

Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur

Fery Diantoro

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo

e-mail: ferydianu@gmail.com

Abstract

Dedicated personnel in pesantren have a great responsibility towards the management of education, even though the quality and qualifications are not the same as education personnel in general. Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar presents and provides programs to improve their quality through the personnel management approach. This research is a descriptive study with a qualitative approach. Data were collected through interviews, observation, and documentation. The results of the discussion showed that the dedicated personnel at Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar were an integrated unit of educational human resources that functioned as educators. Devotion as an embodiment to explore and practice the teachings of Islam (tafaqquh fi al-din), train to be human beings, and strengthen expertise to engage and serve in the community. Management is applied based on morality and Islamic values that prioritize local wisdom, culture, and independence of Pesantren in an effort to create the professional staff.

Keywords: *Service Personnel, Islamic Education Personnel Management, Boarding School*

Abstrak

Personalia pengabdian di pesantren, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pengelolaan pendidikan walaupun kualitas dan kualifikasinya tidak sama seperti personalia pendidikan pada umumnya. Menghadapi hal tersebut, Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar menghadirkan dan menyediakan program-program guna meningkatkan kualitas mereka melalui pendekatan manajemen personalia. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil diskusi menunjukkan bahwa personalia pengabdian di Pesantren Wali Songo Ngabar merupakan satu kesatuan unit sumber daya manusia pendidikan yang berfungsi sebagai pendidik. Pengabdian sebagai perwujudan untuk mendalami dan mengamalkan ajaran Islam (tafaqquh fi al-din), melatih menjadi insan kamil dan pemantapan keahlian guna terjun dan mengabdikan di masyarakat luas. Manajemen diterapkan berdasarkan moralitas dan nilai-nilai Islam

yang mengedepankan kearifan lokal, budaya dan kemandirian pesantren dalam upaya menciptakan tenaga yang profesional.

Kata Kunci: *Personalia Pengabdian, Manajemen Personalia Pendidikan Islam, Pondok Pesantren*

Pendahuluan

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang menjadi khazanah pendidikan dan budaya Islam di Indonesia dan dalam perjalanan sejarah pendidikan Islam di Indonesia, peran pesantren tidak diragukan lagi. Pesantren telah memberikan kontribusi yang besar bagi perkembangan pendidikan dan pembentukan sumber daya manusia Indonesia, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Untuk menghadapi tantangan dan tuntutan perkembangan zaman serta kebutuhan umat, pesantren haruslah siap dengan kekuatan yang dimilikinya, memberikan fasilitas pendidikan dengan pemenuhan personalia yang mumpuni untuk mengelola pendidikan. Seperti pernyataan Rohadi Abdul Fatah bahwa pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang tertua di Indonesia, menjadikan pondok pesantren sebagai tumpuan harapan, dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di lingkungan masyarakat, maka pondok pesantren harus berani tampil dan mengembangkan dirinya sebagai pusat keunggulan.¹

Keberadaan pesantren selama ini, masih ada yang memiliki problem kelembagaan. Kondisi riil di lapangan, banyak ditemukan adanya pondok pesantren yang justru tidak mampu mengikuti perkembangan. Hal tersebut disebabkan di antaranya faktor pengelolaan. Sebagaimana yang disampaikan Qomar bahwa usia pesantren tradisional yang begitu tua tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan kekuatan atau kemajuan manajemennya.²

¹ Rohadi Abdul Fatah, *Rekonstruksi Pesantren Masa Depan* (Jakarta: Listafaka Putra, 2005), hlm. 20.

² Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 59.

Problem kelembagaan pesantren bisa saja terletak pada manajemen yang diterapkannya yang masih bersifat tradisional.³

Problem kelembagaan dan manajemen di atas dapat berasal dari pengelola dan personalia. Hal tersebut setidaknya dapat dilihat bahwa standarisasi personalia di pesantren masih belum jelas.⁴ Proses rekrutmen dilakukan secara tertutup ataupun orientasi kerjanya hanya sebatas pengabdian saja sehingga tingkat kinerjanya rendah⁵. Realitas tersebut sangat bertentangan dengan kebutuhan lembaga pendidikan yang memerlukan personalia-personalia yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang jelas untuk peningkatan mutu pendidikan.

Kondisi personalia pendidikan pesantren yang sedemikian kompleks, memberikan tantangan kepada Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur (selanjutnya disebut Pondok Ngabar) yang sedang mengembangkan program pengabdian pada personalianya dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk menjalankan roda organisasi pesantren dan proses pendidikan di dalamnya.

