

KONSTRUKSI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN

Oleh:

MUHAMMAD AMIN

(Pimpinan Pondok Pesantren Darussalam Kampar)

ABSTRAK

Penelitian tentang konstruksi pengembangan sumberdaya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren merupakan penelitian untuk menelaah tingkat sumber daya manusia (SDM) di pondok pesantren. Konstruksi pengembangan sumberdaya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren, bukan sekedar “*transfer of knowledge*” ataupun “*transfer of training*”. Tetapi lebih merupakan suatu sistem yang di tata di atas pondasi SDM. Siklus perkembangan perubahan konstruksi pengembangan sumber daya manusia telah mengikuti alur perubahan. Jika tidak mengikuti alur perubahan, maka pengembangan sumberdaya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren akan ketinggalan dari perubahan zaman. Untuk itu pada era tersebut konstruksi SDM, materi dan kurikulum Pondok Pesantren dihadapkan pada tantangan kehidupan modern, yang serba simpel dan praktis sesuai perkembangan teknologi. Hasil penelitian menunjukkan: konstruksi pengembangan sumberdaya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren Se-Kabupaten Kampar menanamkan tiga aspek *civic knowledge*, *civic disposition*, *civic skill* sesuai dengan realitas SDM. Pada akhir penelitian ini, SDM bisa diperoleh dengan pendidikan, latihan, dan input guru dari jenjang pendidikan yang sesuai jurusannya, sehingga menjadi *smart and good citizenship* dalam konteks sebenarnya.

Kata Kunci: *Kontruksi SDM Pondok Pesantren*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia disingkat SDM (*human resource*)¹ memiliki posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan dan menempatkan fungsinya sebagai *human resource* pembangunan sehingga harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas SDM diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan dan tuntutan masyarakat.² Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem pengembangan yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar

¹ Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi, atau seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Lihat: MM. Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*, (Bandung : Mizan, 2005), hlm. 110.

² Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang professional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum professional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pengembangan sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat. Lihat: Moeljanto Tjokrowinoto, *Pembangunan Dilema dan Tantangan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 28.

kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi pengembangan. Fungsi-fungsi pengembangan sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan, kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan. Kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian, merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan, merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi, merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan, merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan, merupakan salah satu fungsi pengembangan sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
10. Pemberhentian, merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Fungsi-fungsi dari pengembangan sumber daya manusia menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan asli Indonesia memiliki akar tradisi sangat kuat dilingkungan masyarakat Indonesia berkembang sejalan dengan proses Islamisasi di Nusantara, pesantren merupakan produk budaya Indonesia yang *indigenous*.³ Sebagai lembaga pendidikan Islam, eksistensi

³ Mahmud Yunus, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2002), hlm. 28. Karel A. Steenbrink, *Beberapa Aspek Tentang Islam di Indonesia*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2000), hlm. 160.

lembaga pendidikan pesantren menurut Abdurrahman Mas'ud memiliki peran dan fungsi sebagai berikut: (1) Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan yang melakukan transfer ilmu-ilmu agama (*tafaqquh fi al-din*) dan nilai-nilai Islam (*Islamic values*), (2) Pondok Pesantren sebagai lembaga keagamaan yang melakukan kontrol sosial, dan (3) Pondok Pesantren sebagai lembaga keagamaan yang melakukan rekayasa sosial (*social engineering*) atau perkembangan masyarakat (*community development*).⁴

Kekuatan figur Kyai/Buya/Ulama, pesantren berperan penting dalam intelektualisasi dan intensifikasi keimanan masyarakat muslim nusantara secara massif.⁵ Bahkan menurut Ahmad Tafsir dikatakan sebagai berikut: Pesantren sebagai komunitas dan sebagai lembaga pendidikan yang besar jumlahnya dan luas penyebarannya di berbagai pelosok tanah air telah banyak memberikan saham dalam pembentukan manusia Indonesia yang religius. Lembaga tersebut telah melahirkan banyak pemimpin bangsa di masa lalu, kini, dan agaknya juga di masa yang akan datang. Lulusan pesantren tak pelak lagi, banyak yang mengambil partisipasi aktif dalam pembangunan bangsa.⁶

Dengan lebih mengorientasikan peningkatan kualitas santrinya ke arah penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan

⁴ Abdurrahman Mas'ud, *Sejarah dan Budaya Pesantren*, dalam Ismail Sm (ed), : *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, (Semarang : Pustaka Pelajar, 2002), hlm. 3.

