

PENGEMBANGAN ALUMNI SANTRI DI PUSAT LATIHAN MANAJEMEN DAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT (PLMPM) PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR

Mahfudz Shalahudin
Moch. Charis hidayat

Abstract

Penelitian tentang Pengembangan Alumni Santri Di Pusat Latihan Manajemen dan Pengembangan Masyarakat (PLMPM) Pondok Modern Darussalam Gontor ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan alumni santri di pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) Pondok Modern Darussalam Gontor Hasil penelitian dan analisa data menunjukkan bahwa Proses pengembangan alumni santri di pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) dilaksanakan melalui program-program pelatihan terstruktur dan integratif. metode yang digunakan-pun perpaduan antara penguasaan teori dan praktek dengan 3 konsentrasi yaitu : a. training fisik dan penalaran.b. pengembangan masyarakat yang meliputi : kajian studi islam, kajian tentang teori pengembangan masyrakat, praktek pengembangan masyarakat dan magang dakwah. c. kewirausahaan (entrepreneur)

Kata Kunci: Pengembangan Alumni Santri, Pusat Latihan Manajemen dan Pengembangan Masyarakat (PLMPM)

Pendahuluan

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan dimana sistem pendidikan-nya menjadi inspirator bagi terbentuknya ragam lembaga pendidikan yang ada di Indonesia. Bahkan, banyak dari lembaga pendidikan lain diluar sana mengadopsi beberapa konsep serta kurikulumnya, yang memang sudah lama diterapkan oleh pondok pesantren. namun lembaga-lembaga tersebut menggabungkan segala unsur-unsur yang ada sehingga menciptakan sebuah konsep pendidikan yang integral.

Berbicara tentang pondok pesantren selalu ada pembahasan yang menarik untuk digali dan dipahami secara menyeluruh. Di banyak pihak sebagian orang menganggap pondok pesantren tak ubahnya hanya sebagai lembaga pendidikan konvensional yang hanya membekali anak didiknya mengaji dan membaca kitab. Namun seiring berjalannya waktu paradigma tersebut berubah, hal ini bukan tanpa tujuan karena bagi sebagian pondok pesantren bekal skill atau keahlian sangat diperlukan demi menunjang kehidupan santri di masa yang akan datang dalam mengarungi kehidupan nyata diluar pondok pesantren.

Istilah *kuda yang keluar dari kandangnya* agaknya sangat tepat sekali disematkan bagi para santri atau alumni santri setelah menyelesaikan studi-nya di pesantren. Hal itu kiranya menjadi sangat wajar sekali dimana pada saat mereka berada di pesantren mereka terbiasa dengan lingkungan yang agamis dan kekeluargaan, namun selepas mereka menamatkan studi-nya mereka buta akan sebuah kehidupan yang ada di luar sana.

Bahkan banyak juga dari sebagian besar alumni dari sebuah pesantren bingung hendak melangkahakan kaki kemana, Dan tak jarang pula dari mereka hanya menjadi pengangguran yang terkadang meluangkan waktunya untuk mengajar mengaji ataupun menjadi imam di sebuah musholla ataupun masjid.

Gambaran-gambaran realitas sosial alumni santri seperti ini banyak dijumpai disekeliling kita, Namun sebenarnya para santri ataupun alumni santri memiliki potensi serta bakat yang dapat diasah dan dapat dimanfaatkan menjadi sebuah modal berharga dalam mengembangkan individu. Pengembangan tentang alumni santri dirasa sangat diperlukan dilakukan oleh banyak pesantren, karena selain para alumni santri dibekali dengan ilmu agama yang mumpuni, mereka juga dibekali dengan ilmu-ilmu lain kaitanya untuk pengembangan dirinya masing-masing.

Pengembangan sumber daya manusia itu perlu untuk direncanakan, mengingat adanya kebutuhan yang sangat mendasar dalam merencanakan sebuah sumber daya manusia yang unggul khususnya untuk alumni santri. Perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan

berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana berorganisasi.¹

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan satu alur yang sangat penting dalam mencetak generasi-generasi unggul yang dapat bersaing nantinya, karena manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.² Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia yang ada sehingga dapat melakukan serangkaian kegiatan yang diperlukan.

Pengembangan sumber daya manusia untuk alumni santri merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan ataupun jabatan tertentu, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang ada.

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus ditetapkan dahulu sebuah program pengembangan.³

Pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipantau langsung pengelolaannya oleh Pondok Modern Darussalam Gontor, Lembaga ini diperuntukkan khusus untuk para alumninya yang memfokuskan diri pada pengembangan

¹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*, (PT. Refika Aditama, Bandung, 2006,) 5.

² Henry Simamora, *Manajemen sumber daya manusia Edisi ke-2*, (STIE YKPN, Yogyakarta, 1997) 3

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara, 2000.) 67

sumber daya manusia. Upaya pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) dituangkan dalam beberapa program pelatihan dan magang, sehingga tercipta sebuah desain pengembangan yang terpadu antara teori serta praktek.

Lembaga ini terletak di desa Sambirejo Mantingan Ngawi yang merupakan lembaga pelatihan di lingkungan Pondok Modern Darussalam Gontor. Segala kegiatannya dikonsentrasikan pada pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia alumni KMI Pondok Modern Darussalam Gontor (PMDG). Selain itu, juga untuk mempersiapkan kemandirian santri dalam bidang pengembangan masyarakat dan bisnis, sehingga kelak dapat segera mengabdikan di masyarakat menjadi da'i mandiri. Berawal dari pemikiran ini, kami meneliti dan menulis hasil laporan penelitian ini.

Tinjauan tentang pengembangan alumni santri

Pengembangan alumni santri merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Didalamnya terdapat berbagai macam program serta cara bagaimana meningkatkan serta memanfaatkan sumber daya manusia yang ada sehingga menjadi lebih berdaya guna. Pengembangan alumni santri dirasa sangat perlu hal ini berawal dari timbulnya berbagai teori motivasi yang dipelopori oleh Abraham H Maslow pada tahun empat puluhan. Pada teori itu ditekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut pada peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestise dan pengembangan diri yang harus dipenuhi dan dipuaskan.

