam penelitian ini adalah di pondok pesantren Ummusshabri Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Sedangkan dalam teknik pengumpulan data menggunakan tiga teknik yaitu pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan datanya akan dominan menggunakan wawancara mendalam. Yang dimaksud dengan wawancara mendalam yaitu; upaya menemukan pengalaman-pengalaman informan dari topik tertentu atau situasi spesifik yang dikaji. Oleh karena itu, dalam melaksanakan wawancara untuk mencari data digunakan pertanyaan-pertanyaan yang memerlukan jawaban berupa informasi.(Rulam Ahmadi, 2005:71)

Dalam penelitian ini dilakukan analisis data. Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokkan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. (Imam Suprayogo dan Tobroni, 2003: 191). Adapun model analisis data yang digunakan adalah pendekatan deskriptif-kualitatif yang di dalamnya menggunakan Analisa model interaktif, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

3. Kajian Pustaka

Perencanaan SDM merupakan suatu proses pengambilan keputusan dengan memperhatikan kemahiran dari pemanfaatan sumber daya manusia. Hal ini sebagai bagian dari proses penentuan keputusan strategis. Sementara perencanaan membutuhkan sumber daya untuk memenuhi tujuan tersebut. (Tb. Sjafrri Mangkuprawira, 2011:68). Melihat pentingnya perencanaan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi, maka tidak berlebihan bila dikatakan perencanaan merupakan ekstrak atau inti dari manajemen itu sendiri. Dengan adanya perencanaan yang baik, teliti dan akurat akan dapat mengurangi resiko atau ketidakpastian di masa yang akan datang.

Menurut Ahmad Tohardi (2002:165) dalam membuat perencanaan SDM yang baik ada 4 hal yang harus diperhatikan yang membentuk sistem yaitu:

- 1) Jumlah sumber daya manusia
- 2) Peramalan kebutuhan SDM yang akan datang
- 3) Adanya perubahan posisi SDM yang ada sekarang di dalam sebuah organisasi yang dikarenakan adanya kematian, pensiun, promosi, PKH dan mengundurkan diri
- 4) Evaluasi secara kontinyu terhadap performan SDM yang ada.

Perencanaan sumber daya manusia di pondok pesantren Ummusshabri dimaksudkan untuk memperkirakan kebutuhan SDM organisasi untuk masa depan dan rencana bagaimana memenuhi SDM yang dibutuhkan tersebut. Sebagaimana dikatakan oleh salah seorang guru Aliyah, beliau mengatakan bahwa:

Sistem perencanaan SDM di pondok pesantren Ummusshabri mengacu kepada kebutuhan tenaga kerja yang terampil, memiliki keahlian, profesional, dan memiliki akhlak yang baik. Karena guru merupakan panutan bagi muridnya. (Wawancara, 11 April 2017)

Pendapat ini juga diperkuat oleh guru CIBI Madrasah Ibtidaiyah, beliau menjelaskan bahwa:

Aspek perencanaan dalam perekrutan pegawai baru ditujukan untuk mencapai visi dan misi pondok pesantren Ummushabri sendiri. Di mana untuk mencapai visi dan misi dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dalam berbagai aspek, dan memenuhstandar kualifikasi serta rasio tertentu. (Wawancara, 10 April 2017)

Dari hasil wawancara tersebut, kemudian peneliti melakukan observasi di pondok pesantren Ummusshabri, dan memang dalam hal perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik. Hal itu menuntut tidak hanya tujuan-tujuan yang memiliki rumus yang jelas, tetapi juga pengembangan dan pengimplementasian program-program yang pasti. Seperti, pengelolaan administrasi karyawan dan pelatihan. Untuk memastikan bahwa orang yang ada saat ini memiliki keterampilan dan perilaku yang memang dibutuhkan oleh pondok pesantren. Perencanaan sumber daya manusia juga mencakup

pengumpulan data, yang mana dapat digunakan untuk mengevaluasi keefektifan program-program yang ada di pondok pesantren. Berdasarkan dari data dokumentasi di lapangan ada beberapa langkah dalam proses perencanaan sumber daya manusia yang dikembangkan oleh pondok pesantren Ummusshabri yaitu:

1) Menilai Kapasitas SDM.

