

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Profil dan Sejarah Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin**

Sejak tahun 2005 UIN Antasari telah mengembangkan pola pembinaan Mahasiswa UIN Antasari melalui Wisma Studi. Wisma Studi merupakan wadah pembinaan keilmuan dan kepribadian mahasiswa/i UIN Antasari dengan berbagai kegiatan yang dikonsentrasikan ditempat pemukiman mahasiswa pada waktu itu dikenal dengan asrama Saranti. Pada tahun 2006 Wisma Studi 1 dan 2 (keduanya dihuni oleh mahasiwi) baru bisa ditempati, dan pada tahun 2007 menyusul Wisma studi 3 yang dihuni oleh mahasiswa. Pada waktu itu para mahasiswa adalah sebagian besar mahasiswa/i UIN Antasari yang telah ditentukan untuk dibina di Wisma Studi selama satu tahun ajaran dengan kriteria yang kemampuan bahasa Arabnya rendah.

Secara teknis, Wisma Studi berfungsi sebagai pembinaan mahasiswa UIN Antasari dalam peningkatan kemampuan bidang bahasa asing (Arab dan Inggris), wahana pembinaan mahasiswa UIN Antasari dalam bidang pengembangan, peningkatan dan pelestarian spritual (*religious commitment*) dan pengembangan kemampuan mahasiswa dalam bidang teknis (*amaliah*) keagamaan.

Sedangkan tujuannya adalah mengkondisikan terbentuknya tradisi akademik dalam pengembangan ilmu keagamaan, IPTEK dan peningkatan kemampuan berbahasa asing yang program kegiatannya dilaksanakan secara terpadu dan menyeluruh antara program akademik dan program Ma'had dengan didukung manajemen modern serta pembimbing dan pengajar yang intelek profesional.

Kegiatan pembelajaran adalah kajian keislaman dengan peningkatan kemampuan berbahasa asing yaitu Arab – Inggris dan hizful qur'an (fokusnya pada kajian pemikiran, bahasa dan tahfiz Al-quran), selain itu juga keterampilan keagamaan. Sedangkan materi kajiannya meliputi tafsir, hadits, tasawuf, fiqih, bahasa Arab dan bahasa Inggris.

Para pengajar yang direkrut sebagai pembimbing tersebut adalah dosen UIN Antasari yang telah diseleksi (memiliki komitmen tinggi untuk membimbing mahasiswa) yang berperan membekali dan membimbing mahasiswa dalam menyelesaikan tugas kuliah dan peningkatan kemampuan berbahasa asing. Mereka memberikan bimbingan terhadap mahasiswa hanya di kelas. Tidak hanya pengajar yang dituntut penguasaan bahasa asing, akan tetapi juga para *murabbi/ah* dan *musyrif/ah*. *Murabbi/ah* haruslah menguasai minimal satu bahasa asing (bahasa Arab atau bahasa Inggris) selain memiliki kemampuan *leadership* dan *musyrif/ah* juga harus memiliki nilai salah satu dari bahasa asing yang baik di samping memiliki pengalaman mondok.

UPT. Ma'had Al-Jami'ah merupakan pengembangan dari program Wisma Studi yang telah berjalan sejak tahun 2006 yang berorientasi mempersiapkan mahasiswa/i UIN Antasari memiliki kemampuan berbahasa asing (bahasa Arab dan bahasa Inggris). Pada tahun 2010/2011 berganti nama menjadi Ma'had 'Aliy IAIN Antasari yang berorientasi kemampuan membaca Al-quran dengan baik dan benar, praktik keagamaan dan berakhlak mulia. Dan pada tahun 2012 Ma'had 'Aliy menjadi Unit Pelaksana Teknis atau UPT. Ma'had Al-Jami'ah.<sup>1</sup>

Secara operasional Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin berfungsi sebagai sarana tempat tinggal (wisma) yang berperan dalam kegiatan pembentukan kepribadian yang Islami bagi mahasiswa/i baru selama satu tahun pertama (dua semester) yang kuliah di UIN Antasari Banjarmasin pada tahun 2013/2014. Pada tahun akademik 2014/2015 pemonudukan dibagi dalam tiga tahap, selanjutnya pada tahun akademik 2015/2016 sampai sekarang pihak pengelola Ma'had Al-Jami'ah membagi pemonudukan mahasiswa/i dengan lima tahap, yaitu dua tahap wajib asrama dan tiga tahap bebas asrama. Untuk satu tahap wajib asrama selama satu semester dan tahap bebas asrama sekitar 10 hari, untuk tahun akademik 2017/2018 pada semester ganjil pemonudukan mahasiswa/i diwajibkan selama 2 bulan. Karena dengan selama pemonudukan 2 bulan ini dengan melihat jumlah mahasiswa/i baru sekitar 3000 orang dan kapasitas asrama hanya mampu menampung sekitar 650 orang per tahap. Maka semua mahasiswa diharapkan dapat melaksanakan pemonudukan secara bertahap. Dengan demikian

---

<sup>1</sup> *Buku Pedoman Penyelenggaraan UPT. Ma'had Al-Jami'ah*, 2013, h.2

pemondokan dalam dua semester akan berjumlah lima tahap wajib asrama selama 2 bulan dengan kapasitas 650 orang dalam satu tahap.