Arti pengembangan sendiri bisa diartikan sebagai penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi.⁴ Pengembangan itu biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan-kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan lebih

⁴ Henry Simamora, *Manajemen sumber daya manusia Edisi ke-2*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1997) 345.

berorientasi pada upaya investasi untuk masa depan dalam diri karyawan.

Menurut beberapa ahli ada pula yang mengatakan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.⁵ Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.⁶ Program pengembangan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral.

Alumni adalah Orang-orang yg telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi.⁷ Sedangkan makna Santri yaitu Siswa atau murid yang belajar di pesantren.⁸

Dari definisi tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan alumni santri yakni suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral lulusan dari sebuah pesantren sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Poin penting yang patut diperhatikan yakni adanya perencanaan terlebih dahulu sebelum masa pengembangan. Karena memang melalui perencanaan yang baik maka akan menciptakan sebuah konsep pengembangan alumni santri yang lebih berdaya guna sesuai dengan bidang dan minat-nya masing-masing.

⁵ A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2006) 50.

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000). hlm 68

⁷ <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>, diakses pada tanggal 12/02/2012 pukul 08.16 Wib

⁸ M. Amin Haedari Dkk, *Masa Depan Pesantren, dalam tantangan modernitas dan tantangan kompleksitas global*, (Jakarta : IRD Press, 2004). 35

Konsep-konsep pengembangan alumni santri.

Pondok pesantren diharapkan mampu menjadi agen pengembangan masyarakat sehingga sangat diperlukan peningkatan kualitas alumni santrinya. itu maupun untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat.⁹ Peningkatan kualitas alumni santri meliputi dua aspek yaitu berdasarkan kuantitas dan kualitas. Dari segi kuantitas jelas menyangkut jumlah ketersediaan alumni santri yang dibutuhkan, sedangkan dari segi kualitas meliputi aspek fisik dan aspek non fisik. Segi fisik dapat didukung dengan pemberian gizi dan program kesehatan yang rutin. Dan segi non fisik terdiri dari kemampuan bekerja, berpikir dan berbagai macam keterampilan. Aspek non fisik ini dapat dikembangkan melalui pembelajaran, pengembangan dan pelatihan lebih lanjut dan mendalam yang dapat meningkatkan kualitas alumni Pondok pesantren.

Ada tiga macam konsep yang diterapkan dalam pengembangan alumni santri yang berbasis pondok pesantren modern yaitu:

1. Sistem Klasikal

Pola penerapan sistem klasikal ini adalah dengan pendirian sekolah -sekolah atau lembaga, baik kelompok yang mengelola pengajaran agama maupun ilmu yang dimasukkan dalam katagori umum dalam arti termasuk di dalam ilmu-ilmu *kauni* ("ijtihad"- hasil perolehan manusia) yang berbeda dengan agama yang sifatnya "*taufiqi*"(dalam arti kata langsung ditetapkan bentuk dan wujud ajarannya). Kedua disiplin ilmu itu di dalam sistem persekolahan diajarkan berdasarkan sistem kurikulum yang telah baku dari Departemen Agama dan Departemen Pendidikan Nasional.

Pola pendidikan yang diterapkan dalam pendidikan Departemen Agama, materi yang digunakan 60% lebih di dominasi oleh materi agama sedangkan 40% materi yang bersifat umum, sedangkan pola sistem pendidikan yang diterapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional lebih didominasi oleh kurikulum yang bersifat umum, adapun materi

⁹ A.Halim.dkk. A. Halim dkk, *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta : LKiS, 2005). 3

yang digunakan mencapai 70% sampai 90% sedangkan materi agama berkisar antara 20% sampai 30%.

Dengan kedua pola sistem klasik di atas jelas bahwa kurikulum yang dipakai disamping oleh kyai juga kurikulum dan syllabi yang berasal dari kedua Departemen tersebut dengan harapan semua santri dapat pula mengikuti ujian yang dilaksanakan oleh sekolah negeri sebagai status persamaan.

2. Sistem Kursus-Kursus

Pola pengajaran yang ditempuh melalui kursus ini ditekankan pada pengembangan keterampilan berbahasa baik dalam bahasa Inggris dan bahasa Arab, dimana dalam kesehariannya santri diharuskan untuk berkomunikasi dengan bahasa tersebut dan hanya dalam satu hari dapat berbahasa Indonesia. Di samping itu juga diadakan keterampilan tangan yang menjurus kepada terbinanya kemampuan psikomotorik seperti kursus menjahit, menyetik, komputer dan sablon.

Pengajaran sistem kursus ini mengarah kepada terbentuknya alumni santri yang memiliki kemampuan praktis guna terbentuknya alumni santri yang mandiri menopang ilmu-ilmu agama yang mereka menuntut dari kyai melalui pengajaran sorogan, wetonan. Sebab pada umumnya alumni santri diharapkan tidak tergantung kepada pekerjaan dimasa mendatang melainkan harus mampu menciptakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka.

3. Sistem Pelatihan

Sistem ini menekankan pada kemampuan psikomotorik, pola pelatihan yang dikembangkan adalah termasuk menumbuhkan kemampuan praktis seperti; pelatihan pertukangan, perkebunan, perikanan, manajemen koperasi dan kerajinan-kerajinan yang mendukung terciptanya *kemandirian integrative*. Hal ini erat hubungannya dengan kemampuan yang lain yang cenderung lahirnya alumni santri intelek dan ulama yang mumpuni.