⁵ Mastuki HS, MA, *Pendidikan Pesantren antara Normativitas dan Objektivitas*, *Majalah Pesantren*, (LAKPESDAM NU. Edisi I/ Th. 1/ 2002), hlm. 20.

⁶ Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 191.

pada nilai-nilai luhur ajaran Islam. Melalui lembaga pendidikan pesantren, peserta didik dilatih untuk mandiri, membina diri agar tidak tergantung kepada orang lain, kecuali kepada Tuhan, untuk ikhlas dalam segala perbuatan dan dapat saling tolong menolong dengan sesama manusia.⁷ Secara spesifik, karakteristik pondok pesantren dalam bentuknya yang masih murni adalah sebagai berikut:

1. Adanya hubungan yang akrab antara santri dengan kyai,
2. Adanya kepatuhan santri yang sangat tinggi kepada kyai,
3. Adanya pembiasaan hidup hemat dan sikap sederhana dalam kehidupan duniawi,
4. Adanya penanaman sikap kemandirian yang sangat terasa dalam memenuhi segala keperluan,
5. Adanya jiwa tolong-menolong dan persaudaraan yang sangat mewarnai pergaulan di pondok pesantren,
6. Adanya penekanan dan penanaman kedisiplinan dalam ketepatan waktu shalat, kegiatan pendidikan, kegiatan peribadatan, dan dalam perilaku sehari-hari,
7. Adanya pembiasaan hidup prihatin untuk mencapai tujuan mulia, seperti *tirakat*, *shalat tahajjud*, *riyadlah*, dan lain-lain,

⁷ Pupuh Fathurrahman, *Pengembangan Pondok Pesantren*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 104.

- Adanya lingkungan pendidikan yang strategis untuk penanaman sikap dan kehidupan beragama yang baik, karena pesantren merupakan tempat pendidikan dan pengajaran agama.⁸

B. PEMBAHASAN

Menurut bahasa, konstruksi adalah susunan dan hubungan kata dalam kalimat atau kelompok kata. Makna suatu kata ditentukan oleh konstruksi dalam kalimat atau kelompok kata.⁹ Makna konstruksi (*construction meaning*) adalah makna yang terdapat dalam konstruksi kebahasaan.¹⁰ Konstruksi dalam kenyataannya adalah konsep yang cukup sulit untuk dipahami dan disepakati. Kata konstruksi mempunyai beragam interpretasi, tidak dapat didefinisikan secara tunggal, dan sangat tergantung pada konteksnya. Beberapa definisi konstruksi berdasarkan konteksnya perlu dibedakan atas dasar: proses, bangunan, kegiatan, bahasa dan perencanaan.

Pengembangan (*developing*) merupakan salah satu perilaku manajerial yang meliputi pelatihan (*couching*) yang digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan seseorang dan memudahkan

⁸ Jamaludin Malik, *Pemberdayaan Pesantren, Menuju Kemandirian dan Profesionalisme Santri*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hlm. 20.

⁹ Hasan Alwi. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2007),

¹⁰ Belajar merupakan proses kognitif yang melibatkan tiga proses yang berlangsung hampir bersamaan, yaitu : (1) memperoleh informasi baru, (2) transformasi informasi, dan (3) menguji relevansi dan ketetapan pengetahuan. Lihat: Sarwiji, *Semantik Pengantar Kajian Makna*. Yogyakarta: Media Perkasa, 2008) Lihat Juga: Pusat Bahasa *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2005),

penyesuaian terhadap pekerjaan dan kemajuan kariernya.¹¹ Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi,¹² atau tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi atau instansi tertentu.

