



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

Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Landasan Pengembangan Berkelanjutan Di Pondok Pesantren

Ira Trisnawati

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari

e-mail: [*iratrismawati@iainkendari.ac.id](mailto:iratrismawati@iainkendari.ac.id)

INFO ARTIKEL

Keywords:

Peningkatan, Sumber Daya Manusia, Pengembangan Berkelanjutan, Pondok Pesantren

JEL classification:

DOI:

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai Landasan Pengembangan Berkelanjutan di Pondok Pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) deskripsi perencanaan sumber daya manusia di pondok pesantren Darul Mukhlisin Kendari, Sulawesi Tenggara (2) deskripsi upaya yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia di pondok pesantren Darul Mukhlisin 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 Darul Mukhlisin, yaitu Ada 2 cara dalam melakukan perencanaan peningkatan sumber daya manusia di pondok pesantren Darul Mukhlisin, yaitu: analisis kebutuhan kegiatan dan analisis kompetensi sumber daya manusia yang ada. (2) Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren Darul Mukhlisin terdiri dua bagian. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan

sumber daya manusia dalam hal ini untuk tenaga pendidik dan kependidikan di pondok pesantren Darul Mukhlisin yaitu melakukan pendidikan dan pelatihan-pelatihan. Sedangkan untuk santri pengembangan melalui jiwa kepemimpinan, *life skill*, dan penanaman jiwa kesosialan.

1. Pendahuluan

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 system *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).

Aset terpenting yang dimiliki oleh suatu negara adalah sumber daya manusia (Sondang. P.Siagian, 2011, 3). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya, tanpa sumber daya manusia yang handal pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak maksimal dalam berdaya guna dan berhsil guna.

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, tantangan yang akan dihadapi oleh Pondok Pesantren semakin kompleks. Pesantren tidak hanya dituntut untuk mempertahankan tradisi dan nilai-nilai keagamaan, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman agar lulusannya bisa bersaing di berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren menjadi suatu keharusan. Ini mencakup peningkatan kompetensi akademik, keterampilan teknologi, serta pengembangan karakter yang kuat.

Peningkatan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja. Artinya prestasi masing-masing pegawai yang ada dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi tersebut.

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, mulai dari kiai utama yang merupakan pimpinan puncak sampai kepada pembantu yang mengurus hal-hal yang sifatnya teknis operasional selama memiliki kewenangan memutuskan dan melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Mastuhu, 1994, 141). Pengembangan sumber daya pesantren inibiasanya sangat terbatas, disebabkan pola kepemimpinan kiai yang umumnya kurang memperdulikan bentuk pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen modern. Segala masalah kepesantrenan tertumpu pada kiai (M. Dawan Rahardjo, 138).

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitan pada pondok pesantren Darul Mukhlisin yang merupakan salah satu pondok pesantren di kota Kendari. Berdasarkan pengamatan sementara bahwa pondok pesantren Darul Mukhlisin memberlakukan pembebasan biaya bagi setiap santrinya, baik untuk sekolah formal maupun kegiatn non formal yang diselenggarakan oleh pondok pesantren. Pemberlakuan ini terjadi dikarenakan

kebanyakan peserta didik yang masuk di pesantren ini berasal dari keluarga yang tidak mampu. Kondisi ini berpengaruh pada penyediaan sumber daya di pondok pesantren sehingga sumber daya yang diberdayakan lebih banyak berasal dari kalangan alumni untuk menjadi pengurus pondok ataupun tenaga pendidik sebagai bentuk pengabdian atas keilmuan yang telah didapatkan selama “nyantri”.

Masalah yang lain adalah kurangnya upaya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pesantren. Kemudian tidak adanya upah yang diberikan, pengurus pondok tidak ada imbalan tetap yang diberikan, terkecuali pengurus tersebut ikut mngajar di pendidikan formal yang diselenggarakan pesantren. Namun demikian, semua kebutuhan sehari-hari disediakan oleh pihak pondok pesantren.