Baik sistem pengajaran klasik atau tradisional maupun yang bersifat modern yang dilaksanakan dalam pondok pesantren erat kaitannya dengan tujuan pendidikannya yang pada dasarnya hanya semata-mata bertujuan untuk membentuk pribadi muslim yang

tangguh dalam mengatasi situasi dan kondisi lingkungannya, artinya sosok yang diharapkan sebagai hasil sistem pendidikan dan pengajaran pondok pesantren adalah *figur mandiri*.¹⁰

Atas dasar pembentukan kemandirian itu maka sistem pendidikan dan pengajaran pondok pesantren adalah sistem terpadu. Wujud sistem pendidikan terpadu pondok pesantren terletak dari tiga komponen:¹¹

1. Belajar, yakni mempelajari jenis-jenis ilmu baik yang berkaitan dengan ilmu umum dan titik tekannya dengan ilmu yang berkaitan dengan masalah-masalah ajaran agama yang pada akhirnya dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari dalam lingkungan masyarakat atau warga pesantren di dalam pondok pesantren.
2. Pembinaan, yang dilakukan di dalam masjid sebagai wadah pengisian rohani.
3. Praktek, maksudnya mempraktekan segala jenis ilmu pengetahuan dan teknologi yang di peroleh selama belajar dan adanya pembinaannya yang dilakukan dalam masjid memungkinkan mereka untuk memanifestasikannya dalam pondok. Disamping itu secara tidak langsung kehidupan yang ditempuh dalam pondok itu sebagai inti pendidikannya, sebab pendidikan berarti menjadikan seseorang menjadi dewasa baik dari aspek kejiwaan (psikologik), maupun dari aspek intelektual.

Ketiga konsep pengembangan di atas melahirkan pribadi yang memiliki dimensi pengetahuan baik teoritik maupun praktek. Dengan adanya kedua dimensi kemampuan itu dimungkinkan lahirnya pemimpin umat yang dapat dilihat dalam skala regional maupun nasional. Itulah salah satu sisi yang menjadi indikasi bahwa pesantren adalah salah satu gambaran lembaga yang mempersiapkan pribadi yang berkualitas.

¹⁰ M. Bahri. Ghazali, MA. *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, (Jakarta: CV Prasasti, 2003), 33.

¹¹ *Ibid.* ,

Hasil Penelitian

Sekilas tentang PLMP

Pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) adalah lembaga latihan manajemen Kewiraswastaan dan Pengembangan Masyarakat bagi tamatan Pondok Modern Darussalam Gontor dan Pondok alumni lainnya. Lembaga ini lahir dari kepedulian alumni Gontor terhadap proses kemandirian dan kiprah tamatan Pondok di masyarakat, yang dirasakan terlalu lama karena kurangnya kompetensi dalam hal-hal pendukung dakwahnya di masyarakat.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, membawa akibat pada perkembangan masyarakat yang sangat pesat dan kompleks. Hal ini telah diantisipasi oleh pendiri Pondok Modern Darussalam Gontor, Trimurti, dalam bentuk fatwa, anekdot, maupun program santri. Studi tour dan pengarahan pada akhir kelas VI (Kulliyatul Mu'allimin Al Islamiyah), sebenarnya telah memberikan bekal pengetahuan yang cukup kepada santri dalam menyikapi dan menentukan pilihan bentuk kehidupan paska Pondok. Namun adanya perkembangan kompleksitas kehidupan bermasyarakat dan berwiraswasta dirasa perlu penambahan dan peningkatan cara-cara bermasyarakat dan berwiraswasta untuk kemandiriannya, hingga memiliki kompetensi dalam bermasyarakat.

Kewiraswastaan sebagai salah satu aspek kemandirian yang ditanamkan pada santri, juga telah diikuti oleh bentuk-bentuk percontohan yang kongkrit dari sistem di Pondok dan pribadi-pribadi pengelolanya. Pondok pesantren dan masyarakat sebagai milieu alumni dalam berdakwah dan hidup, secara sinergis saling bantu membantu mewujudkan citra kemandirian dan pendidikan kewiraswastaan. Pendidikan pesantren yang mengacu kepada pembentukan karakter anak didik, akan mewarnai pelatihan PLMPM, dalam keseluruhan proses pendewasaan, peningkatan kompetensi serta penyadaran santri terhadap peran, tuntutan dan arah kehidupannya.

Adapun hal-hal yang melatarbelakangi didirikannya pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) oleh pondok modern Darussalam Gontor, yakni :

1. Dirasakan terlalu lama alumni pondok untuk berhasil dalam terjun kemasyarakat.
2. Perlunya tambahan pengetahuan umum dan ketrampilan bagi tamatan pondok agar dapat hidup dengan baik dalam masyarakat saat ini.
3. Pondok perlu tambahan disiplin ilmu umum yang Islami menuju harapan.
4. Tamatan pondok tidak semua mampu, pas, cocok jadi KYAI.
5. Pondok harus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman .
6. Tamatan pondok ada yang harus jadi Da'i / Pengembang masyarakat.
7. Tamatan pondok harus tetap mampu leader ditengah masyarakat yg terus berubah.
8. Tamatan pondok harus ada yang jadi Pengembang masyarakat dan Pengusaha muslim yang sukses.

Awal dari keprihatinan itulah maka sejak tahun 1984 – 1985 muncul berbagai macam ide, ada yang mengusulkan untuk penambahan kurikulum khusus pada pembelajaran KMI (*kulliyatul muallimmin Al-islamiyah*), ada yang mengusulkan untuk penambahan jurusan di ISID (*Institut Studi Islam Darussalam*) yang kini telah berubah menjadi Universitas Darussalam, Bahkan ada pula yang mengusulkan untuk dibuat lembaga baru di bawah naungan pondok.

Kemudian ide-ide tersebut mengkerucut kedalam sebuah pemikiran yaitu pembentukan balai latihan kerja (BLK) dan pusat *tadribud dnuat*. Upaya Pondok Modern Darussalam Gontor akhirnya bermuara pada didirikanya lembaga pendidikan baru yang bernama Pusat Latihan Manajemen dan Pengembangan Masyarakat (PLMPM) pada tahun 1987. Setelah proses pendirian lembaga terlaksana maka pada tahun 1988 awal dimana proses belajar atau pelatihan resmi diselenggarakan oleh pondok modern Darussalam gontor melalui Pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM). Hingga sekarang pelatihan pun masih berlangsung dan sudah memiliki 24 angkatan atau lulusan terhitung sejak mulai pertama diselenggarakan pelatihan.

Pengembangan Alumni Santri di PLMPM

Pusat Latihan Manajemen dan Pengembangan Masyarakat (PLMPM) adalah salah satu lembaga di bawah naungan Pondok Modern Gontor yang berlokasi di desa Sambirejo Kec. Mantingan Kab. Ngawi. Lembaga ini dikhususkan bagi alumni Pondok Modern Gontor untuk menjalani pengabdian selama satu tahun. Lembaga pelatihan ini menangani program utama yaitu Program Pelatihan Reguler Pengembangan Masyarakat dan Manajemen Usaha.