Program pengabdian adalah agenda wajib tahunan di Pondok Ngabar. Program ini diperuntukkan bagi para santri yang baru menyelesaikan program pendidikan di Pondok Ngabar selama empat atau enam tahun. Program pengabdian dilaksanakan sebagai bentuk pemberdayaan alumni dalam rangka memenuhi kebutuhan personalia pendidikan di pondok. Selain itu, program ini sebagai sarana pemantapan alumni untuk kembali ke daerahnya atau masyarakat secara luas.

Personalia pengabdian di Pondok Ngabar yang berasal dari alumni, belum memiliki kualifikasi akademik yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas sebagai personalia pendidikan, khususnya untuk menjalankan tugas mendidik dan mengajar. Sebagaimana yang telah ditetapkan regulasi untuk menjadi guru harus memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau yang setara.

³ Abdul Kholiq Syafa'at dkk., "Strategi Pengembangan Pondok Pesantren dalam Era Globalisasi di Kabupaten Banyuwangi," *Inferensi* 6 (2), (2015): 245.

⁴ Nurul Yakin, "Studi Kasus Pola Manajemen Pondok Pesantren Al-Raisiyah di Kota Mataram," *Ulumuna* 18 (1), (2017): 199-220.

⁵ Abdul Kholiq Syafa'at dkk., "Strategi Pengembangan, hlm. 245.

Dengan segala keterbatasan yang dimiliki personalia pengabdian di Pondok Ngabar, mereka tetap menjalankan tugas seperti tenaga kependidikan pada sekolah formal lainnya. Guna menjaga kualitas kinerjanya, Pondok Ngabar harus memperhatikan dan mengelola personalia pengabdian dengan bijaksana.

Dalam rangka menjaga kualitas kinerja personalia pengabdian tersebut, Pondok Ngabar telah menyediakan berbagai program pembinaan dan pengembangan serta program pengawasan dan penilaian untuk perbaikan kualitas. Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai dan mutu pendidikan di Pondok Ngabar semakin meningkat. Bagaimanapun juga, personalia pengabdian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di Pondok Ngabar, yang menjalankan amanah dan tugas-tugas mendidik, mengasuh dan mengelola pondok.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia, pengembangan kelembagaan, dan membina jaringan baik internal maupun eksternal, sangat diperlukan dalam mengelola sumber daya manusia di pesantren.⁶ Keberadaan sumber daya manusia (ustadz), sangat penting karena semua aspek kegiatan organisasi serta pembelajaran yang ada bergantung kepada mereka. Hal itu dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairul Huda di Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo yang membahas tentang keprofesionalan dan kualitas kelembagaan.⁷ Kaitan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di pesantren, Muhammad Taufiqurohman mengkritisnya dalam penelitiannya. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk menyeleksi tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan kualifikasi agar mampu memaksimalkan kinerja secara efektif dan efisien. Pada faktanya, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia masih belum dilaksanakan secara mendalam sesuai dengan teori sehingga hasil yang didapat juga belum maksimal.⁸

⁶ Mukhibat, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pondok Pesantren," *Forum Tarbiyah* 10 (2), (2012): 174-185.

⁷ Hairul Huda, "Optimalisasi Manajemen Sumberdaya Pendidik (*Ustadz*) Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo Jember," *Al-TA'DIB* 11 (1), (2018): 1-18.

⁸ Muhammad Taufiqurrahman, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab.

Pada ranah pesantren, hasil penelitian Abdullah Qodir menjelaskan bahwa implementasi manajemen personalia, dilaksanakan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan berbagai dinamika kegiatan di dalamnya.⁹ Menguatkan hal tersebut, penelitian Ahmad Fauzan dan Sri Ilham Nasution menjelaskan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di pesantren dilakukan melalui tahapan perencanaan dan pelaksanaan. Perencanaan dilakukan berdasarkan dengan melakukan evaluasi dengan menggunakan analisis *trend* yaitu data tahun lampau digunakan untuk memprediksi kebutuhan SDM di masa yang akan datang. Sedangkan, pelaksanaan dilakukan dengan analisis rancang pekerjaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan pelatihan.¹⁰ Ditambah oleh Haromain dalam penelitiannya, strategi mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia pesantren melalui tahap analisis kebutuhan, implementasi dan evaluasi.¹¹

Berbagai penelitian yang sudah dilakukan, memiliki persamaan pada pendekatan yang digunakan, yakni pendekatan manajemen personalia. Menggunakan pendekatan yang sama, artikel ini fokus pada penerapan manajemen dan prosesnya terhadap personalia pendidikan Islam berbasis pengabdian yang ada di pesantren. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar Ponorogo, Jawa Timur. Melalui pendekatan kualitatif, artikel ini disajikan secara deskriptif dan data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan demikian, artikel ini dapat melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya, dengan fokus pada mendeskripsikan gambaran mengenai implementasi manajemen personalia berbasis pengabdian yang dilakukan oleh Pondok Ngabar.