UPT. Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin berada dalam kompleks UIN Antasari Banjarmasin jalan A. Yani Km 4,5.

## **2. Visi dan Misi UPT. Ma'had Al-Jami'ah**

Visi: "Pusat Pembinaan Integritas Ilmu dan Amal"

Misi: Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran ilmu-ilmu dasar keislaman sebagai pandangan hidup dan praktik ibadah keseharian.

Menanamkan nilai-nilai Islam *washatiyyah* yang integritas dengan nilai-nilai kebangsaan dan budaya keislaman lokal.

Menumbuhkan motivasi untuk mencapai cita-cita melalui pendidikan di UIN Antasari.

## **3. Fungsi dan Tujuan Pendirian**

Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin adalah pondok pesantren mahasiswa yang berupaya merealisasikan visi dan misi UIN Antasari, khususnya dalam mencetak ulama-ulama intelek, yang mempunyai kedalaman ilmu, moral dan spiritual, sehingga dapat dan mampu menjawab tantangan zaman.

Fungsi pendirian Ma'had Al-Jami'ah ini adalah sebagai sarana tempat tinggal dan wahana pembinaan mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin dalam bidang pengembangan, peningkatan dan pelestarian semangat keberagaman dan keilmuan.

Selain itu, pendirian Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari ini bertujuan untuk mengkondisikan terbentuknya tradisi akademik dalam pengembangan ilmu keagamaan, IPTEK, bahasa dan seni, yang program kegiatannya dilaksanakan sebagai penunjang program akademik UIN Antasari dan diharapkan dapat menghasilkan sarjana Islam yang memenuhi tuntutan masyarakat.

### **1. Sarana dan Prasarana**

Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin memiliki empat asrama (wisma) dan satu sekretariat (kantor). Empat asrama terdiri dari: tiga asrama untuk para mahasantriwati (asrama I,II dan III) dan satu asrama untuk para mahasantri (asrama IV). Asrama I, II dan III terdiri dari 2 lantai, memiliki 53 ruang kamar untuk mahasantri/wati dan *musyrif/ah*, lantai I ada 17 kamar dan 16 kamar mandi/wc, kemudian lantai II ada 36 kamar dan 14 kamar mandi/wc.

Untuk lantai 1 asrama memiliki 1 ruang untuk *murabbi/ah*, 1 ruang santai (televisi), 1 ruang mushalla, 1 ruang dapur dan 1 ruang tamu. Setiap asrama juga memiliki lahan parkir (halaman samping), 1 ruang tempat mencuci dan jemuran. Khusus asrama IV memiliki 4 lantai ; lantai 1 terdapat 13 kamar dan lantai II, III dan IV masing-masing 24 kamar. Selain itu, juga terdapat 1 ruang perkuliahan, lantai 1 terdapat 4 buah kamar mandi dan 6 buah wc, sedangkan untuk lantai II, III dan IV masing-masing terdapat 8 buah kamar mandi dan 8 buah wc.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> *Profil Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin.*

## 2. Susunan Personalia UPT. Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin

Struktur kepengurusan atau pengelola dibentuk untuk mempermudah prosedur pertanggung jawaban dan pelayanan mahasiswa secara baik dan benar. Disamping itu secara kinerja sehari-hari di lapangan, para pengelola dibantu oleh personalia Ma'had Al-Jami'ah yaitu *murabbi/ah* sebagai pengasuh asrama dan setiap asrama satu pengasuh. Kemudian *murabbi/ah* dibantu oleh *musyrif/ah* sebanyak delapan orang masing-masing asrama dan jumlah *musyrif/ah* disesuaikan dengan kebutuhan di setiap masing-masing asrama. Pengelola Ma'had Al-Jami'ah mengalami dinamika seiring waktu. Adapun susunan personalia sebagai berikut;

TABEL 4.1 Susunan Personalia UPT. Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin

No	Nama	Jabatan
1	Prof. Dr. H. Mujiburrahman, S.Ag., MA	Penanggung Jawab
2	Dr. H. Ahmad Mujahid, MA	Ketua (Mudir) Ma'had
3	Muhammad Syamsuddin Noor, MA	Sekretaris
4	Dr. H. Hamdan, M. Pd	Bidang Pengajaran
5	H. Nuzulul Khair, S.Ag. MHI	Bidang Perlengkapan
6	Hj. Rita Nahdhaty, S.Sos, MM	Bidang Keuangan
7	Munisah, SHI., MHI	Bidang Rumah Tangga

Sumber: Profil Ma'had al-Jami'ah, 2021

Adapun personalia tenaga pendidik di Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari selain (*musyrifah*) yaitu Ustadz/ah atau para dosen UIN Antasari yang diambil sebagai narasumber pengkajian ibadah. Tenaga pendidik ini untuk mengembangkan dan mengkaji pembelajaran keagamaan di Ma'had Al-Jami'ah.