Dengan permasalahan yang ada, pondok pesantren Darul Mukhlisin tidak luput dari beberapa keunikan, di antaranya jumlah santri yang terus meningkat dengan pesat dari tahun ke tahun. Para santri digembleng sebaik mungkin, sehingga tak sedikit yang telah menorehkan prestasi di bidang akademik maupun bidang lainnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan sederet penghargaan baik tingkat kabupaten maupun tingkat provinsi. Dalam pengelolaan santri, pondok pesantren darul Mukhlisin sangat mementingkan ketaatan santri terhadap aturan pondok.

Merujuk pada paparan di atas, peneliti akan mengalisis bagaimana sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren darul Mukhlisin memiliki andil dalam pengembangan pondok pesantren serta upaya-upaya yang dilakukan pimpinan pesantren dalam mengembangkan pondok pesantren. Peran 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. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk mengkaji dan mendalami terkait perencanaan dan upaya yang dilakukan untuk “Peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai Landasan Pengembanagan Berkelanjutan di Pondok Pesantren”.

2. Kajian Pustaka

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi sebab SDM ini menjadi faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan atau organisasi.

Sonny Sumarsono mengemukakan bahwa sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat (Sonny Sumarsono, 2003).

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014: 14) sumber daya manusia (SDM) yaitu orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya, dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan paling penting terkait penentuan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Ahmad Tohardi bahwa sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan,

emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan (Ahmad Tohardi, 2002).

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Di samping itu, manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam intergrasi dua substansi yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh (fisik/jasmani) sebagai unsur materi, dan jiwa yang bersifat non materi. Hubungan kerja yang paling intensif di lingkungan organisasi adalah antara pemimpin dengan para pekerja (staf) yang ada di bawahnya. Hubungan kerja semakin penting artinya dalam usaha organisasi mewujudkan eksistensinya di lingkungan tugas yang lebih luas dan kompetitif pada masa yang akan datang. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pandangan tentang manusia berkaitan erat dan bahkan merupakan bagian dari suatu kepercayaan, pandangan tentang konsep manusia merupakan masalah sentral yang akan mewarnai corak berbagai segi peradaban yang dibangun atasnya. Pentingnya arti konsep manusia dalam system berfikir seorang pemikir, terutama karena manusia itu penting bukan demi pengetahuan manusia saja, tetapi lebih penting adalah karena syarat bagi pembenaran kritis dan landasan yang aman bagi pengetahuan manusia (Muhammad Yasin Nasution, 1996).

Dalam teori pendidikan, yang dikembangkan dunia barat, dikatakan bahwa perkembangan manusia dipengaruhi oleh pembawaan (nativisme). Sebagai lawannya berkembang pula teori yang mengajarkan bahwa perkembangan seseorang ditentukan oleh lingkungannya (empirisme). Sebagai sintesanya dikembangkan teori ketiga yang mengatakan bahwa perkembangan seseorang itu ditentukan oleh pembawaan dan lingkungannya (konvergensi) (Ngalim Purwanto, 1992). Manusia ketika dilahirkan memiliki beberapa potensi yang dapat dikembangkan, dan pendidikanlah yang mempunyai peran utama dalam mewujudkan perkembangan itu.

Sumber daya manusia yang handal berbasis islam menurut Yasin adalah sumber daya manusia yang pada hakikatnya harus diletakan di atas pondasi kesadaran emosional (hamba Allah) dan rasional (khalifah Allah). Tidak ada pertentangan antara kesadaran emosional dalam mendidik (A. Fatah Yasin, 2011).

b. Pondok Pesantren

Kata pondok pesantren terdiri dari dua kata, “pondok” dan “pesantren”. Jika ditelusuri, kata ini tidak seutuhnya berasal dari bahasa Indonesia. Akar kata pondok disinyalir terambil dari bahasa arab “funduk” yang berarti hotel atau asrama (Hasbullah, 1999).

Sedangkan C.C Berg berpendapat bahwa istilah pesantren berasal dari kata shastri yang dalam bahasa india berarti orang yang tahu buku-buku suci agama hindu, atau seorang yang sarjana ahli kitab-kitab suci agama hindu (Yasmadi, 2002).

Pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan dengan bentuk sebagai proses pengembangan keilmuan, moral dan ketrampilan para santri menjadi tujuan utamanya. Istilah pesantren berasal dari kata santri dengan awalan “pe” dan akhiran “an” yang memiliki arti tempat tinggal santri. (Abd. Muin dkk. 2007. 17).