Rejang Lebong Bengkulu,” *At-Ta’lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18 (1), (2019): 203–222.

⁹ Abdullah Qodir, “Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Alfalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara,” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 1 (3), (2012): 272–282.

¹⁰ Ahmad Fauzan Fauzan, “Manajemen Sumber Daya Manusia pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar Lampung Selatan,” *al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6 (1), (2018): 1–12.

¹¹ Haromain Haromain, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren,” *Jurnal Pendidikan Humaniora* 1 (2), (2013): 136–149.

Personalia Pengabdian di Pesantren

Pesantren, dalam hal ini adalah lembaga pendidikan Islam yang memiliki ciri khas dan unik sebagai tempat pengabdian. Ada beberapa definisi tentang pesantren. Dhofier, mendefinisikan pesantren sebagai sebuah asrama pendidikan tradisional, para siswanya semua tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan Kiai. Selain itu, definisi pesantren oleh Dhofier juga mengharuskan pesantren mempunyai asrama untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam kompleks yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar dan kegiatan keagamaan lainnya. Komplek ini biasanya dikelilingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹² Ditambahkan oleh Mastuhu, pesantren diartikan sebagai lembaga pendidikan tradisional Islam untuk memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama menekankan pentingnya moral agama Islam, sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari”.¹³

Regulasi kebijakan pendidikan Islam menegaskan bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan keagamaan Islam berbasis masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan Diniyah atau secara terpadu dengan jenis pendidikan lainnya (PP RI No. 55 tahun 2007). Dipertegas oleh PMA No. 3 tahun 2012¹⁴, bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan keagamaan Islam berbasis masyarakat baik sebagai satuan pendidikan dan/atau sebagai wadah penyelenggara pendidikan.

UU Nomor 18 Tahun 2019 menjelaskan bahwa pesantren merupakan lembaga berbasis masyarakat dan didirikan oleh perseorangan, yayasan, organisasi masyarakat Islam, dan/atau masyarakat yang menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah Swt. Fungsi pesantren untuk menyemaikan akhlak mulia serta memegang teguh ajaran Islam *rahmatan lil 'alamin* yang tercermin dari sikap rendah hati, toleran, keseimbangan,

¹² Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Cet. 8 rev (Jakarta: LP3ES, 2011), hlm. 18.

¹³ Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren, Suatu Kajian tentang Unsur dan Nilai Sistem Pendidikan Pesantren* (Jakarta: INIS, 1994), hlm. 6.

¹⁴ PMA No. 3 tahun 2012 telah dicabut melalui Peraturan Menteri Agama (PMA) RI No. 9 Tahun 2012 Tentang Pencabutan PMA No. 3 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Keagamaan Islam.

moderat, dan nilai luhur bangsa Indonesia. Hal itu dicapai melalui pendidikan, dakwah Islam, keteladanan, dan pemberdayaan masyarakat dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dengan demikian, pesantren merupakan lembaga pendidikan yang bernafaskan Islam untuk memahami, menghayati, mengamalkan ajaran Islam (*tafaqquh fi al-din*) dengan menekankan moral agama sebagai pedoman hidup bermasyarakat. Keberadaan pesantren didukung oleh elemen-elemen yang khas seperti kiai, para ustadz, santri serta masjid, dan dalam pengembangannya pesantren dapat secara mandiri sebagai satuan pendidikan maupun dapat menyelenggarakan jenjang, jenis dan jalur pendidikan lainnya.

Merujuk dari konsep di atas sangat tepat jika pesantren digunakan sebagai tempat pengabdian bagi masyarakat. Dalam hal ini, pengabdian yang dimaksud adalah keberadaan dan peranan si pengabdian dalam proses pengembangan pesantren, baik dalam pendidikan atau lainnya.