TABEL 4.2 Susunan Personalia Tenaga Akademik Pengajar Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Tahun 2021

No	Nama	Gol	Materi
1	Dr. H. Ahmad Mujahid, MA	III	Tauhid
2	Dra. Mulyani, M.Ag	III	Tasawuf
3	Dr. Norhidayat, M.A	III	Tauhid
4	Dr. Hairul Hudaya, M.Ag.	III	Tasawuf
5	Hj. Inawati, Lc., MA	III	Fiqh
6	Dra. Hj. Noor Ainah, M.Fil.I	III	Tauhid
7	Hj. Wahidah, M. HI	III	Fiqh
8	Ali Muammar ZA, MA	-	Fiqh
9	Rizali Fansuri, S. Th.I	-	Tasawuf
10	H. M. Syamsudin Noor, MA	III	Fiqh
11	Husaini, M.Pd.I	-	Tasawuf
12	Nurul Huda Syamsiah, S. Pd	-	Tauhid
13	Riza Saputra, MA	III	Islam dan Kebangsaan
14	Husnul Khotimah, M. Ag	III	Islam dan Kebangsaan
15	M. Sandy Rosadi, M.A	III	Islam dan Kebangsaan

No	Nama	Gol	Materi
16	Mariatul Asiah, M.A	III	Islam dan Kebangsaan

Sumber: Profil Ma'had al-Jami'ah, 2021

Adapun tenaga akademik setiap asrama atau murabbi/ah yang bertanggung jawab pada kegiatan di masing-masing asrama dan berlangsungnya pembelajaran di asrama.

TABEL 4.3 Susunan Personalia Tenaga Akademik Murabbi Dan Murabbiah

Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin

**Tugas (*Murabbi/ah*)**

1. Bertanggungjawab kepada pengelola terhadap semua hal yang berkenaan dengan asrama (kegiatan, fasilitas).
2. Mengkoordinasikan seluruh musyrif/ah agar melaksanakan tugasnya dengan baik.
3. Bersama-sama dengan para musyrif/ah melaksanakan tugas pembimbingan kepada para mahasantri/wati.

No	Nama	Gol.	Jabatan
1.	Ali Muammar ZA, MA	-	Murabbi (Pengasuh Asrama I)
2.	Nurul Huda Syamsiah, S.Pd	-	Murabbiah (Pengasuh Asrama II)
3.	Husaini, M.Pd.I	-	Murabbi (Pengasuh Asrama III)
4.	Rizali Fansuri, S.Th.I	-	Murabbi (Pengasuh Asrama IV)

Sumber: Profil Ma'had al-Jami'ah, 2021

TABEL 4.4 Susunan Personalia Musyrifah Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari  
Banjarmasin

**Tugas Musyrifah**

- a. Tugas Utama Musyrif/ah
  1. Menjadi teladan yang baik bagi para mahasantri/wati;
  2. Membimbing mahasantri/wati untuk menjadi lebih bertanggung jawab, disiplin dan berakhlak yang baik;
  3. Mengarahkan mahasantri/wati untuk mengikuti setiap kegiatan di asrama (kegiatan peribadatan, pembelajaran dll);
  4. Bertanggung jawab terhadap tugas divisi masing-masing.
- b. Tugas Perdivisi
  1. Sekretaris/Bendahara
    - a. Mendokumentasikan/mencatat setiap hasil rapat;
    - b. Mengelola surat masuk dan keluar;
    - c. Membuat struktur dewan musyrif/ah, absen malam perlorong;
    - d. Membuat/mengkreasikan identitas kamar mahasantri/wati;
    - e. Bertanggung jawab terhadap penyusunan LPJ.
  2. Pembelajaran
    - a. Memastikan semua mahasantri/wati mengikuti semua kegiatan yang terkait dengan pembelajaran;
    - b. Mempersiapkan mahasantri/wati agar mengikuti kegiatan dengan baik;
    - c. Meng *handle* absensi ustadz/ah dan mahasantri/wati.
  3. Keagamaan

- a. Bertanggung jawab atas kegiatan peribadatan mahasantri/wati (ibadah fardhu dan ibadah sunnah);
  - b. Mengkondisikan kegiatan agar berlangsung dengan tertib dan lancar serta khusyu'.
4. Kebersihan
- a. Memastikan asrama istiqamah dalam kondisi bersih dan indah;
  - b. Membuat jadwal kebersihan (harian dan perdua mingguan);
  - c. Mengkreasikan kerapian dan keindahan asrama.
5. Perlengkapan
- a. Menginventarisir alat-alat yang ada di asrama;
  - b. Membuat identitas barang-barang yang ada di asrama;
  - c. Menangani kerusakan fasilitas asrama (memiliki nomor kontak *service* kompor, listrik, air dan tukang);
  - d. Pengelolaan kompor gas (nomor kontak paman gas);
  - e. Mengelola peminjaman alat-alat yang ada di asrama.
6. Keamanan
- a. Memastikan asrama dalam keadaan aman, nyaman dan tertib;
  - b. Memastikan tata tertib asrama berjalan dengan baik;
  - c. Mengelola peridzinan mahasantri/wati.

Keadaan di Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin untuk tahun ajaran 2020/2021 terdapat 8 musyrifah di masing-masing asrama dengan 1 murabbi/ah yang bertanggung jawab dan membimbing para musyrifah dalam membimbing para mahasantriwati nya.