Tujuan pelatihan di lembaga ini adalah untuk mengupayakan terciptanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang optimal dengan menjalankan pelatihan yang komprehensif dengan target tercapainya wawasan, ketrampilan dan kesadaran peserta untuk menjadi kader pemimpin umat dan da'i mandiri. Di samping program reguler PLMPM juga melakukan kegiatan pengembangan masyarakat dan juga melakukan pelayanan masyarakat di desa sekitar.

Salah satu nilai yang selalu ditanamkan dilembaga pendidikan Pondok Modern Gontor adalah semangat perjuangan, dan pengabdian di masyarakat. Hal ini merupakan kewajiban bagi alumni-alumni KMI untuk mengabdikan dirinya berdakwah di masyarakat. Kebutuhan akan SDM yang handal baik *Skill, Knowledge*, mental sangatlah diperlukan untuk menunjang tugas mulia mengabdikan diri di masyarakat.

PLMPM (Pusat Latihan Manajemen dan Pengembangan Masyarakat) merupakan lembaga dilingkungan Pondok Modern Gontor yang didirikan untuk mencetak pemimpin-pemimpin yang siap memberdayakan ummat. Lembaga ini adalah lembaga pelatihan yang berorientasi pada penciptaan da'i Mandiri. *Da'i yang memiliki wawasan dan pengetahuan luas, mental yang kuat dan ketrampilan yang baik serta mampu hidup mandiri ditengah-tengah masyarakat, mandiri dalam berfikir, mandiri dalam berkarya dan mandiri dalam ekonomi tanpa menggantungkan hidup pada tugas mulia menjadi seorang da'i.*

Kurikulum pelatihan terdiri 3 aspek sebagai faktor pembentuk pribadi yaitu, pengetahuan, ketrampilan dan mental / sikap. Ada beberapa kegiatan yang dilaksanakan dan ditetapkan di PLMPM seperti :

1. Paket Kelembagaan, dengan materi didalamnya, Seperti kepondokmodernan, metodologi penelitian, dinamika organisasi dll.

2. Kegiatan *In-class*.

- a. Orientasi lembaga dan pelatihan

Dimana peserta pelatihan dikenalkan pada lembaga, pondok, lingkungan masyarakat sekitar, metode pelatihan dan pembuatan tata kehidupan kampus secara bersama-sama. Masa orientasi dimaksudkan agar peserta mengerti dan memahami tentang visi misi lembaga, pondok dan dapat membangun tata kehidupan kampus dan suasana pelatihan yang kondusif.

- b. Pengayaan materi dakwah

Materi ini diberikan untuk membekali peserta latihan tentang teori-teori dakwah dan pengembangan masyarakat serta memantapkan aqidah dan keislaman peserta latih. Teori diberikan dengan sistem dialogis untuk lebih memperkaya wawasan dan ketrampilan.

- c. Pengayaan materi manajemen bisnis

Materi manajemen merupakan materi basic untuk melatih peserta menjadi trampil memanaaje, mengorganisir, memimpin dan mengembangkan masyarakat. Disamping materi manajemen massa, peserta juga dibangkitkan jiwa kemandirianya untuk menjadi seorang manajer wiraswasta, pembekalan tentang bagaimana mendirikan usaha, mengelola dan mengembangkannya.

3. Kegiatan *out-class*

- a. Magang Dakwah

Untuk memberikan pengalaman mengelola lembaga dakwah, program ini dilakukan dengan kurun waktu 1 bulan.

- b. Kenal Medan Usaha

Dalam kegiatan ini seluruh peserta beserta pembimbingnya mengunjungi medan usaha bisnis yang sudah berkembang dengan tujuan agar peserta mempunyai gambaran bagaimana menjalankan suatu usaha.

c. Praktek Usaha Mandiri Riil / UMR individu

Praktek Usaha Mandiri Riil adalah kegiatan untuk mengaplikasikan teori manajemen bisnis agar peserta pelatihan menguasai 3 aspek : kognitif, afektif dan psikomotorik secara komprehensif yang telah di pelajari di kelas sebelumnya selama 1 bulan, Kegiatan ini berlangsung selama 1 bulan untuk memberikan pengalaman mengaplikasikan teori dan melatih mental wirausaha.

d. Praktek Usaha Mandiri Riil / UMR kelompok

UMR kelompok dilaksanakan untuk mengetahui kemampuan kerja sama tim dalam melakukan usaha. Kegiatan ini berlangsung selama 1 bulan.

e. Out Bond Training

Kegiatan Out bound Training adalah kegiatan pelatihan diluar kelas untuk menumbuhkan motivasi baru dalam leadership bagi peserta PLMPM setelah menjalani praktek UMR individu dan juga untuk menjalin kebersamaan dalam melaksanakan UMR kelompok serta menjadi bekal dalam kehidupan di masyarakat yang akan datang.

Out Bond Training biasanya dimulai dengan kegiatan pendakian Gunung Lawu dan berkemah di Skipan Tawangmangu selama 3 hari. Selama berkemah peserta dilatih untuk bisa bekerja sama dalam tim, bagaimana menjadi seorang pemimpin, berani mengambil keputusan, dibangkitkan motivasi dan kepercayaan dirinya dengan permainan-permainan yang telah dirancang. Diantara permainan-permainan itu adalah spider web, trust fall, tim pincang dan revling.

f. Magang (internship)

Kegiatan magang bertujuan untuk menciptakan kondisi mental sebagai manajer wiraswasta, membentuk penguasaan berfikir yang sistemik, dan membentuk pemahaman yang utuh tentang operasional perusahaan. Peserta diberi keleluasaan untuk memilih obyek magang berdasarkan rencana usaha kedepan atau usaha yang sudah ada dirintis oleh orang tua.

Upaya Pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) dalam pengembangan alumni santri memang cukup menarik untuk dikaji dan didalami. Pada dasarnya program pengembangan yang dilaksanakan oleh PLMPM berbasiskan atas pelatihan-pelatihan baik itu yang diselenggarakan didalam ataupun diluar kelas dengan memadukan antara konsep teori dan praktek.