Pengabdian dalam kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata abdi memiliki makna suatu proses, cara, perbuatan mengabdikan atau mengabdikan diri.¹⁵ Dalam bahasa Arab pengabdian sama dengan *khidmah* yang artinya layanan atau membantu orang lain.¹⁶ Program pengabdian banyak terjadi di pesantren, karena menurut komunitas pesantren, pengabdian (*khidmah*) dianggap lebih penting daripada intelektualitas karena santri percaya bahwa *khidmah* dapat melatih seorang santri untuk memiliki kepribadian altruistik. Itu melatih mereka untuk menjadi manusia yang sempurna atau insan kamil.¹⁷

Pengabdian di pesantren bukanlah sesuatu yang hina, meski dari pemaknaan pengabdian sering diartikan dengan menurunkan derajat diri seseorang karena harus menjadi hamba atau pelayan. Bagi kalangan santri, pengabdian merupakan salah satu usaha yang positif dalam berproses menjadi insan kamil. Budaya pengabdian akan menumbuhkan sikap kepedulian terhadap sesama.

¹⁵ KBBI Daring, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>

¹⁶ Al-Ma'ani, <https://www.almaany.com/>

¹⁷ Waryono Abdul Ghafur, *Tafsir Sosial*, Cet. 1 (Yogyakarta: eLSAQ Press, 2005), hlm. 325.

Pada konteks pengabdian sebagai personalia, Suryosubroto memberikan keterangan bahwa personalia merupakan kesatuan unit manusia yang tergabung dalam satu kumpulan yang mempunyai tugas bersama dalam lingkup aturan yang disepakati bersama.¹⁸ Program pengabdian dapat difungsikan sebagai personalia pendidikan Islam di pesantren sebagaimana yang diimplementasikan oleh Pondok Ngabar. Sesuai dengan konsep tersebut, sang pengabdi di Pondok Ngabar merupakan sumber daya manusia pesantren yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan Pondok Ngabar melalui program pendidikan, pengasuhan ataupun pengelolaan sektor usaha. Jadi, pengabdi di Pondok Ngabar, tidak hanya memiliki fungsi sebagai hamba pesantren, tetapi mereka juga memiliki keterlibatan sebagai ustadz dan atau pengelola di lembaga pendidikan Islam ini. Lembaga pendidikan Islam di sini adalah Pondok Ngabar.

Keberhasilan pengabdian dalam aspek kinerja dan penyelesaian tugas sebagai personalia pendidikan Islam, didukung dengan sifat dan sikap antara lain: 1) berwibawa, 2) memiliki sikap ikhlas dan pengabdian, 3) keteladanan, 4) kelancaran lidahnya yang didapat dari jalan dialog dan musyawarah.¹⁹ Hal tersebut menjadi tuntutan bagi personalia pengabdian di Pondok Ngabar untuk memiliki sifat dan sikap yang dapat menjadikan dirinya profesional. Sifat dan sikap semacam itu, wajib dimiliki oleh person pengabdi, karena keberadaan personalia pengabdian di Pondok Ngabar sangat menentukan keberlangsungan aktivitas program pendidikan bagi santri.

Selanjutnya, personalia pengabdian di Pondok Ngabar merupakan bagian dari sumber daya manusia pesantren yang tidak dapat dipisahkan. Dalam proses pengembangannya, sumber daya manusia memiliki peran aktif terhadap maju dan tidaknya lembaga pendidikan Islam.²⁰ Selain itu, sumber daya manusia mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan serta pengembangan lembaga pendidikan Islam.²¹

¹⁸ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Rineka Cipta, 2010), hlm. 86.

¹⁹ Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 185-187.

²⁰ Malik Fajar, *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*, (Jakarta: LP3NI, 1998), hlm. 28.

²¹ Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*, (Riau: Zanafa Publishing, 2013), hlm. 319.

Tugas dan Tanggung Jawab Personalia Pengabdian di Pesantren

Personalia pengabdian yang baik adalah mereka yang mampu membuat *planing* dan mengambil keputusan. *Planing* dan keputusan dirancang berdasarkan kebijakan dan praktik sesuai dengan situasi dan tantangan dunia pendidikan Islam. Oleh sebab itu, tanpa adanya personalia yang andal, maka lembaga pendidikan Islam tidak memiliki makna untuk peningkatan kualitas manusia.²²

Pondok Ngabar memberikan tugas kepada personalia pengabdian sebagai pendidik. Personalia pengabdian yang difungsikan sebagai pendidik tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama seperti pendidik pada umumnya. Pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mendidik dengan mengupayakan seluruh potensi peserta didik, baik potensi kognitif, afektif maupun psikomotorik, yang dalam ajaran Islam potensi ini harus dikembangkan secara optimal dan seimbang.²³ Sehingga dapat membantu, mengantar serta mengembangkan kemampuan santri untuk memiliki pengetahuan yang luas yang dilandasi akhlak yang mulia.