Menurut Harris dan Desimone, “*Human resource development can be defined as a set of systematic and planned activities designed by an organization to provide its members with necessary skills to meet current and future job demands*” (Pengembangan Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang).¹³

Pesantren menurut bahasa (etimologi) berasal dari kata "santri", yang dengan awalan *pe-* dan akhiran *-an* berarti tempat tinggal para santri. Kata "santri" juga merupakan penggabungan antara suku kata *sant* (manusia baik) dan *tra* (suka menolong), sehingga kata pesantren dapat diartikan sebagai tempat mendidik manusia yang baik.¹⁴

¹¹ Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 243.

¹² Moh. Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunadarma, 1995) hlm. 2.

¹³ Harris and DeSimone, *Human Resource Management, Second Edition*, (USA: Harcourt Bluc & Company, 1999), hlm. 2.

¹⁴ Ridwan Nasir, *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal; Pondok Pesantren di Tengah Arus Perubahan*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 80-

Prof John berpendapat bahwa istilah santri berasal dari bahasa Tamil, yang berarti guru mengaji. Sedang C.C. Berg berpendapat bahwa istilah tersebut berasal dari kata *shastri* yang dalam bahasa India berarti orang yang tahu buku- buku suci Agama Hindu atau seorang sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Kata *shastri* berasal dari kata *shastra* yang berarti buku- buku suci, buku- buku agama atau buku- buku tentang pengetahuan.¹⁵

Zamakhshyari Dhofier menyebutkan bahwa menurut Profesor Johns, istilah "santri" berasal dari bahasa Tamil yang berarti guru mengaji, sedang C.C. Berg berpendapat bahwa istilah tersebut berasal dari istilah *shastri* yang dalam bahasa India berarti orang yang tahu buku-buku suci Agama Hindu, atau seorang sarjana ahli kitab suci Agama Hindu. Kata *shastri* berasal dari kata *shastra* yang berarti buku-buku suci, buku-buku agama atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan.¹⁶ Dalam hubungan dengan usaha pengembangan dan pembinaan yang dilakukan oleh Pemerintah (Kementerian Agama RI),

81. Abdurrahman Assegaf, *Pendidikan Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: SUKA Press, 2007), hlm. 86.

¹⁵ Ruchman Basori, *The Founding Father: Pesantren Modern Indonesia*, (Jakarta: Inceis, 2008), hlm. 33.

¹⁶ Pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang tertua di Indonesia, setelah rumah tangga (keluarga). Walaupun perhatian para ahli peneliti baru dilakukan terhadap pesantren yang dimulai akhir-akhir ini, sudah banyak jumlah buku,majalah atau makalah yang berkembang, namun masih banyak rahasia-rahasia dalam pesantren yang belum terungkap. Dimana bagian yang belum terungkap itu adalah bagian yang memang sulit untuk diungkapkan. Lihat: Zamakhshyari Dhofier, *Tradisi Pesantren (Studi tentang Pandangan Hidup Kyai)*, (Jakarta: LP3ES, 2000), hlm. 18.

pengertian yang lazim dipergunakan untuk pesantren adalah sebagai berikut:

1. Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada umumnya pendidikan dan pengajaran tersebut diberikan dengan cara *non-klasikal* (sistem *Bandongan* dan *Sorongan*) di mana seorang kyai mengajar santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh ulama-ulama besar sejak abad pertengahan, (*Sistem Bandongan dan Sorongan*) di mana seorang kyai mengajar santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang tertulis dalam bahasa Arab oleh ulama-ulama besar sejak abad pertengahan, sedang para santri biasanya tinggal dalam pondok/asrama dalam lingkungan pesantren tersebut.
2. Pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada dasarnya sama dengan pondok pesantren tersebut diatas tetapi para santrinya tidak disediakan pondokan di kompleks pesantren, namun tinggal tersebar di seluruh penjuru desa sekeliling pesantren tersebut (*Santri kalong*), dimana cara dan metode pendidikan dan pengajaran agama Islam diberikan dengan sistem *wetonan*, para santri berduyun-duyun pada waktu-waktu tertentu (tiap hari jum'at, ahad, selasa atau tiap-tiap waktu shalat dan sebagainya).
3. Pondok pesantren dewasa ini adalah gabungan antara sistem pondok dan pesantren yang memberikan pendidikan dan pengajaran agama Islam dengan sistem *bandongan*, *sorongan*

atau *wetonan* dengan disediakan pondokan untuk para santri yang berasal dari jauh dan juga menerima santri *kalong*, yang dalam istilah pendidikan moderen telah menuhi kriteria pendidikan non formal serta menyelenggarakan juga pendidikan formal berbentuk madrasah dan bahkan sekolah umum dalam berbagai bentuk tingkatan dan aneka kejuruan sesuai dengan kebutuhan masyarakat masing-masing.¹⁷

Masuknya Islam ke bumi Nusantara ini, baik pada gelombang pertama (abad ke-7 M) maupun gelombang ke-2 (abad ke-13) tidak diikuti oleh muncul atau berdirinya madrasah. Lembaga-lembaga pendidikan yang bermunculan seiring dengan penyebaran Islam di Nusantara, terutama di Jawa, ketika itu ialah pesantren. Dengan alasan itu pula pesantren secara historis seringkali disebut tidak hanya identik dengan makna keislaman, tetapi juga mengandung makna keaslian Indonesia (*indigenous*). Sementara madrasah merupakan perkembangan lebih lanjut dari pesantren. Karena itu menjadi penting untuk mengamati proses historis sebagai mata rantai yang menghubungkan perkembangan pesantren di masa lalu dengan munculnya madrasah di kemudian hari.¹⁸

¹⁷ Marwan Saridjo, dkk, *Sejarah Pondok Persantren di Indonesia*, (Jakarta: Dharma Bhakti, 2002), hlm. 9-10. Lihat: Mujamil Qomar, *Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam; Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 58.

¹⁸ Harjati Soebadio dan Parsudi Suparlan, *Agama sebagai Sasaran Penelitian Filologi, Pengetahuan Budaya, Ilmu-ilmu Sosial dan Pengkajian Masalah-masalah Agama*, (Jakarta: Balitbang Depag RI, 2000), hlm. 32.

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan tertua di Indonesia dan sejarahnya telah mengakar secara berabad-abad. Sebagai lembaga pendidikan Islam khas Indonesia, khususnya di Pulau Jawa. Pesantren memiliki keunikan tersendiri yang tidak dapat ditemui dalam sejarah peradaban Timur Tengah sekalipun.

Pesantren atau pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang cukup unik karena memiliki elemen dan karakteristik yang berbeda dengan lembaga pendidikan Islam lainnya. Elemen-elemen Islam yang paling pokok, yaitu: pondok atau tempat tinggal para santri, masjid, kitab-kitab klasik, kyai dan santri. Kelima elemen inilah yang menjadi persyaratan terbentuknya sebuah pesantren, dan masing-masing elemen tersebut saling terkait satu sama dengan lain untuk tercapainya tujuan pesantren khususnya, dan tujuan pendidikan Islam, pada umumnya, yaitu membentuk pribadi muslim seutuhnya (*insan kamil*).¹⁹ Dalam penelitian ini sebagai sampel adalah 11 Pondok pesantren. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah metode Purposive sampling.²⁰

TABEL 1

¹⁹ Ahmad Malik Fadjar, *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*, (Jakarta: LP3NI, 1998), hlm. 11.