Dengan sistem asrama yang diterapkan oleh PLMPM menjadikan sebuah dinamika proses pembelajaran yang lebih integratif. Para peserta program pengembangan merupakan lulusan dari pondok modern darussalam gontor yang diseleksi dan diambilkan dari berbagai macam asal daerah.

Proses dalam melakukan program pengembangan di PLMPM seperti halnya konsep pengembangan yang ada. Dimulai dari :

1. Perencanaan.
2. Survei kebutuhan program.
3. Penentuan dan keputusan

Para peserta yang dapat menimba ilmu di PLMPM, menurut penuturan Bapak Setiyono S.Ag pada hari " *peserta disini semuanya kiriman dari gontor mas, PLMPM tidak ikut campur dalam penentuan siapa saja yang berhak menimba ilmu disini, intinya PLMPM terima jadi apa yang dikirimkan dari kyai* ".¹²

Dari ucapan yang dituturkan oleh salah satu staff bagian pelatihan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya peserta program pengembangan alumni santri kesemuanya itu atas dasar kebijakan dari pimpinan pondok modern darussalam gontor. Yang memang secara kelembagaan menjadi penentu siapa-siapa saja yang dapat dikirim ke PLMPM.

Pembiayaan dalam program pengembangan alumni santri di pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) langsung mendapatkan subsidi dari pondok modern darussalam gontor ditambah juga dengan iuran dan spp dari para peserta yang terhitung murah jika dibandingkan dengan program pengembangan atau pelatihan yang serupa di tempat lain.

¹² Wawancara dengan staff bagian pelatihan pada tanggal 11-07-2012 pukul 15.00 wib

Pada awal masuk PLMPM peserta diharuskan membayar uang pangkal sejumlah Rp. 880.000 pembayaran ini digunakan untuk pembiayaan pembangunan gedung dan fasilitas peserta serta selama masa pelatihan. Dari uang pangkal tersebut para peserta mendapatkan almamater, kaos pelatihan, serta sarana-sarana lainnya. Selain itu peserta juga diharuskan membayar uang sejumlah 400 ribu per-bulan. Dengan rincian : biaya makan 250 ribu, biaya spp 125 ribu, dan biaya kegiatan 25 ribu.

Pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM), memiliki beberapa unit usaha yang dikelola sendiri. Dengan harapan bahwa melalui unit-unit usaha yang dikembangkan tersebut dapat sedikit membantu pembiayaan selama masa pelatihan. Unit-unit usaha tersebut dipegang penuh oleh asisten pengurus dibidang tersebut. Asisten pun diambilkan dari lulusan pelatihan di tiap angkatanya dengan begitu maka pengelolaan semua unit usaha bisa dipantau dengan baik. Unit usaha di PLMPM yang dikelola yaitu :

1. Mini market Latansa Roya
2. Counter HP Latansa Roya
3. Warung Makan Latansa Roya
4. Photo Copy dan Penjilidan Latansa Roya

Masa program pengembangan alumni santri di pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) melalui berbagai macam bentuk pelatihan dan biasanya dimulai pada bulan syawal. Semua peserta yang dikirim pondok modern darussalam gontor diharuskan untuk datang tepat waktu sesuai tanggal yang telah ditentukan.

Proses selanjutnya yakni pendaftaran peserta, bapak setiono S.Ag juga mengatakan bahwa " *semua peserta yang mendaftar disini harus mengikuti pra-pelatihan (wawancara, yudisium, kelulusan) hal ini dimaksudkan untuk mengetahui motivasi dan minat mereka selama disini, sehingga nantinya bisa bagus jadinya* " ¹³ Terlihat sangat ketat sekali proses pengembelngan terhadap para peserta. Hal ini rasanya menjadi sebuah keunikan tersendiri bagi PLMPM karena memang program pengembangan yang diselenggarakan itu benar-benar sesuai dengan minat dan motivasi peserta.

¹³ Petikan wawancara pada tanggal 11-07-2012 pukul 15.43 Wib

Masa orientasi merupakan tahap setelah adanya proses pra-pelatihan didalamnya berisi berbagai macam materi tentang kepondokmodernan, kelembagaan, metodologi pelatihan, tata kehidupan kampus, pembuatan organisasi peserta. Dilanjutkan dengan Training fisik dan training penalaran ; Latihan fisik dan mental, latihan kerja, membuat makalah, diskusi. Mas ade selaku staff bagian pelatihan menuturkan “ *biasanya program-program awal ini banyak mendapatkan keluhan dari para peserta, bahkan banyak dari mereka terasa berat dalam menjalankannya. Terutama disaat pada training fisik dan penalaran* ”.¹⁴

Yang menarik disini adalah adanya upaya pembangunan mental peserta melalui berbagai macam metode salah satunya dilakukan dengan training fisik. dimana para peserta langsung dibimbing dibawah asuhan para staff KORAMIL setempat untuk mendapatkan materi latihan layaknya seorang prajurit. Pembangunan mental dan minat ini cukup berarti bagi para peserta dalam mengikuti semua program pelatihan yang akan dilaksanakan kelak di PLMPM.

Tabel 1
Materi PLMPM

Materi	Narasumber
Kepondokmodernan	Pimpinan Pondok
Kelembagaan	Direktur PLMPM
Metodologi pelatihan	Pelatih PLMPM Idham Mustofa, MM
Pembentukan DEMA	Pelatih PLMPM
Pembuatan tata kehidupan kampus	Pelatih PLMPM

¹⁴ Petikan wawancara pada tanggal 12-07-2012 pukul. 09.15 Wib

Tahap selanjutnya yakni tahap program pengembangan melalui pelatihan kaitanya dengan materi pengembangan masyarakat disini para peserta dibekali terlebih dahulu sebelum benar-benar terjun ke masyarakat dengan berbagai macam kajian studi islam Kajian Studi Islam ; Aqidah, Al madzahib Al haddamah, konstalasi idiologi dunia, muamalah siyasah, muamalah ijtimaiyyah, masail fiqhiyyah, ekonomi Islam.