Dalam menilai kapasitas sumber daya manusia saat ini sangat perlu dilakukan untuk mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Sehingga sumber daya manusia yang akan direkrut harus bisa lebih baik dari sumber daya manusia yang ada saat ini di pondok pesantren. Sebagaimana hasil wawancara guru CIBI Madrasah Ibtidaiyah pondok pesantren Ummusshabri, yaitu:

Di sini sebelum melakukan perekrutan karyawan yang baru perlu diidentifikasi dulu bagaimana dengan karyawan yang ada di pondok pesantren, misalnya masalah keilmuan, keterampilan dan yang lainnya. Hal itu agar tidak adanya kelebihan karyawan setelah perekrutan selesai. (Wawancara, 10 April 2017)

Pernyataan wawancara tersebut kemudian ditunjang dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan. Dan memang hal tersebut dilakukan sebelum acara perekrutan karyawan baru.

2) Memperkirakan Kebutuhan SDM.

Perkiraan kebutuhan sumber daya manusia berupa jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan, jabatan mana yang perlu diisi dan keahlian apa yang akan dibutuhkan nantinya. Dengan memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia di pondok pesantren memiliki manfaat agar tujuan pondok pesantren dapat tercapai. Hal itu seperti diungkapkan oleh salah satu informan selaku guru CIBI Madrasah Ibtidaiyah, yaitu:

Menentukan jumlah kebutuhan sumber daya manusia ketika akan melakukan perekrutan sangat diperlukan. Hal itu dikarenakan kita akan tau berapa porsi untuk masing-masing jabatan yang masih kosong. Sehingga dalam perekrutan nantinya akan lebih muda. (Wawancara, 10 April 2017)

Selanjutnya dalam wawancara dengan ketua yayasan Ummushabri, beliau mengungkapkan bahwa:

Di pondok pesantren Ummusshabri biasanya melakukan perencanaan ketenagaan yang dilakukan melalui evaluasi tahunan dan analisis kebutuhan yang dilakukan oleh manajemen pondok pesantren. Setiap akhir tahun (menuju tahun ajaran baru), manajemen pondok pesantren selalu mengkaji ulang data kepegawaian yang ada. Sehingga dengan hal itu akan diketahui ketenagaan dalam bidang apa yang masih kurang. (Wawancara, 6 April 2017)

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan adanya keseriusan dalam hal memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia dalam perencanaan di pondok pesantren Ummusshabri.

3) Menganalisis kesenjangan antara SDM yang ada dengan SDM yang dibutuhkan.

Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, manajemen pondok pesantren senantiasa melibatkan para pengelola pondok pesantren seperti kepala yayasan pondok pesantren, sekretaris dan juga yang lainnya. Hal itu dikarenakan untuk menyusun perencanaan kebutuhan dan pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang akan direkrut. Sebagaimana disampaikan oleh ketua yayasan pondok pesantren Ummusshabri melalui wawancara, yaitu:

Partisipasi pengurus pondok pesantren baik di pendidikan formal maupun di pendidikan non formal biasanya dilakukan dalam bentuk menentukan kriteria seperti siapa yang akan direkrut dan persyaratan apa saja yang diperlukan oleh pelamar serta di mana nanti mereka akan ditempatkan dan bagaimana cara perekrutannya. (6 April 2017)

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa dalam prakteknya penentuan tenaga karyawan yang ada di pondok pesantren. Ummusshabri di dasarkan pada hasil evaluasi dan analisis kebutuhan yang dilakukan oleh pihak manajemen pondok pesantren dengan melibatkan semua unsur pengelola pondok pesantren.