²⁰ Metode Purposive sampling adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang sering digunakan dalam penelitian. Secara bahasa berarti "sengaja". Jadi, purposive sampling berarti teknik pengambilan sampel secara sengaja. Maksudnya, peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil tidak secara acak, tapi ditentukan sendiri oleh peneliti. Pengambilan sampel berdasarkan "penilaian" peneliti mengenai siapa-siapa saja yang pantas memenuhi persyaratan untuk dijadikan sampel. Lihat: Arifin, *Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta; Lilin Persada Press, 2010), hlm. 26-36.

**PONDOK PESANTREN YANG DIPILIH SEBAGAI SAMPEL PENELITIAN
TAHUN 2016/2017**

No	Nama Pondok Pesantren	Kab.	Lama Belajar	Jumlah Guru/ TU	Jumlah Santri	Pimpinan
1.	Ponpes Assalam Naga Beralih	Kampar	6 Th	114	708	Muhammad Amin, M.Pd
2.	Ponpes Bahrul 'Ulum Al-Islamy Pantai Raja	Kampar	6 Th	42	430	Paet, S.Pd
3.	Ponpes At-Taufiq Petapahan	Kampar	6 Th	28	177	H Abdul Jalal Ja'far
4.	Ponpes Ansharullah Pulau Birandang	Kampar	6 Th	35	150	M Nur, S.HI
5.	Ponpes Madrasah Tarbiyah Islamiyah (PP-MTI) Tanjung Berulak	Kampar	6 Th	50	283	Drs. Zulkifli, M.Ed
6.	Ponps Daarun Nahdah Thawalib Bangkinang	Kampar	6 Th	114	1.316	Drs. H.Rusydi Nur
7	Ponpes Al Badr Bangkinang	Kampar	6 Th	24	99	Drs. Al Yasser, ME.I
8.	Ponpes Islamic Centre Al Hidayah Kampar	Kampar	6 Th	61	577	KH.Muhammad Abduh, Lc.MA.
9.	Ponpes Anshor Al-Sunnah Kampar	Kampar	6 Th	76	798	Muhamad Herison, S.Ag.
Jumlah				544	4.538	

Narasumber dan informan dalam penelitian ini berjumlah 544 Guru/Ustadz pada pondok pesantren yang dipilih, terdiri dari Pimpinan pondok pesantren, guru-guru dan Pengasuh Pondok Pesantren, yang diambil dan dipilih dari 9 pondok pesantren di Kabupaten Kampar.

Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kelompok, yaitu:

1. Perencanaan, yaitu persiapan yang dilakukan untuk menghadapi berbagai kondisi di masa depan. Dimulai dari pernyataan misi lalu menyusun rencana strategis untuk jangka panjang.
2. Pengorganisasian, yaitu meliputi mengatur guru dan sumber daya lainnya melalui cara yang konsisten dengan tujuan Pondok Pesantren. Fungsi ini penting saat terjadi restrukturisasi atas operasinya seperti perubahan jabatan.
3. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi kebiasaan orang lain demi mencapai tujuan bersama. Fungsi ini tidak hanya memberi instruksi tetapi juga memotivasi guru dengan cara memberikan tanggung jawab yang lebih besar pada guru.
4. Pengendalian, yaitu melibatkan pengawasan dan evaluasi pekerjaan. Fungsi ini untuk mengevaluasi secara kontinu sehingga Pondok Pesantren dapat memastikan bahwa telah menempuh langkah yang benar untuk mencapai tujuan.

Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren disebut sebagai mitra strategis karena:

1. Persoalan SDM yang dampaknya terhadap strategi Pondok Pesantren sulit untuk ditiru. Para manajer SDM harus memahami strategi Pondok Pesantren. Selanjutnya, mereka harus bergerak dari perspektif "*bottom-up*" ke perspektif "*top down*".

2. Sebuah Pondok Pesantren yang kehilangan seluruh peralatannya namun tetap menjaga keterampilan dan pengetahuan tenaga kerjanya dapat kembali ke dalam bisnis tersebut dengan relatif cepat. Namun, Pondok Pesantren yang kehilangan tenaga kerjanya, tapi masih memiliki peralatan, tidak akan pernah pulih.

Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren terdapat beberapa pandangan atas peran SDM sebagai mitra strategis yaitu:

1. Pertama, SDM sekedar operasional dan bahwa aktivitas SDM tidak strategis sama sekali. Aktivitas SDM hanya menangani sedikit masalah, yaitu memastikan orang digaji dengan tepat waktu, dan mengiklankan lowongan pekerjaan sesuai tenggat waktu surat kabar.
2. Kedua, peran SDM mencocokkan atau beradaptasi dengan strategi Pondok Pesantren. Peran strategis SDM di sini untuk mengadaptasi praktik SDM individual (perekrutan, pemberian penghargaan, dan seterusnya) menyesuaikan dengan strategi khusus Pondok Pesantren dan keunggulan kompetitif.
3. Ketiga, pengembangan SDM sebagai rekan setara dalam proses perencanaan strategis. Di sini, peran SDM bukan hanya untuk mengadaptasi aktivitasnya dengan strategi bisnis Pondok Pesantren dan menjalankan tugas operasional sehari-hari seperti membayar guru. Misalnya, SDM berpartisipasi dan memengaruhi keputusan.

Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren sebagai mitra strategis dapat dibagi menjadi 4 (empat) kelompok yaitu:

1. Perspektif personel: Pondok Pesantren merekrut dan menggaji orang tetapi tidak berfokus untuk mengambil yang terbaik atau mengembangkan guru yang luar biasa.
2. Perspektif kompensasi: Pondok Pesantren menggunakan bonus, insentif gaji, dan pembedaan gaji guna menghargai guru yang berkinerja tinggi.
3. Perspektif keselarasan: Para manajer senior memandang guru sebagai aset strategis, namun tidak berupaya untuk memeriksa dengan saksama kapabilitas-kapabilitas SDM.
4. Perspektif kinerja-tinggi: Para eksekutif SDM dan yang lain memandang SDM sebagai sistem yang melekat di dalam sistem yang lebih besar, yakni implementasi strategi Pondok Pesantren.

Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren sebagai unsur utama yang berpengaruh adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan keputusan seleksi dan promosi dengan model-model kompetensi yang tervalidasi.
2. Mengembangkan strategi yang memberikan dukungan tepat waktu dan efektif untuk keterampilan yang dituntut oleh implementasi strategi organisasi.

3. Melaksanakan kebijaksanaan kompensasi dan pengembangan kinerja yang menarik, mempertahankan dan memotivasi guru berkinerja tinggi

Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren yang strategis akan memfokuskan pada produktivitas perilaku guru dalam organisasi. Perilaku stratejik adalah perilaku produktif yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi. Strategi ini terdiri dari dua kategori umum yaitu:

1. Perilaku inti adalah alur yang langsung berasal dari kompetensi inti perilaku yang didefinisikan organisasi. Perilaku tersebut sangat fundamental untuk keberhasilan organisasi.
2. Perilaku dalam situasi tertentu (*situation-specific behaviors*) yang esensial pada titik-titik kunci dalam rantai nilai Pondok Pesantren. Misalnya berupa keterampilan *cross-selling* yang dibutuhkan oleh Bank Cabang.

Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja guru ada tiga perangkat variabel yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian), dan demografis (umur, asal usul, jenis kelamin).
2. Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi

Faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain:

1. Usaha yang dicurahkan, terdiri dari: motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
2. Kemampuan individual, terdiri dari: bakat, minat, dan faktor kepribadian.
3. Dukungan organisasional, terdiri dari: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan pengembangan dan rekan kerja

Terdapat 7 (tujuh) konsep yang dapat diimplementasikan melalui konsep pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren yaitu:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialistik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarannya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelgasiian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif

3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para guru yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi
5. Mendorong sikap keterbukaan pengembangan melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi

Bagi pimpinan pondok pesantren, usaha untuk mengimplementasikan konsep sumber daya manusia ini, antara lain:

1. Membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
3. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
4. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

5. Peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik.
6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat diimplementasikan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
7. Meningkatkan kepuasan kerja.
8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
9. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan

Selanjutnya implementasi konsep pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren dapat dilihat dari tujuan di adakannya pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan mutu kerja
3. Meningkatkan ketepatan dalam *human resource planning*
4. Meningkatkan moral kerja
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Implementasi konsep pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren dapat diarahkan pada 3 (tiga) sasaran, yaitu:

1. Aspek kognitif. Aspek kognitif, yaitu menyangkut kemampuan pikir manusia untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan suatu

fenomena. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini sering disebut dengan pengetahuan

2. Aspek psikomotorik. Aspek psikomotorik, yaitu menyangkut kemampuan manusia melaksanakan anggota fisiknya untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menyelesaikan masalah. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini sering disebut dengan keterampilan.
3. Aspek afektif. Aspek afektif, yaitu menyangkut kemampuan manusia untuk menangkap dan menerjemahkan segala sesuatu dengan mata hatinya, yang kemudian menjadi pembimbingnya dalam bertindak. Dalam kehidupan sehari-hari aspek ini dekat dengan konsep tentang moral, mental, etika dan sikap.

Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik, dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu ilmu yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian tersebut di atas mengandung tiga hal pokok, diantaranya:

1. Pendidikan merupakan salah satu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.
2. Pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dan diselenggarakan dengan pendekatan struktural
3. Pendidikan merupakan serangkaian kegiatan pengalihan ilmu dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar tertentu.

Menurut pasal 2 dan pasal 3 PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan guru negeri sipil bahwa tujuan dan sasaran diklat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian etika guru negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi
2. Menciptkan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dalam keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 38 Tahun 2002 tentang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Kepemimpinan di jajaran Departemen Dalam Negeri dan Daerah Pasal 2 menyebutkan bahwa:

1. Diklat prajabatan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah Negara, bidang tugas dan budaya organisasi agar mampu melaksanakan tugas dan peranannya sebagai pelayan masyarakat;
2. Diklat kepemimpinan bertujuan untuk :
 - a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dilandasi kepribadian dan etika PNS.

- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.
- e. Mencapai persyaratan atau kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

C. PENUTUP

Pertama, konstruksi pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren se-Kabupaten Kampar, secara konsep dapat dijelaskan sebagai berikut: Dalam konsep pengembangan sumber daya manusia; guru mengeksplorasi potensi yang di miliki. Konsep pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren, dalam kelas guru mengajarkan untuk saling menghargai perbedaan, menerima kehadiran kelompok, suku, dan latar belakang sosial yang berbeda. Dalam realitas kegiatan pembelajaran; guru sangat dominan dalam proses belajar mengajar. Dominasi guru dalam kegiatan belajar mengajar menunjukkan adanya potensi sumber daya manusia dalam pendidikan. Penggunaan metode pembelajaran, mendorong santri berpartisipasi lebih aktif dalam kegiatan belajar dan pengiringnya kepada pengembangan sumberdaya manusia yang optimal.

Kedua, implementasi kontrukpsi pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren se- Kabupaten Kampar, pada kajian teori sangat bermanfaat untuk membangun harmoni sosial. Dalam pemahaman teori sosial; setiap individu memiliki kemandirian dalam menentukan pilihan, sikap dan perbuatan dengan tetap mempertimbangkan kebersamaan dalam komunitas. Penghargaan terhadap kreativitas dan partisipasi individu adalah upaya aktualisasi diri. Implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan di pondok pesantren se- Kabupaten Kampar, menanamkan tiga aspek penting bagi guru yaitu; *civic knowledge*, *civic disposition*, dan *civic skill*. Guru harus mempunyai *Civic knowledge* (pengetahuan) yang sesuai bidang keahliannya, memahami konsep-konsep tentang kehidupan di pondok psantren. Guru harus mempunyai *civic disposition* (sikap) perilaku dan perbuatan sebagai warga pondok yang bertanggung jawab. Mempunyai sikap yang terpuji dalam melakukan perbuatan yang bermanfaat.