Selain sebagai pendidik, personalia pengabdian di Pondok Ngabar juga memiliki tugas dan tanggung jawab mengasuh para santri. Selama 24 jam menjalankan aktivitas untuk mengasuh, baik melalui program pembelajaran di kelas maupun kegiatan di luar kelas. Selanjutnya, personalia pengabdian di Pondok Ngabar memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dasar para santri dalam mempelajari dan mendalami ajaran Islam. Mengembangkan kepribadian santri dengan menanamkan akhlak, etika, kedisiplinan dan karakter bersumber dari Islam.

Personalia pengabdian juga memiliki tugas untuk menciptakan dan menjaga kondusifitas suasana pendidikan di pesantren. Hal ini dilakukan guna membantu para santri untuk nyaman belajar di pesantren. Selain itu, kondusifitas sangat diperlukan guna menjaga kualitas hasil aktivitas yang dilakukan oleh santri.

²² Aldo Redho Syam dan Syamsul Arifin, "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi," *AL-ASASIYYA: Journal of Basic Education* 2 (2), (2018): 1-12.

²³ Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, hlm. 173.

Manajemen Personalia Pengabdian di Pesantren

Dalam praktik manajemen pendidikan Islam, pelaksanaan manajemen personalia menekankan pada aspek moralitas yang diyakini sebagai *key success factor* dengan memperhatikan pengelolaan personalia pendidikan Islam yang berlandaskan pada sikap *shidiq* (benar dan jujur), *amanah* (dapat dipercaya, kredibel), *fathonah* (cerdas), dan *tabligh* (komunikatif).

Pondok Ngabar menerapkan manajemen personalia guna mengelola personalia pengabdian (para pengabdian). Implementasi manajemen personalia dilakukan dengan mengedepankan aspek moralitas dan nilai-nilai keislaman yang diyakini akan mengantarkan penerapan manajemen personalia pengabdian yang memiliki kontribusi besar terhadap perkembangan pendidikan pesantren.

Implementasi manajemen personalia pengabdian di Pondok Ngabar dapat dilihat dari program yang diterapkan pada personalia pengabdian. Program pengabdian di Pondok Ngabar yang terdiri dari pengabdian wajib satu tahun, pengabdian empat tahun dan guru kader. Implementasi manajemen dijalankan secara profesional. Karena prinsip yang dipegang bahwa personalia akan membawa dampak perubahan pada lembaga dan dapat menentukan kualitas dan mutu pendidikan.

Guna mencapai tujuan yang maksimal dan menjaga kualitas mutu membutuhkan keterpaduan beberapa komponen manajerial yang dijalankan dengan baik secara efektif dan efisien.²⁴ Manajemen personalia pengabdian dilaksanakan merujuk pada kearifan dan budaya Pondok Ngabar. Ini menunjukkan ciri khas manajemen personalia dan merupakan kekuatan tersendiri bagi pesantren. Proses manajemen yang dilakukan Pondok Ngabar dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang benar-benar beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, serta diharapkan mampu memikul tugas penuh tanggung jawab, melakukan produksi dan reproduksi yang mempunyai kualitas keislaman, keilmuan, dan akhlak mulia demi membangun dirinya, pesantren dan masyarakatnya.

²⁴ M Kharis Fadillah, "Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Pesantren (Studi di Pondok Modern Darussalam Gontor)," *Jurnal At-Ta'dib* 10 (1), (2015): 115-137.

Berikut adalah implementasi fungsi-fungsi manajemen personalia pengabdian di pesantren yang merupakan tahapan atau proses kegiatan dalam menjalankan program dan mengelola para pengabdian.

1. Perencanaan Personalia Pengabdian

Perencanaan yang dilakukan di Pondok Ngabar dalam mengelola program personalia pengabdian diawali dengan analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan mempertimbangkan jumlah person pengabdian yang telah menyelesaikan program pengabdian dan proyeksi kebutuhan kelas pada tahun pelajaran yang akan datang.

Perencanaan harus memperhatikan proyeksi waktu, seperti yang disampaikan oleh Qomar bahwa proses perencanaan setidaknya memperhatikan dimensi waktu lampau, waktu sekarang dan waktu yang akan datang.²⁵ Perencanaan dalam mengelola personalia pengabdian di Pondok Ngabar lebih kepada proyeksi kebutuhan untuk tahun pelajaran baru. Hal itu dilakukan karena setiap tahun, pasti ada pengabdian yang menyelesaikan masa pengabdiannya. Dalam perencanaan juga mempertimbangkan kebutuhan dalam sektor atau lembaga di Pondok Ngabar.