Pondok pesantren memiliki peran penting dalam pembentukan karakter dan moral bangsa. Dalam kehidupan bermasyarakat pondok pesantren memiliki peran penting antara lain: (1) Pendidikan Moral dan Agama, Pesantren menekankan pada pembentukan akhlak dan budi pekerti yang luhur, serta pemahaman yang mendalam terhadap ajaran Islam. (2) Pusat Dakwah, Pesantren menjadi pusat penyebaran dakwah Islam, baik melalui kegiatan pengajian, ceramah, maupun penyuluhan agama kepada masyarakat sekitar tempat tersebut. (3) Pemberdayaan Ekonomi, Beberapa pesantren dapat mengembangkan program pemberdayaan ekonomi bagi santri dan masyarakat sekitar, seperti koperasi pesantren, pelatihan kewirausahaan, dan usaha mikro.

Unsur – unsur dalam pesantren dapat disebut sebagai ciri-ciri yang secara umum dimiliki oleh Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan sekaligus lembaga sosial yang secara informal itu terlibat dalam pengembangan masyarakat pada umumnya. Adapun unsur- unsur pondok pesantren sendiri meliputi: Kiai adalah orang yang memiliki ilmu agama (Islam) plus amal dan akhlak yang sesuai dengan ilmunya. Menurut Saiful Akhyar Lubis, menyatakan bahwa “Kiai adalah tokoh sentral dalam suatu pondok pesantren, maju mundurnya pondok pesantren ditentukan oleh wibawa dan kharisma sang kiai. Karena itu, tidak jarang terjadi, apabila sang kiai di salah satu pondok pesantren wafat, maka pamor pondok pesantren tersebut merosot karena kiai yang menggantikannya tidak sepopuler kiai yang telah wafat itu. (Saiful Akhyar Lubis. 2007. 169). Kiai merupakan elemen yang paling esensial dari suatu pesantren. Ia seringkali bahkan merupakan pendirinya. Masjid merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dengan pesantren, masjid merupakan bangunan sentral sebuah pesantren, dibanding bangunan lain, masjidlah tempat serbaguna yang selalu ramai atau paling banyak menjadi pusat kegiatan warga pesantren. Santri, Nurcholish Madjid juga memiliki pendapat berbeda. Di dalam pandangannya asal usul kata “Santri” dapat dilihat dari dua pendapat. Pertama, pendapat yang mengatakan bahwa “Santri” berasal dari kata “sastri”, sebuah kata dari bahasa Sansekerta yang artinya melek huruf. Pendapat ini menurut Nurcholish Madjid didasarkan atas kaum santrikelas literery bagi orang Jawa yang berusaha mendalami agama melalui kitab-kitab bertulisan dan berbahasa Arab. Kedua, pendapat yang mengatakan bahwa perkataan santri sesungguhnya berasal dari bahasa Jawa, dari kata “cantrik” berarti seseorang yang selalu mengikuti seorang guru kemanapun guru ini pergi menetap. (Yasmadi, 2005.61).

c. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia secara konseptual memandang manusia sebagai satu kesatuan jasmani dan rohani yang tidak terpisahkan. Sehingga untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus mempunyai arah dan tujuan yang jelas. Secara umum Prijono Triptoherijanto berpendapat bahwa arah dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa merupakan keharusan dalam usaha-usaha pembinaan di berbagai sector. Usaha-usaha tersebut antara lain: meningkatkan mutu gizi, meningkatkan layanan kesehatan, memperluas fasilitas serta memperbaiki mutu pendidikan dan latihan (Prijono Triptoherijanto, 1989).

Eksistensi bangsa Indonesia di tengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pemantapan iman dan takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa (Jimmly Ash-Shidiqie, 1996). Hal ini dapat diusahakan melalui pendidikan sebagai alternatifnya.