No	Nama	Jabatan
1	Maulidatun Hasanah	Musyrifah (Pendamping Puteri I)
2	Rizki Nur Afifah	Musyrifah (Pendamping Puteri I)
3	Nornajjiati	Musyrifah (Pendamping Puteri I)
4	Imamal Qari'ah	Musyrifah (Pendamping Puteri I)
5	Siti Fatimah	Musyrifah (Pendamping Puteri I)
6	Raudatul Husna	Musyrifah (Pendamping Puteri I)
7	Hayatun Thaibah	Musyrifah (Pendamping Puteri I)
8	Nor Asyifa Rohmalia	Musyrifah (Pendamping Puteri I)
9	Mariatul Qiptia	Musyrifah (Pendamping Puteri II)
10	Norlatipah	Musyrifah (Pendamping Puteri II)
11	Putri Cahyati	Musyrifah (Pendamping Puteri II)
12	Gita Trisnawati	Musyrifah (Pendamping Puteri II)
13	Auliyah	Musyrifah (Pendamping Puteri II)
14	Jauharatun Napisah	Musyrifah (Pendamping Puteri II)
15	Anggun Puspitasari	Musyrifah (Pendamping Puteri II)
16	Salsabila Yunita	Musyrifah (Pendamping Puteri II)
17	Mayla Amanatul Awaliyah	Musyrifah (Pendamping Asrama III)
18	Rabiatul	Musyrifah (Pendamping Asrama III)
19	Rabiatul Adawiyah	Musyrifah (Pendamping Asrama III)
20	Siti Rubiah	Musyrifah (Pendamping Asrama III)
21	Siti Aminah	Musyrifah (Pendamping Asrama III)
22	Ziyadatul Husna	Musyrifah (Pendamping Asrama III)
23	Hafizah Oktaviana	Musyrifah (Pendamping Asrama III)

No	Nama	Jabatan
24	Madyawati	Musyrifah (Pendamping Asrama III)

Sumber: Profil Ma'had al-Jami'ah, 2021

## **6. Tata tertib Ma'had Al-Jami'ah**

Ma'had Al-Jami'ah mempunyai peraturan atau tata tertib yang harus diperhatikan dan dilaksanakan selama mengikuti program pemonudukan di Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin. Tata tertib Ma'had Al-Jami'ah mempunyai ketentuan sebagai berikut:

### **a. Ketentuan Umum**

Tata tertib penghuni Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin tersebut diberlakukan sejak mahasiswa/i menempati Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin harus mengikuti tata laksana kehidupan di dalam Ma'had Al-Jami'ah yang sifatnya mengikat semua penghuni Ma'had Al-Jami'ah. Tata tertib tersebut untuk memberikan petunjuk tentang pelaksanaan kehidupan di Ma'had Al-Jami'ah mencegah terjadinya hal-hal yang tidak sesuai dengan norma-norma, baik agama maupun sosial. Memberikan layanan pendidikan berdisiplin kepada penghuni Ma'had Al-Jami'ah. Aturan yang ditetapkan Ma'had Al-Jami'ah dilaksanakan oleh seluruh anggota penghuni Ma'had Al-Jami'ah, yaitu mahasiswa/wati UIN Antasari Banjarmasin dan diawasi sepenuhnya oleh para musyrif/ah dan murabbi/ah.

### **b. Ketentuan Khusus**

Seluruh penghuni Ma'had Al-Jami'ah wajib mengikuti seluruh kegiatan Ma'had Al-Jami'ah tanpa kecuali. Penghuni Ma'had Al-Jami'ah wajib melaksanakan shalat berjama'ah terutama pada shalat maghrib, isya dan shubuh. Setelah selesai kegiatan mahasantri/wati yang memiliki keperluan diluar asrama diperbolehkan meninggalkan asrama namun harus kembali ke asrama paling lambat pada pukul 22:00 WITA. Mahasantri/wati dilarang melakukan keributan di dalam asrama, terutama setelah jam 22:00 WITA. Mahasantri/wati yang berhalangan mengikuti kegiatan di Ma'had diwajibkan untuk melapor dan meminta izin kepada dewan musyrif/ah dan murabbi/ah.

Kebersihan, kerapian dan keindahan selalu dijaga demi kesehatan lingkungan. Penghuni Ma'had Al-Jami'ah wajib melaksanakan tugas kebersihan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Menjaga seluruh kebersihan, kerapian dan keindahan lingkungan Ma'had Al-Jami'ah , seperti halaman depan, tempat wudhu, bagian dalam dan luar kamar, dapur, aula (mushalla), taman, jemuran, kamar mandi/WC dan seluruh ruangan yang berada di kawasan Ma'had Al-Jami'ah. Diwajibkan memelihara kebersihan, ketertiban dan kerapian ruangan kamarnya dengan tidak mencoret-coret dinding kamar, tidak meletakkan barang-barang seperti keset, sandal, bak sampah pribadi dan hal-hal yang mengganggu keindahan dan kerapian lingkungan Ma'had Al-Jami'ah. Tidak diperkenankan membawa dan menggunakan alat-alat elektronik, kecuali handphone/tablet, laptop/note book dan charger nya.