2. Pengadaan Personalia Pengabdian

Pengadaan personalia berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang diperlukan, perekrutan, seleksi dan penempatan.²⁶ Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengadaan personalia pendidikan, yaitu: 1) formasi; 2) mengacu pada analisis jabatan yang telah disusun agar sesuai dengan kualifikasi maupun syarat yang ditentukan; 3) objektif; 4) prinsip *the right man in the right place*.²⁷

Di Pondok Ngabar, formasi yang dibutuhkan tidak dicantumkan. Pengadaan personalia pengabdian dilakukan melalui penunjukan dan pengajuan. Hal itu dilakukan karena Pondok Ngabar memiliki program

²⁵ Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 131.

²⁶ Flippo, *Manajemen Personalia Jilid 1*, hlm. 6.

²⁷ Mustari, *Manajemen Pendidikan*, hlm. 220.

pengabdian sebagai program pengembangan personalia. Pun proses seleksi tidak ada, namun diterapkan penyaringan atau *screening* dengan memperhatikan rekomendasi panitia ujian kelas IV melalui pengamatan.

Program wajib pengabdian yang diterapkan, memberikan peluang untuk menyediakan calon personalia yang betul-betul baik (*surplus of candidates*) dan paling memenuhi kualifikasi (*most qualified and outstanding individuals*) untuk sebuah posisi.²⁸ Dari sini Pondok Ngabrar dapat memilih dan menentukan calon alumni yang akan diikutkan dalam program pengabdian dengan lebih kompetitif untuk mendapatkan personalia yang *the right man on the right place*.

3. Pembinaan dan Pengembangan Personalia Pengabdian

Pembinaan dan pengembangan merupakan sebuah upaya untuk memenuhi standar personalia yang ada pada suatu lembaga pendidikan. Usaha ini dalam rangka mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap personalia,²⁹ memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian,³⁰ serta meningkatkan kualitas personalia baik secara fisik maupun non fisik.³¹

Made Pidarta menjelaskan bahwa keprofesionalan pendidik dapat dikembangkan melalui dua cara. *Pertama*, pengembangan melalui keterlibatan supervisor baik internal (kepala sekolah) atau eksternal (dari dinas pendidikan). *Kedua*, pengembangan melalui organisasi profesi, misalnya Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai lembaga terbesar, Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).³²

²⁸ Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 132.

²⁹ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Cetakan ke-1, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 194.

³⁰ Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hlm. 77.

³¹ Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 72.

³² Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hlm. 279.

Pembinaan yang dijalankan oleh Pondok Ngabar meliputi 3 aspek, yaitu pengajaran, pengasuhan dan pengembangan usaha. Aspek pengajaran sangat mendominasi dalam kegiatan pembinaan ini. Terdapat kegiatan peningkatan profesionalitas personalia pengabdian pada mata pelajaran yang diampu, konsorsium penyusunan *i'dad* atau rencana pembelajaran, MGMP, pelatihan *parenting* bagi wali kelas dan banyak pembinaan lainnya yang bersifat pengarahan langsung ataupun tidak langsung. Personalia pengabdian di Pondok Ngabar juga diberi akses untuk mengikuti perkuliahan sarjana di Institut Agama Islam Riyadhotul Mujahidin Al-Islamiyah.

Berbagai macam pembinaan dan pengembangan menunjukkan komitmen Pondok Ngabar untuk menyiapkan tenaga-tenaga yang andal dan profesional dalam bidang pendidikan dan pengelolaan usaha. Kegiatan pembinaan yang dilaksanakan dapat meningkatkan produktivitas kerja, memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian.

4. Promosi dan Mutasi Personalia Pengabdian

Promosi adalah bentuk kenaikan jabatan atau seorang personalia mendapatkan tanggung jawab baru yang lebih tinggi, perubahan kedudukan yang bersifat vertikal. Mutasi dimaknai sebagai pemindahan personalia dari jabatan satu ke jabatan lain yang bersifat horizontal dan tidak berimplikasi pada penghasilan.³³ Dalam jajaran lembaga pendidikan Islam, promosi dan mutasi menjadi suatu hal yang biasa dan wajar.