4. Pembahasan

Pengembangan adalah peningkatan kualitas, kuantitas dan kemampuan kerja karyawan. Setiap organisasi akan berupaya agar dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi dan efektifitas organisasi sangat bergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri.

Menurut Suwatno dan Donni Junni Priasa (2014:108) Agar pengembangan yang sudah dirancang dan direncanakan dapat dilaksanakan secara efektif maka manajer atau pengusaha sebaiknya memberikan rangsangan atau harapan kepada karyawan yang akan mengikuti program pengembangan. Rangsangan atau harapan itu bisa berupa kenaikan gaji, jabatan, dan lain sebagainya.

Dalam program pengembangan memuat adanya sasaran, kebijaksanaan, prosedur, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaan, hal tersebut harus disesuaikan dengan jenis kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan. Selain itu, program pengembangan sebaiknya diinformasikan secara transparan atau terbuka kepada semua karyawan agar setiap karyawan mempersiapkan dirinya masing-masing.

Ada beberapa prinsip yang berguab bagi pengembangan karyawan (Suwatno dan Donni Junni Priasa, 2014:109-110) antara lain: Motivasi, laporan kemajuan, latihan dan perbedaan-perbedaan individu.

Kegiatan pengembangan kompetensi guru diawali dengan upaya pesantren untuk terus melakukan upgrade terhadap kompetensi para guru. Tidak hanya para santri yang terus diberikan pengajaran dan pendidikan, para gurupun yang memberikan ilmu kepada para santri harus diberikan pengembangan kompetensi agar dapat menjalankan pengajaran dan pendidikan dengan optimal, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan memperhatikan tugas dan fungsi guru yang harus

dikembangkan kompetensinya maka akan berdampak pada kinerja guru serta kinerja organisasi sekolah sehingga akan berpengaruh pada mutu pendidikan sekolah.

Pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh pondok pesantren Ummushabri, yaitu: 1) Pengembangan kompetensi melalui kegiatan penataran mengenai kepondokan dan pengajaran bagi guru baru. Kegiatan pengembangan kompetensi ini ditujukan untuk guru baru, baik guru baru yang mengajar pelajaran umum maupun guru yang mengajar mata pelajaran pesantren, yaitu disetiap awal semester diadakan penataran kepondokan serta pengajaran. Kegiatan penataran ini dapat diselenggarakan di dalam maupun di luar pesantren. Kegiatan penataran guru baru yang dilaksanakan di dalam pesantren, biasanya memakai ruang perpustakaan, sedangkan kegiatan penataran guru baru yang dilaksanakan di aula pondok pesantren. Tempat ini merupakan tempat yang disediakan oleh pengasuh pesantren untuk memfasilitasi kegiatan “kepesantrenan”.

Sebagaimana diungkapkan oleh guru di pondok pesantren Ummushabri, yaitu:

Setelah perekrutan dan seleksi selesai dan calon pendidik dan kependidikan dinyatakan diterima di pondok pesantren Ummushabri, setelah itu kami melaksanakan penataran sehingga kami bisa menyesuaikan dalam pembelajaran setelahnya. Bukan hanya itu dengan kegiatan ini kami juga lebih mengenal dengan karyawan yang lainnya baik dari guru dan karyawan yang lainnya. (Wawancara, 11 April 2017)

Penataran kepondokan merupakan kegiatan mendemonstrasikan hal-hal mengenai pondok pesantren, mulai dari sejarah, visi-misi, motto pondok, sunnah-sunnah pondok dan kode etik guru. Selain itu juga dilakukan bimbingan mengenai pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan metode mengajar yang baik dan benar; 2) Memfasilitasi guru baru dengan guru pembimbing. Guru baru dari kalangan para santri yang mengabdikan dirinya untuk mengajar diberikan guru pembimbing untuk mengkonsultasikan tentang pelajaran yang diampu serta pemeriksaan RPP. Guru pembimbing tersebut berfungsi untuk memberikan arahan mengenai mata pelajaran tertentu, pemberian pendalaman materi dan memeriksa RPP agar tidak terjadi kesalahan sehingga proses pembelajaran di kelas dapat berjalan dengan baik dan tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan efektif dan efisien; 3) Pelatihan wajib yang harus diikuti oleh semua guru. Setiap pelatihan yang diadakan oleh pondok pesantren Ummushabri wajib diikuti oleh semua guru yang saat itu dibidik untuk mengikuti melaksanakan kegiatan tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh guru di pondok pesantren Ummushabri, yaitu:

Kami wajib mengikuti setiap pelatihan yang diadakan oleh pondok pesantren. Dan apabila kami tidak mengikuti kegiatan tersebut biasanya tanpa ada halangan yang bisa dibenarkan oleh pihak pondok pesantren, maka kami akan dikenakan sanksi berupa teguran. Hal itu dilakukan agar setiap guru juga disiplin dalam berbagai hal karena hal itu berpengaruh juga terhadap kompetensi yang dimilikinya. (Wawancara, 11 April 2017)

Dari paparan tersebut peneliti dapat melihat bahwa pihak pondok pesantren dalam mengupayakan sumber daya manusia yang ada betul-betul dilakukan demi mendapatkan hasil yang maksimal dan bisa menyeluruh bagi seluruh karyawan yang ada di pondok pesantren tersebut; 4) Divisi SDM, membuat pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru. Pelatihan yang sudah pernah di buat yaitu, pelatihan tahsin Qur'an dan bahasa arab, pelatihan toefl dan pelatihan karya tulis ilmiah.

Sistem kepemimpinan yang diberlakukan di pondok pesantren Ummushabri adalah sistem kepemimpinan kolektif. Ini berarti pula bahwa sistem kepemimpinan tersebut berbeda dengan sistem-sistem kepemimpinan pesantren pada umumnya, di mana kyai yang biasanya sekaligus sebagai pendiri pesantren merupakan sentrum kekuasaan. Kyai dalam konteks ini merupakan tokoh yang paling menentukan eksistensi (keberadaan), biasanya berfungsi sebagai pimpinan yayasan merupakan figur penentu berhasil tidaknya pesantren mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Sistem kepemimpinan kolektif yang berlaku pada pondok pesantren Ummushabri erat kaitannya erat kaitannya dengan latar belakang pendiriannya, dirintis dan dibangun oleh beberapa orang tokoh secara bersama-sama. Dalam konteks organisasi yang umum, pendiri tersebut biasanya disebut dengan dewan pendiri.

Kepemimpinan yang berlaku saat ini mempengaruhi juga dengan kebijakan yang ada di pondok tersebut. Dari observasi peneliti kepemimpinan yang kolektif belum semuanya tercapai sesuai dengan jabatan masing-masing. Sehingga hampir semua kegiatan masih dipegang oleh kepala yayasan.

Adapun upaya yang dilakukan oleh pihak pondok pesantren untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: 1) Rekrutmen Sumber Daya Manusia. Rekrutmen dilakukan guna memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan baik untuk di madrasah maupun untuk kegiatan kepesantrenan. 2) Melakukan Seleksi di Pondok Pesantren Ummushabri. Dalam seleksi untuk tenaga pendidik dan kependidikan terdapat prosedur yang harus diikuti. Ada empat tahap dalam seleksi calon pendidik dan kependidikan yaitu: pengumpulan berkas, tes tertulis, wawancara dan praktek sesuai dengan bidang masing-masing. Seleksi yang ketat dilakukan untuk mendapatkan sumber daya yang benar-benar mumpuni dibidangnya masing-masing. Sehingga sumber daya yang dihasilkan bisa menjadi output yang memiliki kemampuan baik dibidang akademik ataupun yang lainnya. 3) Melakukan Pelatihan Sumber Daya Manusia. Kegiatan pelatihan dilakukan untuk menjadikan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di pondok tersebut selalu bisa aktif dalam segala kegiatan. Sehingga tidak akan tertinggal dengan perkembangan zaman yang ada. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan guru di madrasah ibtidaiyah, yaitu:

Pondok pesantren selalu berupaya melakukan terobosan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada yaitu dengan cara, pelatihan-pelatihan, workshop, kedatangan ahlinya dalam hal ini terutama tentang bahasa Inggris pihak pesantren mendatangkan Tutor langsung. (Wawancara, 10 April 2017)

Dari hasil wawancara tersebut kemudian peneliti melakukan observasi ke tempat kegiatan pembelajaran Bahasa Inggris di madrasah, pada saat itu dalam sebuah kelas sedang berlangsung pembelajaran yang salah seorang sumber daya pendidiknya berasal dari Australia hal itu dilakukan agar bahasa yang dimiliki anak-anak seperti penuturnya.

4) Melakukan Kompensasi. Dalam membina kesejahteraan bagi para sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren Ummushabri. Pesantren tersebut memberikan kompensasi untuk para guru dan tenaga kependidikan. Hal itu sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan ketua yayasan Ummushabri, yaitu:

Di pondok pesantren kepada guru dan tenaga kependidikan kami memberikan kompensasi yang layak madrasah seperti program CIBI dan CIBER kami memberikan kompensasi setara dengan PNS di Indonesia. (Wawancara, 6 April 2017)

Dari paparan wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa dengan memberi kompensasi yang layak akan memberi motivasi kerja bagi karyawan yang ada di pondok tersebut sehingga para guru dan tenaga kependidikan lebih profesional dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Sedangkan upaya yang dilakukan untuk pengembangan bagi santri ada tiga jenis yaitu: 1) Pembinaan Berbasis Madrasah. Proses pembelajaran dilaksanakan sesuai dengan kurikulum DIKNAS dan Departemen Agama R.I, di mana pengetahuan umum dan pengetahuan agama islam diajarkan pada pagi dan siang hari dalam bentuk klasikal. 2) Pembinaan Berbasis Agama Islam. Pendalaman agama Islam bagi santri dilakukan di luar jam belajar di madrasah yakni pada waktu malam dan subuh yang biasa disebut pendidikan pondok pesantren atau kegiatan kepesantrenan. Materi yang diajarkan adalah kajian kitab, tafsir, hadits, fiqih, tauhid dan akhlaq. Takhsis tingkat Tsanawiyah dan Aliyah serta qira'ah, tilawah, dan al-Qur'an. Dan ada juga pendalaman bahasa arab dan Bahasa Inggris.

Pembinaan berbasis agama Islam biasanya dilaksanakan setelah jam pelajaran di madrasah selesai. Sebagaimana diungkapkan salah satu santri pondok pesantren Ummushabri, yaitu:

Biasanya kami mengikuti kegiatan kepesantrenan yang berupa pendalaman pendidikan agama Islam, misalnya tafsir, hadits dan lainnya. Untuk waktu pelaksanaannya biasa dilakukan setelah salat ashar dan setelah salat magrib. Karena kalau setelah salat isya adalah waktu belajar individu bagi masing-masing santri. Dan untuk kegiatan ini kami sebagai santri wajib untuk mengikutinya. (Wawancara, 29 April 2017)

Tenaga pembinaannya adalah tenaga yang profesional dibidangnya. Tenaga pembina pondok pesantren tidak diharuskan tinggal di dalam pondok pesantren. Di pesantren ini tidak ada yang namanya kyai atau semacam tuan guru kalau di Lombok.