Tabel 2
Materi PLMPM

Materi	Narasumber
Aqidah dan permasalahanya	Ust.Baihaqi (IKAPI)
Al Madzahib Al Haddamah	Ust.Drs.H.M.Rifat Khusnul Ma'afi
Bahsul Masail Al Fiqhiyyah	Pelatih dan Asisten
Syariah	H. Mulyono Jamal, MA
Konstelasi idiologi	Drs. H. Akrim Mariyat, Dipl. Ed
Bahsul Masail Al Fiqhiyyah	Pelatihan dan asisten
Islam Liberal	Drs. M. Muslih.MA
Muamalah ijtimaiyyah	Ust.Nur Syahid
Muamalah siyasah	Bpk.Yusuf Rohana
Wawasan ekonomi Islam	H. Yoyok Suyoto A. M.Si Ec

Setelah dibekali dengan kajian studi islam peserta juga dibekali dengan materi tentang teori pengembangan masyarakat ; Masyarakat dan perilakunya, transformasi nilai, keorganisasian dan kepemimpinan, retorika dakwah, manajemen konflik massa,

manajemen umum, teori PRA, dinamika kelompok, figur da'i. puncaknya yaitu praktek pengembangan masyarakat atau yang biasa dikenal dengan KKN, disini para peserta dituntut untuk bisa menerapkan segala teori dan konsep pengembangan masyarakat yang telah dipelajari lalu mengaplikasikan kedalam kehidupan nyata. *" kegiatan bangmasy ini memang menjadi puncak pembekalan diri peserta pada program pengembangan masyarakat, disini akan terlihat mana peserta yang sungguh-sungguh atau tidak "* begitulah penuturan bapak damanhuri salah satu staff plmpm.¹⁵

Menurut bapak suyanto selaku staff bagian pengembangan masyarakat, menuturkan bahwa *" pemilihan tempat bangmasy, kami sesuaikan dengan kondisi suatu masyarakat yang ada diwilayah sekitar lembaga. agar teori yang didapat peserta menjadi berguna "*.¹⁶ Dinamika pengembangan masyarakat yang dilakukan oleh peserta pelatihan ataupun yang dilakukan oleh lembaga sendiri. Memiliki berbagai macam kesinambungan antara satu sama lain, hal ini dapat terlihat dengan banyaknya program dan kegiatan yang diadakan kaitanya dengan masyarakat. Antusias dan respon positif dari segala komponen masyarakat menambahkan nilai positif bagi keberlangsungan program. Sehingga masyarakat sekitar lebih berdaya guna

Tabel 3
Materi PLMPM

Materi	Narasumber
Keorganisasian	Ir. H. Ridlo Zarkasyi, MM
Kepemimpinan	Ivan Rahmawan, SE, M.Si
Konflik dan kerja sama	H. Diyanafi
Komunikasi dakwah dan retorika	Ust.Edi Kusnanto

¹⁵ Wawancara pada tanggal 12-07-2012 pukul 10.15 wib

¹⁶ Wawancara pada tanggal 12-07-2012 pukul 10.25 Wib

Metode Belajar Al Qur'an TARSANA	Pak Syamsudin
Manajemen Umum	Ir. H. M.Ridlo Zarkasyi, MM
Masyarakat dan Perilakunya Transformasi nilai-nilai	Dr. H. Fatah Santoso, MA
Teori PRA:	Tim LPTP Surakarta

Setelah melakukan praktek pengembangan masyarakat peserta selanjutnya diharuskan mengikuti program magang dakwah dengan tujuan. Untuk membuka wawasan peserta tentang kegiatan-kegiatan dakwah, belajar berorganisasi, dan belajar bagaimana mengelola kegiatan-kegiatan dakwah. Peserta diwajibkan terlibat aktif melihat merasakan dan mengalami melakukan pengembangan masyarakat bersama organisasi dakwah tersebut.

Setelah magang dakwah para peserta diwajibkan untuk menulis laporan akhir kaitanya dengan berbagai macam kegiatan-kegiatan dan aktivitas yang dilakukan selama proses magang. Disini peserta dituntut untuk dapat sejeli mungkin menyusun laporan. Setelah laporan disusun oleh para peserta kemudian hasil laporan tersebut dipresentasikan ke depan peserta lainya dan di pantau langsung oleh tim pelatih dan staff. Presentasi hasil laporan magang dakwah menjadi puncak program pengembangan masyarakat.

Tahap selanjutnya yaitu materi tentang kewirausahaan, disini peserta dibekali dengan berbagai macam teori serta ilmu tentang manajemen secara menyeluruh. materi yang dipelajari pun meliputi kenal medan usaha, motivasi berwirausaha, figur wirausaha, manajemen perusahaan, manajemen pemasaran, manajemen produksi, manajemen keuangan, akuntansi, manajemen sumber daya manusia, menemukan peluang usaha, membuat perencanaan usaha (proposal usaha), uji kelayakan usaha. Materi

tentang kewirausahaan ini disampaikan kepada peserta selama kurang lebih 2 bulan melalui metode pengajaran di dalam kelas serta memadukan dengan berbagai macam metode pembelajaran yang menarik agar peserta tidak bosan pada saat penyampaian materi serta konsep-konsep yang diajarkan.

Tabel 4
Materi PLMPM

Materi	Narasumber
Kewirausahaan	H. Dwiono Iriyanto, MBA
Figur wirausaha	Heri Sujana Alumni PLMPM
Figur wirausaha	Yuniar Hakim Alumni PLMPM
Kenal Medan Usaha	H. M. Shodik Bojonegoro Wahyu Sukmono Magetan Suhudi Gumolong Syamsudin Solo H. Muhtar Anshori Klaten
Pengantar Manajemen Perusahaan	Ir. H. Ridlo Zarkasyi, MM
Praktek pemasaran	Pelatih dan Asisten
Kajian Teori Manajemen Pemasaran	Drs. Anang Subijakto, SH, MM

Praktek teori	Pelatih dan Asisten
Praktek produksi	Pelatih dan Asisten
Kajian teori manajemen produksi	Drs. Supriyanto, MM
Akuntansi	Ahmad Setiyono
Manajemen Keuangan	Ir. M. Taufiq, MM
Kelayakan usaha	Pelatih dan Asisten
Manajemen SDM	Drs. Budiono, MM
Keberanian memulai usaha (pagi)	Drs. H. teguh Sunaryo, MM
Menemukan ide usaha	Pelatih
Membuat proposal dan latihan	Pelatih
Legalitas usaha dan undang-undang perdagangan	Deperindag

Menurut penuturan bapak setiono “ *metode pelatihan tentang kewirausahaan ini merupakan perpaduan antara teori dan praktek mas, dengan narasumber pilihan yang bergerak sesuai bidangnya masing-masing sehingga materi yang disampaikan pun sesuai dengan kebutuhan*”.¹⁷

Sungguh pemilihan materi yang diberikan oleh para peserta sudah dipikirkan jauh-jauh hari oleh staff pelatihan dan disusun sedemikian rupa. dengan harapan agar pelatihan yang diselenggarakan pun mendapatkan hasil positif bagi semua peserta. Setelah pembekalan akan teori dan konsep disampaikan maka tibalah selanjutnya praktek tentang kewirausahaan.