Personalia pengabdian di Pondok Pesantren Ngabar, diberi kesempatan untuk menjabat sebagai formatur kepanitiaan kegiatan yang ada di pesantren, menjadi wali kelas, dan atau koordinator sektor usaha yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Ngabar. Pengabdi baru mempunyai peluang yang sama, apabila mereka kompeten untuk menjalankan jabatan-jabatan tersebut. Pemberian tanggung jawab yang lebih tinggi untuk para pengabdi merupakan wujud promosi terhadap kemampuan yang dimiliki.

³³ Qomar, *Manajemen pendidikan Islam*, hlm. 137.

Selanjutnya, mutasi pengabdian di Pondok Pesantren Ngablar dilakukan dengan memindahkan fokus atau tempat kerja mereka ke tempat yang lain. Misalnya, perpindahan pengabdian di TMI ke MI atau sebaliknya, perpindahan pengabdian ke sektor usaha atau sebaliknya. Hal ini dilakukan dalam rangka penyegaran dan menjaga motivasi kerja serta mencoba fokus kerja yang lain.

5. Kompensasi Personalia Pengabdian

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap³⁴ yang diberikan lembaga kepada personalia yang telah menjalankan tugasnya seperti pembayaran (*buy*), insentif (*incentive*), dan keuntungan (*benefit*).³⁵ Fungsi kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Secara konsep, kompensasi untuk menambah meningkatkan kesejahteraan para personalia pendidikan.

Kompensasi yang utama bagi *asatidz* pengabdian adalah keberkahan mengabdikan. Seluruh personalia di Pondok Pesantren Ngablar memiliki prinsip berjuang dan mengabdikan untuk pondok, agama dan umat. Sehingga apa yang dilakukan tidak semata-mata mengharapkan balas jasa dari pondok, hanya keberkahan dan Ridho Illahi yang diharapkan. Meskipun demikian, Pondok Pesantren Ngablar tetap memberikan kompensasi kepada *personalia* yang berupa fasilitas perkuliahan gratis, asrama, makan dan peralatan mandi. Hal ini diberikan sebagai bentuk penghargaan bahwa pengabdian juga berperan aktif dalam mengelola pendidikan dan pengembangan pondok. Perhatian kepada personalia pengabdian sangat besar dalam upaya menjaga konsentrasi personalia untuk mengajar dan mendidik.

6. Penilaian Personalia Pengabdian

Penilaian personalia adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk mengetahui secara formal maupun informal hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan pegawai. Melalui penilaian akan diketahui seberapa baik performa seorang

³⁴ Mulyasa, *Manajemen berbasis sekolah*, hlm. 45.

³⁵ Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, hlm. 78.

personalia pendidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang.³⁶ Ruang lingkup penilaian dan performa mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi, sedang potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karier. Dalam proses penilaian tidak terlepas dari proses pengawasan selama personalia menjalankan tugasnya.

Proses penilaian yang ketat diterapkan oleh Pondok Pesantren Ngabar bagi personalia pengabdian. Terlebih dalam konteks pengabdian yang diisi oleh person yang tergolong muda dan masih tahap proses pengembangan, maka kegiatan pembinaan dan evaluasi sangat perlu dilaksanakan secara serius demi menjaga performa. Evaluasi berkala yang dilakukan guna menjaga motivasi dan kualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Melalui penilaian diperoleh gambaran performa personalia, sehingga pimpinan dapat mengambil sebuah kebijakan untuk menyikapi performa yang dimiliki oleh personalianya. Dampak evaluasi dan penilaian dapat digunakan juga sebagai pijakan untuk menyusun perencanaan kegiatan berikutnya.

Program pengabdian yang dilakukan di Pondok Ngabar tidak lepas dari pengawasan dan pengawalan yang dilakukan oleh pimpinan pondok. Pengawasan dan pengawalan yang dilakukan dengan segenap tenaga, pikiran, dan jiwa untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal dalam menyelenggarakan proses pendidikan dan pengajaran. Memastikan bahwa seluruh penghuni pondok, para santri dan seluruh personalia dapat melakukan *learning society*, menjadikan apa yang didengar, dilihat, dikerjakan, dirasa dan dikerjakan sebagai pendidikan.

7. Pemberhentian Personalia Pengabdian

Pemberhentian personalia pendidikan merupakan proses pemutusan perjanjian kerja sehingga seseorang tidak perlu menyelesaikan tugas pekerjaannya.³⁷ Lembaga bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemberhentian sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah

³⁶ Machali dan Hidayat, *The Handbook of Education*, hlm. 194.