Para santri juga dilatih berdakwah, diskusi dan kepemimpinan. Bila pembina tidak hadir maka santri dilatih oleh para seniornya. Pendalaman agama diikuti dengan praktek

keagamaan di masyarakat seperti berdakwah, baksos, membina TPA dan yang lainnya. Hal itu dibuktikan setiap datangnya bulan suci ramadhan ada santri yang diutus ke berbagai wilayah di Sulawesi Tenggara untuk mendakwahkan agama Islam. Para santri tidak dipaksa untuk mengikuti salah satu madzhab atau aliran tertentu. 3) Pembinaan Keterampilan Khusus. Di samping santri dididik di madrasah dan pembinaan kemampuan agama islam baik dari segi pemahamannya maupun pengamalannya, santri juga dibina dalam bentuk keterampilan khusus. Keterampilan itu seperti olahraga dan seni, komputer, kursus menjahit, service radio, mebel dan kewirausahawan. Kegiatan itu dilaksanakan di luar jam belajar di madrasah.

Keterampilan khusus yang di lakukan oleh pondok pesantren sifatnya hanya anjuran. Jadi santri bebas memilih bidang apa yang ingin diikuti. Namun demikian, hampir seluruh santri mengikutinya dengan memilih mana yang mereka paling minati. Disinilah kelihatan bahwa di pondok pesantren Ummushabri diterapkan sistem demokrasi yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran tanpa ada tekanan. Sifatnya dalam bentuk uswatun khasanah, keteladanan dan ketaatan dari para pembina dan saling menghormati pula menghargai dari para santri. Akan tetapi kegiatan tersebut adakalanya tidak berjalan sebagai mana yang diharapkan karena kurangnya sarana dan prasarana sehingga masih tersendat-sendat sampai sekarang.

Hasil wawancara dengan salah satu santri pondok pesantren Ummusshabri, mengungkapkan bahwa:

Kadang-kadang kami melakukan kegiatan keterampilan khusus yang dilakukan secara tiba-tiba. Misalnya latihan kaligrafi yang kadang-kadang dilaksanakan ketika ada musim MTQ atau musim porseni. Akan tetapi ada juga keterampilan khusus yang memang sifatnya berlanjut. Misalnya seperti keterampilan komputer yang biasanya dilakukan di waktu libur sekolah, yakni hari minggu. (Wawancara, 29 April 2017)

Dari hasil pemaparan wawancara tersebut kemudian peneliti melakukan observasi dan memang ada keterampilan khusus yang sedang dilakukan yakni keterampilan komputer. Hal ini dilakukan selain menunjang pelajaran di sekolah, keterampilan ini juga bisa diaplikasikan ketika santri telah menamatkan pembelajaran di pondok pesantren.

Pada awal berdirinya pondok pesantren Ummushabri, telah ada tata tertib santri dan jadwal kegiatan santri yang disatukan membentuk suatu jadwal kegiatan sehari-hari selama 24 jam yang terperinci mata kegiatan dari jam ke jam. Hasil wawancara dengan guru mengungkapkan tentang adanya tata tertib di pondok pesantren bahwa:

Kedisiplinan adalah kunci kesuksesan bagi para santri dalam menimba ilmu. Oleh karena itu, tata tertib di pondok pesantren harus dilaksanakan dengan baik, sehingga santri-santri bisa menggunakan waktu dengan baik demi tercapainya sumber daya yang berdaya guna. mengingat letak posisi pondok pesantren Ummusshabri berada di tengah perkotaan merasa sangat perlu untuk membuat tata tertib tersebut. Walaupun kadang-kadang masih ada santri yang melanggar aturan tersebut. (Wawancara, 17 April 2017)

Dari hasil wawancara tersebut kemudian peneliti melakukan observasi di pondok pesantren, dan terlihat santri sedang melaksanakan setiap kegiatan yang memang menjadi program kegiatan pondok pesantren. Misalnya tentang salat berjama'ah yang diwajibkan bagi seluruh santri untuk melaksanakan salat berjama'ah di masjid.