Diawali dengan Praktek Usaha Mandiri Riil / UMR individu. kegiatan ini berlangsung selama 1 bulan untuk

¹⁷ Petikan wawancara pada tanggal 13-07-2012 pukul 09.23 Wib

memberikan pengalaman mengaplikasikan teori dan melatih mental wirausaha. Usaha-usaha peserta dalam praktek individu ini cukuplah beragam yang intinya yakni mereka mengelola, menciptakan dan menjalankan usahanya sendiri-sendiri. Disini para peserta diibaratkan sebagai pemilik usaha atau perusahaan yang didirikannya sendiri sehingga mereka diharuskan untuk memenej segala kebutuhan yang ada dengan tujuan mendapatkan hasil yang maksimal. Hasil-hasil usaha mereka itupun nanti harus dilaporkan kepada tim pelatih sebagai wujud transparansi akan usaha yang telah dijalankan tersebut.

Seusai peserta melakukan kegiatan usaha mandiri riil (UMR) individu program selanjutnya yakni Outbound training atau OBT dilaksanakan di area outbond. Menurut bapak setiono dengan diadakanya kegiatan ini diharapkan " Peserta belajar dari permainan-permainan outbond tentang motivasi diri, keyakinan diri, kesabaran, kesungguhan, keuletan kepemimpinan dan kerjasama ".¹⁸ Kegiatan dilanjutkan dengan pendakian ke gunung Lawu, bermalam 1 hari untuk perenungan tentang kebesaran dan keagungan Sang Pencipta. Selama berkemah peserta dilatih untuk bisa bekerja sama dalam tim, bagaimana menjadi seorang pemimpin, berani mengambil keputusan, dibangkitkan motivasi dan kepercayaan dirinya dengan permainan-permainan yang telah dirancang. Diantara permainan-permainan itu adalah spider web, trust fall, tim pincang dan revling.

Setelah itu program selanjutnya Praktek Usaha Mandiri Riil /UMR kelompok. UMR kelompok dilaksanakan untuk mengetahui kemampuan kerja sama tim dalam melakukan usaha. Kegiatan ini berlangsung selama 1 bulan. Lagi – lagi disini para peserta dituntut untuk dapat menjalankan, mengelola dan memenej usaha mereka secara bersama-sama dengan tim. Harapanya mereka dapat menjadi sebuah tim yang mampu membuat sebuah usaha yang dijalankan bersama dengan penuh tanggung jawab. Karena memang sifatnya berkelompok maka disini diharuskan adanya kesesuaian dan keselarasan antar anggota tim. Program ini diakhiri

¹⁸ Wawancara pada tanggal 13-07-2012 pukul 10.35 Wib

dengan penulisan laporan akhir yang kemudian dipresentasikan dihadapan para pelatih dan peserta lainya.

Program magang bisnis merupakan program terakhir dari kegiatan pelatihan. Peserta memilih magang ditempat-tempat usaha yang menjadi rencana usaha yang akan dirintis setelah selesai dari PLMPM, dengan harapan peserta dapat belajar maksimal, menguasai seluruh aspek kegiatan usaha dan memiliki keyakinan diri. Selama magang peserta harus melibatkan diri secara aktif, melihat, merasakan dan mengalami sendiri

Kegiatan magang bisnis merupakan satu dari rangkaian materi kewirausahaan yang dilakukan diluar kelas. Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan kondisi mental peserta sebagai manajer wiraswasta, membentuk penguasaan berfikir yang sistemik, dan membentuk pemahaman yang utuh tentang operasional perusahaan. Peserta diberi keleluasaan untuk memilih obyek magang berdasarkan rencana usaha kedepan atau usaha yang sudah ada dirintis oleh orang tua.

Kegiatan ini diharapkan menjadi sarana transformasi pengetahuan, keterampilan dan teknik tertentu terhadap suatu aktivitas usaha secara langsung dan menyeluruh dari berbagai aspek manajemen. Teori yang didapat in class, praktek out class dan pengalaman magang dipadukan sebagai bekal untuk menjalankan suatu usaha.

Selanjutnya yang terakhir dari program pelatihan pengembangan alumni santri yaitu program pemanduan, disini para pelatih mengarahkan peserta untuk menentukan arah dan tujuan selepas mengikuti program pelatihan di PLMPM. Para peserta diharuskan menuliskan rencana-rencana serta target-target yang ingin dicapainya kelak mulai dari yang jangka panjang dan jangka pendek. ” *pemanduan ini menjadi penting karena didalamnya lembaga bisa memantau keberhasilan peserta se usai mengakhiri masa pelatihan di plmpm mas* ”.¹⁹ begitulah apa yang disampaikan bapak setiono. Diakhir program peserta membuat perencanaan pasca pelatihan dalam jangka waktu pendek, menengah, dan jangka panjang meliputi :

¹⁹ Petikan wawancara tanggal 14-07-2012 Pukul 08.30 Wib

1. Rencana kegiatan usaha.
2. Rencana pengembangan masyarakat.
3. Rencana pengembangan diri.
4. Rencana keluarga.

Perencanaan dipresentasikan kepada pengelola untuk mendapat arahan, masukan atau dukungan. Begitulah sekelumit upaya-upaya pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) dalam mengembangkan alumni santri khususnya bagi lulusan pondok modern darussalam gontor.

ANALISIS DATA

Analisis data ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengembangan alumni santri di pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) pondok modern Darussalam gontor. Dalam hal ini penulis menganalisis tentang upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh PLMPM dalam kaitanya pengembangan alumni santri khususnya bagi mereka lulusan pondok modern Darussalam gontor.