Pendidikan tidak bisa dipisahkan dari kenyataan hidup dimasa yang akan datang, yakni masa dimana anak didik itu mengarungi kehidupan. Oleh karena itu pendidikan harus didesain untuk kehidupan lebih baik pada masa mendatang, begitu pula penanaman nilai-nilai yang mampu membekali kehidupan di masa mendatang, yang bersumber dari agama juga harus diberikan. Ini meliputi kualitas dan keunggulan kompetensi sumber daya manusia, sampai dengan masyarakat yang ideal yang dicita-citakan sesuai dengan tuntutan masa depan yang berlandaskan nilai-nilai islam (A. Qodry. Azizy, 2004).

Salah satu faktor penting dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas adalah rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2014).

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah menjadikan manusia-manusia yang produktif sehingga jumlah penduduk yang besar itu dapat menjadi modal dasar dan bukan malah sebagai beban dalam pembangunan nasional (Priyono][opTriptoherijanto, 1989).

Sumber daya yang dibutuhkan dalam membangun bangsa Indonesia khususnya pada era global ini sebagaimana yang dikutip oleh Asmaun Sahlan dari Moh. Kasiran, paling tidak ada lima kompetensi yang harus dimiliki yaitu: Kompetensi akademik, yaitu berkaitan dengan penguasaan dan kemampuan metode keilmuan dalam rangka penguasaan dan pengembangan ilmu dan teknologi; Kompetensi professional, yaitu berkaitan dengan wawasan, perilaku dan kemampuan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam realitas kehidupan masyarakat; Kompetensi dalam menghadapi perubahan, yaitu kemampuan untuk mengantisipasi, mengelola dan memanfaatkan perubahan untuk mencapai keunggulan di masa depan; Kompetensi kecendikiaan, yaitu kemampuan untuk memberikan perhatian dan kepedulian yang nyata kepada sesama manusia atau kepedulian sosial; Kompetensi nilai-nilai dan sikap, yaitu kemampuan untuk selalu menempatkan segala persoalan dalam kerangka nilai-nilai pancasila, budaya bangsa, iman, taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (Asmaun Sahlan, 2003).

Perencanaan SDM merupakan proses pengambilan keputusan dalam menyewa dan menempatkan staf dalam perusahaan. Keduanya melibatkan rancangan pekerjaan, rekrutmen, skrining, kompensasi, pelatihan, promosi, dan kebijakan pekerjaan.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengambilan keputusan dengan memperhatikan kemahiran 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)

Ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa yang akan datang menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan sebuah perusahaan ataupun sebuah lembaga dapat terlaksana dengan baik dan benar. Ketika ada gambaran terkait kekurangan dibandingkan dengan kebutuhan, maka perusahaan atau lembaga dapat melakukan perekrutan pegawai baru,

promosi dan transfer secara proaktif sehingga tidak mengganggu dari kegiatan perusahaan atau lembaga tersebut.

Karena pentingnya perencanaan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi, maka tidak berlebihan bila dikatakan bahwa perencanaan merupakan ekstrak atau inti dari manajemen itu sendiri. Pentingnya perencanaan bagi sebuah organisasi dikarenakan dengan perencanaan yang baik, teliti dan akurat akan dapat mengurangi resiko atau ketidakpastian di masa yang akan datang.

Dalam membuat perencanaan SDM yang baik ada 4 hal yang harus diperhatikan yang membentuk system yaitu: jumlah SDM, peramalan kebutuhan SDM yang akan datang, adanya perubahan posisi SDM yang ada sekarang di dalam organisasi yang dikarenakan oleh adanya kematian, pension, promosi, PHK dan mengundurkan diri dan evaluasi secara kontinyu terhadap performa SDM yang ada (Ahmad Tohardi, 2002).

Perencanaan sumber daya manusia dengan perencanaan strategik perlu diinterasikan untuk memudahkan organisasi melakukan berbagai tindakan yang diperlukan, sehingga ketika terjadi perubahan dan tuntutan tujuan pengintegrasian perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mengidentifikasi dan menggabungkan faktor-faktor perencanaan yang saling terkait, sistematis, dan konsisten. (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2014. 54).