Kesopanan di Ma'had Al-Jami'ah harus berpakaian sopan/syar'i (menutup aurat) ketika keluar Ma'had Al-Jami'ah yaitu mahasantri/wati tidak diperbolehkan

memakai celana pendek di bawah lutut dan kaos tanpa lengan di luar kamar dan lingkungan kampus; dan mahasantri/wati tidak diperbolehkan mengenakan pakaian ketat, transparan, celana jeans, legging dan semisalnya diluar kamar dan lingkungan kampus. Dilarang berkata-kata kasar, kotor dan ceroboh serta berperilaku tidak baik terhadap sesama penghuni dan orang lain. Mengucapkan salam, bertegur sapa, baik sesama penghuni Ma'had dan orang lain. Dilarang menentang musyrif/ah ketika ditegur atau dinasihati, kecuali memiliki alasan atau argumentasi yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan, serta disampaikan secara baik dan sopan. Diperkenankan memberikan saran yang bersifat membangun kepada para dewan musyrif/ah dan disampaikan secara etis dan bertanggung jawab.

Mahasantri/wati dalam menerima tamu dan izin harus mengikuti prosedur yang ditentukan Ma'had Al-Jami'ah sesuai jadwal yang telah ditentukan. Dilarang menerima tamu lawan jenis di lingkungan Ma'had Al-Jami'ah kecuali orang tua atau keluarga dan muhrimnya dan kegiatan bertamu hanya diperkenankan di ruang tamu yang telah disediakan, dilarang membawa teman, baik sesama maupun lawan jenis ke dalam kamar apalagi sampai menginap di Ma'had Al-Jami'ah.

Kedisiplinan di Ma'had al-Jami'ah harus diperhatikan dengan baik sehingga terbentuknya pribadi yang baik pula. Penghuni dilarang merokok di dalam kamar dan lingkungan Ma'had, membawa senjata tajam, senjata api, minuman dan obat-obatan terlarang seperti narkoba, psikotropika dan zat-zat adiktif lainnya. Dilarang membawa atau menyimpan, menyebarkan dan

memperjual belikan tayangan-tayangan pornografi/pornoaksi dalam berbagai media, baik media cetak maupun elektronik, berkelahi, tawuran dan tindakan kekerasan lainnya baik kepada sesama penghuni Ma'had maupun kepada orang lain, melakukan tindakan-tindakan kriminal, seperti mencuri dan kejahatan lainnya serta tindakan asusila dengan siapa pun, baik di dalam maupun diluar lingkungan kampus.<sup>3</sup>

### **Teknis Pembelajaran Online**

1. Pembelajaran Materi Dasar Keagamaan dilaksanakan sebanyak 8 kali pertemuan;
2. Pembelajaran Islam dan Wawasan Kebangsaan dilaksanakan sebanyak 4 kali pertemuan;
3. Link untuk absensi Ustadz/ah dan mahasantri/wati akan dishare setiap pertemuan;
4. Moderator (musyrif/ah) menshare file materi (PDF) per pertemuan ke grup masing-masing setiap jam 18.00 WITA;
5. Moderator (musyrif/ah) mempersiapkan kehadiran mahasantri/wati pada jam 18:30;
6. Moderator (musyrif/ah) mempersilakan mahasantri/wati membaca materi yang sudah di *share* sebelum sesi dialog/diskusi berakhir;
7. Dialog dengan Ustadz/ah dengan dipandu oleh moderator pada jam 18:30 s.d 19:30 WITA.

---

<sup>3</sup> Hasil Dokumentasi Ma'had Al-Jami'ah, Tata Tertib Ma'had Al-Jami'ah.

## **B. Pembahasan**

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Musyrifah*) UPT. Ma'had Al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin dapat diuraikan dalam data sebagai berikut:

### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Bagian yang sangat penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga pendidikan Islam adalah Perencanaan Sumber Daya Manusia. Perencanaan merupakan fungsi organisasi yang sangat fundamental sifatnya bagi organisasi, hal ini disebabkan karena perencanaan SDM merupakan bagian yang integral dari perencanaan jangka panjang. Perencanaan SDM yang baik dan benar akan menghasilkan SDM yang berkualitas sehingga mampu mengelola organisasinya dengan baik. Konsep perencanaan ini dalam Islam terdapat dalam Al-qur`an surat Al Hasr ayat 18, dalam surat ini Allah memerintahkan umatnya untuk memperhatikan dan menganalisis (*Al-Tandur*) setiap perbuatannya untuk hari esok yakni untuk menghadapi hari kiamat.

Perencanaan Sumber Daya Manusia dibuat dengan niat yang baik karena segala amal perbuatan tergantung niatnya. Perencanaan SDM dalam perspektif Islam ini dirancang berdasarkan konsep pembelajaran dan hasil musyawarah orang-orang yang berkompeten, orang yang cermat dan luas pandangannya, mereka sangat visioner untuk menentukan langkah terbaik atas persoalan yang dihadapi. Orientasi Perencanaan SDM dalam perspektif Islam selain untuk kehidupan dunia tapi juga berorientasi pada kehidupan akhirat. Konsep tawakal

menjadi bagian yang Allah ajarkan dalam perencanaan SDM Islam. Dengan menghayati tawakal ini maka muncullah sikap ikhlas bagi SDM di lembaga pendidikan Islam sehingga semua aktivitas SDM dalam lembaga pendidikan Islam ini dimaknai menjadi ibadah kepada Allah. Selain itu perencanaan SDM harus memperhatikan budaya organisasi, pola kerja dan ciri khas lembaga pendidikan tersebut.