³⁷ Machali dan Hidayat, hlm. 194.

ditentukan, dan menjamin bahwa personalia yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.³⁸

Pemberhentian personalia pengabdian di Pondok Ngabar, dikarenakan telah usai masa pengabdiannya. Selain habis masa pengabdian, sang pengabdi bisa diberhentikan karena melakukan pelanggaran dari ketentuan yang diterapkan oleh Pondok Ngabar. Hal tersebut merupakan sesuatu yang wajar dan mesti dilaksanakan walau sebenarnya tenaga mereka masih dibutuhkan oleh Pondok Ngabar.

Simpulan

Pondok Ngabar adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang mempunyai program pengabdian untuk para alumninya. Para pengabdi merupakan sumber daya manusia yang diberikan tanggung jawab sebagai pendidik, pengajar, dan pengasuh di pondok. Selain itu, sang pengabdi diberikan kesempatan untuk belajar mengembangkan usaha melalui keterlibatan dalam mengelola sektor-sektor usaha pesantren. Pengabdian di pesantren adalah manifestasi pengamalan ajaran Islam (*tafaqquh fiddien*), melatih menjadi insan kamil dan memperkuat keahliannya guna terjun di masyarakat.

Pengelolaan personalia pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar mengedepankan aspek moralitas yang dilandasi dengan nilai-nilai Islam. Manajemen personalia pengabdian di Pondok Ngabar dijalankan menurut kearifan lokal dan budaya pesantren sebagai upaya menciptakan tenaga yang profesional dan menyiapkan generasi umat dan bangsa. Pengelolaan personalia pengabdian di Pondok Ngabar dilaksanakan dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen personalia pendidikan Islam, yakni perencanaan, pengadaan, pembinaan, promosi dan mutasi, kompensasi, evaluasi dan penilaian serta pemberhentian.

³⁸ Flippo, *Manajemen Personalia Jilid 1*, hlm. 7.

Daftar Referensi

- Dhofier, Zamakhsyari. *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*. Cet. 8 rev. Jakarta: LP3ES, 2011.
- Fadillah, M Kharis. "Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Pesantren (Studi di Pondok Modern Darussalam Gontor)." *Jurnal At-Ta'dib* 10 (1), (2015).
- Fajar, Malik. *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*. Jakarta: LP3NI, 1998.
- Fatah, Rohadi Abdul. *Rekonstruksi Pesantren Masa Depan*. Jakarta: Listafaka Putra, 2005.
- Fauzan, Ahmad Fauzan. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar Lampung Selatan." *al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6 (1), (2018).
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Ghafur, Waryono Abdul. *Tafsir Sosial*. Cet. 1. Yogyakarta: eLSAQ Press, 2005.
- Handoko, Hani. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE, 2003.
- Haromain, Haromain. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren." *Jurnal Pendidikan Humaniora* 1 (2), (2013).
- Huda, Hairul. "Optimalisasi Manajemen Sumberdaya Pendidik (Ustadz) Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo Jember." *AL-TA'DIB* 11 (1), (2018).
- Machali, Imam, dan Ara Hidayat. *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Mastuhu. *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren, Suatu Kajian tentang Unsur dan Nilai Sistem Pendidikan Pesantren*. Jakarta: INIS, 1994.
- Mukhibat. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren." *Forum Tarbiyah* 10 (2), (2012).
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Rosda karya. Cet. 15. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- Musbikin, Imam. *Menjadi Kepala Sekolah yang Hebat*. Riau: Zanafa Publishing, 2013.
- Mustari, Mohamad. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.
- Peraturan Menteri Agama (PMA) RI No. 9 Tahun 2012 Tentang Pencabutan PMA No. 3 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Keagamaan Islam.
- Pidarta, Made. *Landasan Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Qodir, Abdullah. "Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Alfalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 1 (3), (2012).

- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Rosyadi, Khoiron. *Pendidikan Profetik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Rineka Cipta, 2010.
- Syafa'at, Abdul Kholiq, Siti Aimah, Lely Ana Ferawati Ekaningsih, dan Mahbub Mahbub. "Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Dalam Era Globalisasi di Kabupaten Banyuwangi." *INFERENSI* 6 (2), (2015).
- Syam, Aldo Redho, dan Syamsul Arifin. "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi." *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education* 2 (2), (2018).
- Taufiqurrahman, Muhammad. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu." *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam* 18 (1), (2019).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren Yakin, Nurul. "Studi Kasus Pola Manajemen Pondok Pesantren Al-Raisiyah di Kota Mataram." *Ulumuna* 18 (1), (2017).
- Yasin, Ahmad Fatah. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.