Pelaksanaan system perencanaan sumber daya manusia yang baik dan efektif perlu adanya dukungan dengan pemilihan teknik terbaik dengan cara rekrutmen identifikasi, perencanaan karir dan evaluasi perencanaan sumber daya manusia.

d. Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya untuk dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektifitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Pengembangan sumber daya manusia (human recourse development) adalah proses untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. (Wilson Bangun, 2012. 200). Pengembangan merupakan proses sepanjang masa ketika karyawan bekerja pada organisasi atau perusahaan. Pengembangan sudah sebagai kebutuhan organisasi dan individu secara bersinambungan sesuai dengan dinamika eksternal. Dengan demikian aset sumber daya manusia yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perlu dipersiapkan dan dikembangkan untuk penyesuaian dengan pekerjaan baru, promosi, dan pekerjaan baru setelah pension. (Sjafri Mangkuprawira, 2011. 151.)

Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. (R Wayne Mondy, 2008. 210-211). Tujuan utama dilakukannya pengembangan sumber daya manusia adalah agar

sumber daya manusia yang ada dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif yang nantinya berdampak pada pengawasan yang lebih sedikit terhadap sumber daya manusia dan yang paling utama adalah agar sumber daya manusia dapat cepat berkembang sehingga memberikan manfaat yang besar bagi organisasi.

Menurut Burhanuddin Yusuf(2015) Pengembangan dapat bermanfaat bagi organisasi dan bermanfaat bagi karyawan. Bagi suatu organisasi manfaat dalam penyelenggaraan program pengembangan tenaga kerja, antara lain: peningkatan produktivitas kerja, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja, mendorong sikap keterbukaan, memperlancar jalannya komunikasi, penyelesaian konflik secara fungsional.

Selain manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pengembangan yang baik bermanfaat pula bagi para karyawan atau anggota organisasi, yaitu antara lain: membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan berbagai masalah, terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional, timbulnya dorongan, peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stres, tersedianya informasi tentang berbagai program, meningkatkan kepuasan kerja, semakin besarnya pengakuan atas pengakuan seseorang, semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri, mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan (Burhanuddin Yusuf. 2015)

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. (Desimone,R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M. 2001. 1).

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas serta memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja terhadap perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.

Pembangunan sumber daya memang cukup mendasar sebagai sasaran pembangunan manusia dengan segenap perangkat fisik dan batinnya. Penyerapan sumber daya alam dan lingkungan tanpa mengikut sertakan pembangunan sumber daya manusia, akan berakibat tumbuhnya eksploitasi yang berlebihan.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang berfokus pada pengajaran nilai-nilai Islam, namun perannya kini semakin luas mencakup pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Pesantren memiliki fungsi tidak hanya sebagai pusat pembelajaran agama, tetapi juga sebagai tempat pengembangan karakter, keterampilan, dan pengetahuan yang esensial untuk menghadapi tantangan masa depan.

Secara moril bagaimana melibatkan spiritualitas sosial tersebut dalam menata lingkungan sosialnya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sehingga pesantren harus lebih terbuka dan fleksibel dalam melihat realitas sosial, alam dan lingkungan serta sistem kelebagaannya, dengan segala kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada secara praktik harus mampu mendidik dan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai tuntutan zaman. (H.M. Yusuf Hasyim. 1988. 95-96).

Menurut A. Halik dkk (A. Halim dkk. 1996.2) mengklasifikasikan beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dipondok pesantren yaitu: 1) Faktor Internal mencakup keseluruhan kehidupan pondok pesantren yang dapat dikendalikan oleh pimpinan, diantaranya; *Pertama*, visi, misi dan tujuan pesantren. Untuk memenuhi visi, misi dan tujuan pondok pesantren diperlukan tujuan yang baik serta implementasi pelaksanaan yang tepat. *Kedua*, visi misi dan tujuan pondok pesantren satu dan lainnya mungkin memiliki kesamaan, namun strategi untuk mencapai visi, misi dan tujuan tidak sama. 2) Faktor Ekternal merupakan lingkungan di mana pondok pesantren itu berada harus benar-benar diperhitungkan meliputi kebijaksanaan pemerintah, faktor sosio –kultural masyarakat disekitar dan perkembangan iptek di luar pesantren yang semakin pesat.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu peneliti menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu secara jelas dan sistematis (Sukardi, 2003). Jenis penelitian deskriptif ini juga disebut penelitian pra eksperime karena dalam penelitian ini melakukan eksplorasi, menggambarkan dengan tujuan untuk dapat menerangkan dan memprediksi terhadap gejala yang berlaku atas dasar data yang diperoleh di lapangan (Sukardi, 2003). Artinya, penelitian ini akan menggambarkan secara rinci, jelas, dan lengkap terhadap objek penelitian terkait interaksi sesama variable atau dengan lingkungan sekitarnya.

Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif interaktif yang berupa studi kasus, yaitu penelitian yang diarahkan untuk menghimpun data, mengambil data, mengambil makna, dan memperoleh pemahaman dari kasus tersebut (M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almansur, 2012).

Untuk menemukan sejauh mana perkembangan pondok pesantren melalui sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren Darul Mukhlisin Kendari, maka diperlukan rincian tahap analisis berdasarkan rumusan masalah yang diangkat, tujuan serta manfaat penelitian yang akan ditemukan pada penelitian ini sehingga dapat menggambarkan secara luas dan mendalam. Oleh karena itu, peneliti lebih tertarik menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan berupa studi kasus. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada pondok pesantren Darul Mukhlisin yang beralamat di Jalan Budi Utomo No.38, Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Perencanaan Sumber daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu fungsi yang menjadi dasar efektifitas penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia (kutipan 177). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia berperan sebagai kompas dalam manajemen. Adapun perencanaan yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren Darul Mukhlisin, yaitu: 1) Analisis kegiatan yang dimaksud dalam perencanaan dimaksudkan agar kegiatan yang diselenggarakan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik di lingkungan pondok pesantren darul Mukhlisin. Sebagaimana menurut Barry Cushwai yang dikutip oleh Ahmad Tohardi bahwa proses yang sistematis dan mengalisis terus menerus dalam kebutuhan-kebutuhan organisasi SDM dalam kondisi yang selalu berubah, dan mengembangkan kebijakan personaliyang sesuai dengan rencana jangka panjang. 2) Analisis kompetensi SDM yang ada dilakukan untuk menyusun perencanaan yang

digunakan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga apa saja dan seperti apa kriteria yang diperlukan yang akan direkrut oleh pihak pondok pesantren. Penentuan jenis kriteria tenaga yang diperlukan dilakukan secara bersama-sama dengan tetap melibatkan para pengelola pondok pesantren.

Menurut H. Buchari Zainun yang dikutip oleh Ahmad Tohardi bahwa formasi riil sebagai suatu rencana kebutuhan akan SDM untuk jangka waktu tertentu seharusnya disusun berdasarkan kriteria objektif seperti: jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja, dan perkiraan kapasitas kerjasama orang, prinsip pelaksanaan pekerjaan, jenjang dan jumlah pangkat dari jabatan yang tersedia dan kemampuan keuangan organisasi.

Dari teori di atas melakukan analisis kompetensi SDM yang ada pada saat ini sehingga pada saat perekrutan sumber daya manusia bisa mencapai kebutuhan yang memang sangat penting bagi kelangsungan pondok pesantren.

2. Upaya yang Dilakukan untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Pondok pesantren yang merupakan pola pendidikan yang ada di Indonesia diantara kegiatan yang umum dilakukan di pondok pesantren meliputi pengajian kitab kuning, pengajian al-Qur'an, madrasah, diba'an, barzanji dan kegiaatan tambahan lain. Pondok pesantren disamping juga merupakan pusat pengembangan dan penyebaran ilmu-ilmu agama yang mempunyai lima elemen dasar tradisi yakni pondok (asrama), masjid, santri. Kiai dan pengajian kitab klasik (kuning). Pengembangan sumber daya yang baik di pondok pesantren ditandai dengan semangat kerja yang tinggi dan bertanggung jawab oleh para pengurus atau ustadz-ustadzah terhadap perkembangan pendidikan pondok pesantren.

Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam hal ini guru yang ada di pondok pesantren Darul Mukhlisin yaitu: 1) Pengembangan melalui pendidikan. Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa akhir proses tersebut adalah adanya proses perubahan tingkah laku yang diharapkan (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2014). Setiap perubahan tingkah laku dapat dipakai sebagai ukuran berhasilnya proses pendidikan. Melalui pendidikan sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren Darul Mukhlisin memberikan dampak yang begitu baik. 2) Pengembangan melalui pelatihan Setelah dilakukan penelitaian terhadap pondok pesantren Darul Mukhlisin diketahui bahwa pondok pesantren melakukan beberapa tahapan sebelum menentukan suatu program pengembangan sumber daya manusia, yaitu: Identifikasi masalah, dilakukan sebelum penentuan program pengembangan sumber daya manusia, hal ini dilakukan untuk mengetahui *issue* yang ada di pondok pesantren. Penentuan kebutuhan, kebutuhan ditentukan berdasarkan skala kebutuhan yang ada di pondok pesantren. Keberadaan dana, keberadaan dana harus juga dipertimbangkan demi terlaksananya suatu program pengembangan sumber daya manusia. Penentuan sarana, bertujuan untuk memberikan porsi yang tepat sesuai dengan sasaran objek yang dituju. Penentuan program, ketepatan program sangat penting demi mendapatkan hasil yang maksimal. Pelaksanaan program, program dilaksanakan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Evaluasi, hal ini dilakukan untuk mengetahui samapai dimana keberhasilan program yang telah dilaksanakan.

Hal tersebut tidak jauh berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagin yaitu, untuk meningkatkan kemaampuan para karyawan perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut: 1) Penentuan

kebutuhan; 2) Penentuan sarana; 3) Penetapan isi program; 4) Identifikasi prinsip-prinsip pembelajaran; 5) pelaksanaan program; 6) Identifikasi manfaat; 7) Penilaian pelaksanaan program (Sondang, P. Siagin, 2011).

Usaha-usaha yang dilakukan pihak pondok pesantren Darul Mukhlisin agar pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini santri dapat optimal adalah dengan jalan:

a) Pengembangan Melalui Jiwa Kepemimpinan

Memberikan peran dan tanggung jawab kepada santri dalam event kegiatan pondok seperti Forum kajian Ramadhan dan Haflah Akhirussannah. Hal itu dilakukan agar santri-santri yang ada memiliki jiwa kepemimpinan. Santri dilatih menjadi pemimpin agar kelak ketika terjun di masyarakat mereka mampu berdaya guna. Sebagaimana pendapat Veithzal dan Deddy bahwa kepemimpinan sebagai suatu alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita (Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2009). Dari beberapa pendapat tersebut dapat diketahui pengembangan jiwa kepemimpinan sangat perlu dilakukan di pondok pesantren. Sebagaimana bahwa pondok pesantren merupakan tempat pengkaderan ulama.

b) Pengembangan Melalui *Life Skill*

Dengan berbagai kegiatan yang dilakukan pondok pesantren Darul Mukhlisin bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah civitas akademika pondok pesantren termasuk di dalamnya kiai, pengasuh, ustadz-ustadzah, pengurus dan santri sehingga mereka memiliki kecakapan hidup di manapun berada.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Rahardjo Dawam dengan bekal kecakapan hidup yang baik, diharapkan para lulusan akan mampu memecahkan problema kehidupan yang dihadapi termasuk mencari atau menciptakan pekerjaan bagi mereka yang tidak melanjutkan pendidikannya (Rahardjo Dawam, 1995). Kecakapan hidup merupakan orientasi pendidikan yang mensinergikan mata pelajaran menjadi kecakapan hidup yang diperlukan seseorang, dimanapun ia berada, bekerja atau tidak bekerja, apapun profesinya. Kecakapan hidup terdiri kecakapan hidup yang bersifat umum dan khusus. Menurut Malik Fadjarkecakapan hidup sama dengan empat pilar pendidikan yang dicanangkan UNESCO, yakni *learning to know* (belajar untuk mengetahui), *learning to do* (belajar melakukan), *learning to be* (belajar menjadi diri sendiri), dan *learning to live together* (belajar hidup dalam bersamaan) (Kunandar, 2009). Pengembangan kecakapan hidup yang nampak di pondok pesantren Darul Mukhlisin yakni adanya pelatihan menjahit, pertukangan, perkebunan, yang mana hal tersebut dilakukan di luar jam pelajaran di madrasah.