Bibliografi

- Abdurrahman Assegaf, *Pendidikan Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: SUKA Press, 2007).
- Abdurrahman Mas'ud, *Sejarah dan Budaya Pesantren, dalam Ismail Sm (ed), : Dinamika Pesantren dan Madrasah*, (Semarang : Pustaka Pelajar, 2002).
- Ahmad Malik Fadjar, *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*, (Jakarta: LP3NI, 1998).
- Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000).
- Anslim Strauss Julied Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1997).
- Anton Bakker dan Achmad Charis Zubair, *Metodologi Penelitian Filsafat*, (Yogyakarta : Kanisius, 1992).

- Arifin, *Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta; Lilin Persada Press, 2010).
- Burhan Bungun, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).
- Gabriel Amin Silalahi, *Metode Penelitian dan Study Kasus* (Sidoarjo: CV. Citra Media, 2003).
- Harjati Soebadio dan Parsudi Suparlan, *Agama sebagai Sasaran Penelitian Filologi, Pengetahuan Budaya, Ilmu-ilmu Sosial dan Pengkajian Masalah-masalah Agama*, (Jakarta: Balitbang Depag RI, 2000).
- Harris and DeSimone, *Human Resource Management, Second Edition*, (USA: Harcourt Bluc & Company, 1999).
- Hasan Alwi. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2007).
- HM. Diah, *Penelitian Kualitatif Dalam Penerapan*, Terj. (Pekanbaru: Depdiknas Pusat Bahasa, Balai Bahasa Pekanbaru, 2000).
- Jamaludin Malik, *Pemberdayaan Pesantren, Menuju Kemandirian dan Profesionalisme Santri*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005).
- Karel A. Steenbrink, *Beberapa Aspek Tentang Islam di Indonesia*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2000).
- Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995).
- Lexy J. Maloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1997).
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2002) cet: XVII.
- Mahmud Yunus, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta : Bina Aksara, 2002).
- Marwan Saridjo, dkk, *Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia*, (Jakarta: Dharma Bhakti, 2002).
- Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 1983).
- Mastuki HS, MA, *Pendidikan Pesantren antara Normativitas dan Objektivitas, Majalah Pesantren*, (LAKPESDAM NU. Edisi I/ Th. 1/ 2002).
- Michael Quin Patton, *Qualitative Evolution and Reasearch Methode*, (Newbury Park: Sage Publication, 1990).
- MM. Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*, (Bandung : Mizan, 2005).
- Moeljanto Tjokrowinoto, *Pembangunan Dilema dan Tantangan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005).
- Moh. Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunadarma, 1995).
- Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006).

Mujamil Qomar, *Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam; Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007).

Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006).

Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kwalitatif* (Yogyakarta: Rakesarasin, 1990).

Pupuh Fathurrahman, *Pengembangan Pondok Pesantren*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000).

Ridwan Nasir, *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal; Pondok Pesantren di Tengah Arus Perubahan*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008).

Ruchman Basori, *The Founding Father: Pesantren Modern Indonesia*, (Jakarta: Inceis, 2008).

Sarwiji, *Semantik Pengantar Kajian Makna*. Yogyakarta: Media Perkasa, 2008) Lihat Juga: Pusat Bahasa Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga. (Jakarta: Balai Pustaka, 2005).

Soeharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002).

Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009).

Suwardi Endraswara, *Metodelogi Penelitian Sastra: Epistemologi, Model, Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Caps, 2003).

U.Maman, dkk., *Metodologi Penelitian Agama ; Teori dan Praktek*, (Jakarta : PT. Rajawali Press, 2004.

Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren (Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, (Jakarta: LP3ES, 2000).