Berikut contoh perencanaan yang dilakukan pihak ma'had dalam kegiatan rekrutmen musyrifah.

1. Pelaksana rekrutmen musyrif/ah adalah pengelola UPT. Ma'had al-Jami'ah dan Musyrif/ah yang masih aktif.
2. Pelaksana menentukan tim penguji.
3. Peserta tes adalah peserta calon musyrif/ah yang lulus seleksi persyaratan administrasi dan akademik.
4. Melaksanakan tes kemampuan membaca Alquran, wawasan keagamaan dan tes komprehensif tentang kepribadian dan keterampilan keagamaan.
5. Tim penguji memberikan penilaian dan pertimbangan secara adil.<sup>4</sup>

Perencanaan sumber daya manusia pada UPT. Ma'had al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin berjalan dengan baik. Dibuktikan dengan kegiatan yang dilakukan berjalan dengan lancar, karena kegiatan tersebut meliputi serangkaian kegiatan yang sudah ditetapkan sebelumnya, juga melalui proses yang harus dilalui dan mencapai tujuan tertentu.

---

<sup>4</sup> *Laporan Kegiatan 'Rekrutmen Musyrif/Ah' UPT Ma'had Al-Jami'ah, 2020.*

## **2. Pengadaan Sumber Daya Manusia**

Dalam Lembaga pendidikan Islam dalam rekrutmen SDMnya harus memiliki kualifikasi pekerja yang baik sesuai dengan konsep Islam dalam surah Al-Qhashas ayat 26. Orang yang paling baik untuk dijadikan SDM di lembaga pendidikan Islam adalah SDM yang kuat dan dapat dipercaya. Kuat disini di analogikan dengan ketrampilan dan kualifikasi tertentu yang diisyaratkan oleh jabatan sehingga menjadi pekerja yang profesional dan pada akhirnya menjadi expert pada bidangnya dan mampu memahami kemudian menerapkan prinsip prinsip Islam. Kompetensi yang diseleksi dari SDM di lembaga pendidikan Islam adalah kompetensi lahiriyah dan batiniyah.

Seleksi SDM ini sangat penting dalam lembaga pendidikan Islam mengingat tugas yang dilakukan membutuhkan komitmen lahir dan batin. SDM yang terutama harus diseleksi dengan ketat adalah SDM yang terlibat dalam menyelenggarakan proses pendidikan Lembaga pendidikan Islam baik yang dalam tanggung jawab pemerintah ataupun oleh pihak swasta. Saat ini jumlah lembaga pendidikan Islam lebih banyak diselenggarakan oleh pihak swasta oleh karena itu SDM Yayasan yang menyelenggarakan pendidikan pada lembaga pendidikan Islam haruslah diseleksi secara ketat ketika akan mendirikan izin operasional Lembaganya. Melalui mekanisme seleksi yang ketat inilah maka akan terlahir SDM penyelenggaraan pendidikan yang terbaik dan terpilih. Melalui yayasan dengan SDM terbaik dengan komitmen tinggi maka terlahirlah lembaga lembaga

pendidikan Islam yang unggul, inovatif, kompetitif dan bermutu. Mutu SDM pendidikan Islam akan lahir dari lembaga pendidikan Islam yang bermutu.<sup>5</sup>

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang vital dan hanya akan diperoleh melalui perekrutan yang efektif.<sup>6</sup> Dari pengertiannya, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi.<sup>7</sup>

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan mengenai proses rekrutmen musyrif/ah di UPT Ma'had al-Jami'ah ini adalah para musyrif/ah yang direkrut adalah para mahasiswa/i berdasarkan standar seleksi yang ditentukan oleh UPT. Ma'had al-Jami'ah. Kegiatan perekrutan ini akan selalu dilaksanakan dalam setiap tahun karena masa kerja musyrif/ah dibatasi hanya sampai mereka berada di semester VI dengan pertimbangan bahwa semester VII dan VIII mereka akan melaksanakan magang, KKN dan tugas akhir (skripsi). Menurut hasil wawancara dengan pimpinan UPT. Ma'had al-Jami'ah (*Mudir*) juga pengasuh asrama (*Murabbi*) dalam proses rekrutmen diberitahukan atau dibagikan pembukaan pendaftaran online musyrif/ah melalui akun instagram dan facebook @mahad\_uinantasari juga melalui website [www.mahad.uin-antasari.ac.id](http://www.mahad.uin-antasari.ac.id)

Berikut ini contoh prosedur kegiatan rekrutmen yang dilakukan pihak Ma'had:

---

<sup>5</sup> Dhoni Kurniawati, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern', *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11.1 (2018), 19–40 <<https://doi.org/10.24042/ijpmi.v11i1.3414>>.