c) Pengembangan Melalui Penumbuhan Jiwa Kesosialan

Jiwa kesosialan masyarakat pondok pesantren Darul Mukhlisin begitu tampak dalam kehidupan sehari-hari. Berbagai kegiatan biasa dilakukan dengan tanpa memandang status, suku dan ras. Misalnya saja dalam kegiatan masak bersama. Di pondok pesantren lumrah saja untuk makan bersama meski masak sendiri. Pada umumnya yang memasak adalah santri putri. Pondok pesantren yang merupakan tempat berbaurnnyaberagam jenis pribadi manusia dengan keunikan dan latar belakang yang berbeda. Dengan telah tumbuhnya jiwa sosial yang tinggi maka santri akan lebih mudah terjun di masyarakat. Yang mana peran masyarakat sangat erat kaitannya dengan pengembangan pondok

pesantren. Sebagaimana yang dikemukakan Sulthon dan Khusnuridho bahwa hubungan pondok pesantren dengan masyarakat memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pondok pesantren yang bersangkutan. Oleh karena itu, perlu dilakukan sebaik-baiknya (Sulthon dan Khusnuridlo, 2006).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan dari pondok pesantren Darul Mukhlisin kota Kendari terkait “Peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai Landasan Pengembangan Berkelanjutan Di Pondok Pesantren”, maka peneliti dapat menyimpulkan ada dua cara dalam melakukan perencanaan peningkatan sumber daya manusia di pondok pesantren Darul Mukhlisin, yaitu: analisis kebutuhan kegiatan dan analisis kompetensi sumber daya manusia yang ada. Sedangkan Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pendidikan, pelatihan-pelatihan, pengembangan jiwa kepemimpinan, *life skill*, dan penanaman jiwa kesosialan.

References

- Azizy, A. Qodry. (2004). *Melawan Globalisasi Reinterpretasi Ajaran Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dawam, Rahardjo. (1995). *Dunia Pesantren Dalam Peta Pembauran, dalam Pesantren dan Pembauran*. Jakarta: LP3ES
- Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M (2001)., *Human Resource Management*. Fort Worth: Harcourt College Published.
- Fajar, Malik. (2005). *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ghony. M Djunaidi dan Almansur, Fauzan. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*. Jakarta: Arruz Media.
- Hasbullah, (1999), *Kapita Selekta Islam*, Jakarta: Rajawali Press.
- Hasyim, H.M. Yusuf. (1988). *Peranan dan Potensi Pesantren dalam Pembangunan*. Jakarta: P3M.
- Jimmly Ash-Shidiqie. (1996). *Sumber Daya Manusia untuk Indonesia Masa Depan*. Bandung: Mizan
- Kunandar. (2009). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Lubis, Saiful Akhyar. (2007). *Konseling Islami Kyai dan Pesantren*, Yogyakarta: ELSAQ Press.
- Mangkuprawira, Sjafril (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mastuhu. (1994). *Dinamika Pendidikan Pondok Pesantren*. Jakarta: INIS
- Muin, Abd. Dkk. (2007). *Pesantren dan Pengembangan Ekonomi Umat*. Jakarta: Prasasti.
- Nawawi. Gaol (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Purwanto, Ngelim, (1992), *Psikologi Pendidikan*: Bandung, Rosdakrya.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press
- Sahlan, Asmaun. (2003). *Pendidikan dan Kualitas SDM*, Malang: Tarbiyah UIN Malang.
- Siagin, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan; Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulthon dan Khusnuridlo. (2006). *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global*. Yogyakarta: Laksbbang Pressindo
- Sumarsono, Sony, (2003), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia* : Yogyakarta, Graha Ilmu.

- Supriono, Edy, (2003), *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.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tohardi, Ahmad, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bandar Maju.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Triptoherijanto, Prijono. (1989). *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Wayne Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Yasin, A. Fatah, (2011), *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: UIN Maliki Press.
- Yasmadi, (2002), *Modernisasi Pesantren*, Jakarta: Ciputat Press.
- Yasmadi, (2005). *Modernisasi Pesantren: Kritik Nurcholish Madjid Terhadap Pendidikan Islam Tradisional*. Jakarta: Ciputat Press.
- Yusuf, Burhanuddin (2015) *Manajemen Sumberdaya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah*, Jakarta:uuuuuu hgzzz Rajawali Pers.