Berikut temuan penelitian di pondok pesantren Ummusshabri Kendari terkait perencanaan dan upaya peningkatan sumber daya manusia:

Tabel 1

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1	Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di pesantren Ummusshabri?	<ul style="list-style-type: none"> · perencanaan dan prediksi tentang kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan dengan memperhatikan keadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang telah ada.. · Pesantren Ummusshabri selalu merencanakan tenaga pendidik dan kependidikan yang harus dipenuhi pada tahun tahun yang akan datang. · Perencanaan berdasarkan analisis kesenjangan antara SDM yang ada dengan SDM yang dibutuhkan.
2	Bagaimana upaya peningkatan sumber daya manusia di pesantren Ummusshabri?	<ul style="list-style-type: none"> - Orientasi yang dilakukan di pondok pesantren memberikan kemudahan bagi karyawan baru untuk lebih bisa mengenai organisasi sehingga akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. - pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan di pondok pesantren Ummusshabri memberikan dampak yang positif bagi sumber daya manusia yang ada. Terutama dalam bidang bahasa. - Upaya yang dilakukan melalui pendidikan demi tercapainya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang mumpuni dalam pendidikan. -Upaya yang dilakukan untuk pengembangan santri yaitu: Membekali santri dengan ilmu pengetahuan, life skill, menumbuhkan jiwa sosial dan kreativitas dalam diri santri.

Sumber Data: Observasi Pondok Pesantren Ummushabri, Senin 03 April 2017

5. Kesimpulan

Berdasarkan fokus penelitian, paparan data, dan temuan hasil penelitian serta analisis pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pondok pesantren Ummusshabri menerapkan 3 (tiga) langkah dalam proses perencanaan sumber daya manusia yang dikembangkan, yaitu: Menilai kapasitas sumber daya manusia saat ini, memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia, dan menganalisis kesenjangan antara sumber daya manusia yang ada dengan sumber daya manusia yang dibutuhkan.

2. Upaya yang Dilakukan untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam hal ini untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan telah dilakukan dengan baik dan memberikan dampak yang positif bagi perkembangan pondok pesantren. Hal tersebut dilakukan dengan pengembangan sumber daya manusia melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan. Adapun upaya yang dilakukan oleh pondok pesantren Ummusshabri untuk peningkatan sumber daya manusia bagi santri yaitu melalui pendidikan, pembinaan berbasis Agama Islam dan life skill.

Referensi

- Ahmadi, Rulam. Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif, Malang: Universitas Negeri Malang, 2005.
- Assegaf, Abd. Rachman. Membangun Format Pendidikan Islam Di Era Globalisasi, dalam Imam Machali dan Mustofa, Pendidikan Islam Dan Tantangan Globalisasi, Yogyakarta: Ar Ruz Media, 2004.
- Departemen Agama RI, Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah, Jakarta : Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003.
- Fajar, Malik Holistika Pemikiran pendidikan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Ghony, M. Djunaidi dan Almansur, Fauzan. Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi, Jakarta: Arruz Media, 2012.
- Hasyim, Abd. Wahid. Ringkasan Disertasi “Pesantren dan Politik”, Jakarta: 2007.
- <https://ummushabri.wordpress.com/about/> diakses pada hari rabu 15 Februari 2017, jam 12.30.
- Tohardi, Ahmad. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Mastuhu. Dinamika Pendidikan Pondok Pesantren, Jakarta: INIS, 1994.
- Mangkuprawira, Tb Sjafri. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Pesantren Ummusshabri, Lembaga Pendidikan Pesantren Ummusshabri Kendari: Pesantren Ummusshabri, 1973.
- Sukardi. Metodologi Penelitian Pendidikan; Kompetensi dan Praktiknya, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Suprayogo, Imam dan Tobroni. Metodologi Penelitian Sosial-Agama, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Supriono, Edy. Pesantren Di Tengah Arus Globalisasi, dalam A.Z. Fanani dan Elly el Fajri (ed.), Menggagas Pesantren Masa Depan, Geliat Suara Santri Untuk Indonesia Baru, Yogyakarta: Qirta, 2003.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Umiarso dan Zazin, Nur. Pesantren Di Tengah Arus Mutu Pendidikan Menjawab Problematika Kontemporer Manajemen Mutu Pesantren, Semarang: RaSAIL Media Group, 2011.