<sup>6</sup> Ike Kusyadah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. And Offset, 2008), h.83

<sup>7</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. And Offset, 2003), h.105

a. Nama dan Tujuan Kegiatan

Kegiatan ini bernama “Rekrutmen Musyrif/ah UPT Ma’had al-Jami’ah UIN Antasari Banjarmasin Tahun 2020”.

Tujuan rekrutmen musyrif/ah ini adalah:

1. Mengetahui dengan baik kompetensi calon musyrif/ah terutama dalam hal penguasaan Alquran dan wawasan keagamaan (teori dan praktek).
2. Menggali secara mendalam dan komprehensif tentang kepribadian dan integritas calon musyrif/ah.

b. Waktu dan Tempat Kegiatan

Kegiatan rekrutmen Musyrif/ah UPT Ma’had al-Jami’ah UIN Antasari Banjarmasin tahun 2020 ini dilaksanakan pada hari sabtu, tanggal 10 Oktober 2020.

Adapun tempat pelaksanaan, terutama kegiatan tes/wawancara adalah secara daring (via Google Meet dan Video Call WA).

c. Pelaksana dan Prosedur Kegiatan

Kegiatan rekrutmen musyrif/ah ini dilaksanakan oleh panitia yang langsung ditunjuk oleh Mudir UPT. Ma’had al-Jami’ah.

Dalam mengikuti rekrutmen musyrif/ah, peserta harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Persyaratan Administrasi

- a) Peserta adalah para mahasiswa-mahasiswi semester III dan V.

- b) Menyerahkan surat lamaran
- c) Biodata diri (*curriculum vitae*)
- d) Menyerahkan pas photo 3x4 sebanyak 3 lemvar
- e) Fotokopi KTM sebanyak 1 lembar
- f) Fotokopi KHS smt 1 s.d smt terakhir
- g) Fotokopi sertifikat PBB (Bahasa Arab A&B, Bahasa Inggris A&B)
- h) Fotokopi sertifikat prestasi dan lainnya (jika ada)
- i) Semua berkas di atas dalam bentuk PDF dan di upload di alamat yang tersedia

## 2. Persyaratan Akademik

- a) Mempunyai kemampuan membaca Alquran dengan fasih dan benar.
- b) Mempunyai wawasan keagamaan mpderat yang baik.
- c) Mempunyai kepribadian dan akhlak yang baik.
- d) Mempunyai keterampilan kebahasaan yang baik.<sup>8</sup>

Kegiatan pengadaan sumber daya manusia atau rekrutmen musyrifah pada UPT. Ma'had ini juga berjalan dengan baik. Dibuktikan dengan segala kegiatan dari awal proses rekrutmen musyrifah ini sudah disiapkan juga sudah terjadi beberapa kali dan berulang setiap tahun. Dengan menunjuk orang-orang yang bertanggung jawab atas proses kegiatan rekrutmen musyrifah tersebut.

## 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM sangat diperlukan untuk dilakukan secara berkesinambungan dan terencana. Agar proses pengembangan dapat terlaksana

---

<sup>8</sup> Laporan Kegiatan 'Rekrutmen Musyrif/Ah' UPT Ma'had Al-Jami'ah.

dengan baik maka perlu ditetapkan suatu *planning* yang matang terkait pengembangan SDM. Program pengembangan SDM hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pemimpin atau manajer suatu perusahaan semakin sadar akan pentingnya pengembangan SDM. Apalagi ketika SDM yang baru memasuki dunia kerja pada faktanya hanya memiliki kemampuan secara teoritis yang mereka dapati di bangku kuliah ataupun dari jenjang pendidikan yang mereka tempuh.

Pada saat peneliti melakukan wawancara, peneliti mendapatkan hasil bahwa pengembangan musyrifah di Ma'had Al-Jami'ah ini diserahkan *Mudir* (Kepala UPT Ma'had) kepada para *Murabbi/ah* (Pengasuh Asrama) di masing-masing asrama tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dengan asrama I yang diasuh oleh Murabbi Ali. Beliau mengatakan pengembangan untuk musyrifah ini memang harus dilaksanakan meskipun diawal masuk mereka memiliki kualifikasi yang terpenuhi, namun pada saat di lapangan atau didalam asrama mereka harus dibekali bekal yang lebih banyak lagi untuk menghadapi mahasantri/wati yang berbeda latar belakangnya seperti perbedaan pendidikan dan

daerah mereka. Namun selama pandemi asrama I dalam pengembangannya tidak bisa maksimal, karena interaksi kami semuanya melalui daring.

Tujuan pengembangan ini menurut beliau untuk mengembangkan keterampilan dan mematangkan kinerja mereka pada saat dilapangan juga memaksimalkan pelayanan kita terhadap mahasiswa yang lagi mondok asrama.