Jika merujuk pada konsep pengembangan alumni santri yang sudah dijelaskan pada kajian teori yang terdahulu. Dijelaskan bahwa diantara konsep atau sistem pengembangan alumni santri melalui metode sistem pelatihan. Di PLMPM sendiri pada dasarnya proses pengembangan alumni santri memang sejak awal didirikan sudah mengadopsi berbagai macam cara serta sistem pengembangan salah satunya yakni melalui pelatihan.

Adapun untuk langkah-langkah yang dilakukan PLMPM sendiri dalam kaitanya pengembangan alumni santri sudah sesuai dengan konsep yang ada yaitu melalui proses perencanaan terlebih dahulu, tapi sebelumnya sudah diketahui kebutuhan apa saja yang harus dipersiapkan di dalam menyusun sebuah program yang akan diterapkan nantinya.

Metode-metode pelatihan-nya pun merupakan gabungan serta modifikasi dari berbagai macam metode pelatihan yang ada. Hal ini dilakukan karena memang dengan adanya gabungan berbagai macam metode tersebut dapat memperkaya ilmu serta pengetahuan yang akan didapat oleh seluruh alumni santri atau

peserta kelak setelah pelatihan berakhir. Dengan memadukan konsep teori dan praktek secara integral. Membuat output yang dihasilkan lebih berdayaguna dan memiliki kemampuan dalam mencapai motto yang digadang-gadang oleh PLMPM mencetak output menjadi " *Da'i Mandiri* " .

Segala macam faktor penghambat dan pendukung yang ada dalam pengembangan alumni santri di PLMPM sendiri. Jika ditilik melalui kajian teori yang ada mengenai faktor-faktor penghambat. Maka ada kesesuaian antara kajian teori yang ada dengan fakta di lapangan. seperti sarana dan prasarana, akses komunikasi ke lembaga luar, tradisi pesantren., sumber dana.

Hal itu dapat tergambar jelas dengan adanya motivasi yang kurang dari para peserta pelatihan serta adanya kultur lembaga yang masih menggunakan sistem sentralisasi kyai menjadikan PLMPM tidak dapat mengambil tindakan serta kebijakan sebelum melalui petunjuk serta arahan dari kyai. Sehingga proses daya tumbuh kembang lembaga bergantung pada kebijaksanaan kyai.

Untuk faktor pendukung dalam pengembangan alumni santri. PLMPM memang sedikit lebih unggul jika dibandingkan dengan lembaga pelatihan serupa yang ada. Karena memang sistem yang diterapkan menggunakan pola berasrama yang dipantau selama 24 jam menjadikan keunikan serta keunggulan tersendiri dalam mencetak *Da'i mandiri* yang akan berkiprah kelak di masyarakat. Selain itu adanya jalinan kerja sama dengan berbagai macam lembaga baik itu berskala pemerintah, ormas, atau swasta menjadikan daya serap pengetahuan dan wawasan para peserta pelatihan menjadi semakin luas dan banyak.

Penutup

Proses pengembangan alumni santri di pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (PLMPM) dilaksanakan melalui program-program pelatihan terstruktur dan integratif. Metode yang digunakan-pun perpaduan antara penguasaan teori dan praktek dengan 3 konsentrasi yaitu : Training fisik dan penalaran. Pengembangan Masyarakat yang meliputi : kajian studi islam, kajian tentang teori pengembangan masyarakat, praktek pengembangan masyarakat dan magang dakwah.

Kewirausahaan (*entrepreneur*) yang meliputi : teori manajemen, kenal medan usaha, usaha mandiri riil (*UMR*) individu dan kelompok, Outbound training (*OBT*), magang bisnis. Faktor Penghambat pengembangan alumni santri di pusat latihan manajemen dan pengembangan masyarakat (*PLMPM*) diantaranya yaitu Asisten yang selalu berganti-ganti, Kurangnya fasilitas buku-buku perpustakaan, Biaya narasumber yang tinggi, Kesadaran peserta untuk meningkatkan ibadah kurang, Minat peserta untuk mengikuti pelatihan kurang. Faktor pendukungnya yakni Sistem pelatihan berastama, Nara sumber yang kompeten di bidangnya dan jalinan kerjasama dengan lembaga-lembaga.

Daftar Pustaka

- A.Halim dkk, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta : LKiS, 2005.
- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta : Teras, 2009.
- Amin Haedari Dkk, *Masa Depan Pesantren, dalam tantangan modernitas dan tantangan kompleksitas global*, Jakarta : IRD Press, 2004.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2006.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Henry Simamora, *Manajemen sumber daya manusia Edisi ke-2*, Yogyakarta : STIE YKPN, 1997.
- Justine T Sirait, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*, Jakarta : PT. Grasindo, 2006.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000.
- Meldana, *Manajemen sumber daya manusia perspektif integratif*, Malang : UIN Malang Press, 2009.
- M. Amin Rais, *Cakrawala Islam: Antara cita dan Fakta*, Bandung: Mizan, 1995
- M. Bahri Ghazali, *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, Jakarta: CV Prasasti, 2003
- M. Ngali Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006

- Rofiq dkk, *Pemberdayaan pesantren, menuju kemandirian dan profesionalisme santri dengan metode daurab kebudayaan*, Yogyakarta : LKiS Pelangi Aksara, 2005
- Siagian, Sondang P , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 1997
- Sulton, dkk. *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global* Yogyakarta : Laksbang Pressindo, 2006
- Zubaidi Habibullah Asy'ari, *Moralitas Pendidikan Pesantren*, Yogyakarta: LKPSM, 1996

http://id.wikipedia.org/wiki/Pondok_Modern_Darussalam_Gontor, diakses tgl 27 Juni 2012 Pukul 19.25 Wib.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>, diakses tanggal 18-07-2012 Pukul 14.35 Wib

<http://bahasa.kemdiknas.go.id/kebbi/index.php>, diakses pada tanggal 12/02/2012 pukul 08.16 Wib

<http://gontor.ac.id/about/selayang-pandang/> diakses pada tanggal 20/07/2012 Pukul 12.47 Wib