Untuk pengembangan musyrifah di asrama I ada beberapa yang pernah saya ajarkan seperti: pembelajaran tahsin, nahwu, shorof, dan pembacaan aqidatul awam dan burdah tadi juga masih kita lakukan secara rutin.<sup>9</sup>

Berikut hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari musyrifah asrama I yaitu Imamal Qari'ah. Imamal mengatakan manfaat pengembangan dari program yang ia rasakan yaitu ketenangan hati. Karena dari membaca burdah dan lainnya itu merupakan terapi kerohanian. Kemudian pada saat membaca burdah itu sangat tidak mudah, sehingga pada saat membacanya jika tidak lancar pasti mengalami kesulitan. Disini dibaca tiap minggu menjadikan lancar dan mudah. Program yang dilakukan juga bersama-sama, kalau sendirian dirumah mungkin malas-malasan atau bahkan tidak terbaca sama sekali.<sup>10</sup>

Berikut hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari asrama II yang di asuh oleh Umma Nurul Huda Syamsiah, beliau berpendapat kalau pengembangan musyrifah ini sangat penting dilakukan karena agar para musyrifah ini semakin terbimbing dan terarah juga saat mereka melakukan tugas amanah mereka selama menjadi musyrifah. Untuk pengembangan sendiri asrama II melakukannya secara

---

<sup>9</sup> *Wawancara Dengan Murabbi Ali Asrama I, 2021.*

<sup>10</sup> *Wawancara Dengan Imamal Qari'ah, Musyrifah Asrama I, 2021.*

*step by step* ya, namun setiap ada *event* atau pertemuan kami memberikan masukan, tips dan juga trik kepada musyrifah agar bisa meng *handle* mahasantriwati nya. Untuk pengembangan sementara yang bisa kami lakukan tentu ada pembacaan burdah, aqidatul awam, habsyi juga. Kami mengambil waktunya pada sore hari. Namun jika para musyrifah ada jadwal kuliah kami menggantinya di hari lain, seperti di hari ahad.<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dengan asrama III yang di asuh oleh Murabbi Husaini, menurut beliau meskipun program pengembangan ini tidak dibebankan mudir kepada para pengasuh untuk dilakukan, namun kami asrama III meniatkan ini sebagai ijthad kami diasrama. Berikut jadwal kegiatan yang dilakukan antara waktu maghrib dan isya.

TABEL 4.5 Jadwal Kegiatan Musyrifah Asrama III

Waktu	Nama Kegiatan
Malam Senin	Pembacaan Aqidatul Awam
Malam Selasa	Tadarus Alquran
Malam Rabu	Pembacaan Kitab Melayu (Penawar Bagi Hati)
Malam Kamis	Maulid Habsyi
Malam Jumat	Pembacaan Burdah
Malam Sabtu	Pembacaan Kitab

Sumber: Wawancara, 2021

<sup>11</sup> Wawancara Dengan Umma Nurul Huda Syamsiah Murabbiah Asrama II, 2021.

Tujuan dilakukannya kegiatan ini bagi murabbi asrama III yaitu semua ini pasti berguna bagi musyrifah apalagi waktu mereka ber KKN atau di lingkungan sekitar mereka masing-masing sehingga mereka bisa mengamalkan ilmu dan pengalaman yang mereka dapatkan selama ini.<sup>12</sup>

Berikut hasil wawancara peneliti dengan Musyrifah asrama III yaitu Ziyadatul Husna, dia mengatakan dalam program pembinaan atau pengembangan untuk asrama III sendiri yaitu kami menjadwalkan kegiatan untuk seriap malam, seperti pembacaan aqidatul awam, burdah, tadarus alquran, pengajian bersama murabbi, maulid habsyi.

Menurut Ziyadatul Husna, perubahan yang ia rasakan saat menjadi musyrifah dan mendapatkan pengembangan tersebut adalah, dalam melakukan kegiatan diasrama waktu dia terjadwal lebih baik dan teratur, baik dari segi ibadah dan yang lain. Lebih disiplin, belajar bertanggung jawab dengan amanah yang diterima. Cara membaca alquran saya juga lebih baik. Dengan adanya pembacaan aqidatul awam dan burdah juga sangat saya rasakan manfaatnya. Bayangkan saja, jika saya tidak menjadi musyrifah mungkin saya tidak akan membaca dan mengamalkan amalan-amalan tersebut kecuali saat didalam asrama dan menjadi musyrifah.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Murabbi Husaini Asrama III, 2021.

<sup>13</sup> Wawancara Dengan Ziyadatul Husna, Musyrifah Asrama III, 2021.

### **1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (Musyrifah) Melalui Kegiatan Keagamaan Ma'had al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin**

Setelah melakukan analisis perbab terhadap data yang telah dipaparkan dihalaman sebelumnya pada Bab IV. Ma'had al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin belum memenuhi standar yang seharusnya dalam pengembangan sumber daya manusia. Karena dalam kegiatan pengembangan yang sudah ada dan diterapkan pada asrama tidak terdapat pendidikan dan pelatihan yang umum dilaksanakan pada organisasi atau lembaga pendidikan lainnya untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan SDM berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas serta kepuasan karyawan.<sup>14</sup>

Sebagai musyrifah yang bertugas pada saat kegiatan asrama berlangsung haruslah mempunyai keahlian dan pengetahuan yang lebih unggul dalam membimbing mahasantriatinya. Dapat menjadi teladan yang baik serta menjaga etika (akhlak).

---

<sup>14</sup> JM DeSimone, RL; Werner, *Human Resource Development* (South Western: Nelson Education Ltd, 2011).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekijo bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan. Menurut Pandodjo dan Husman pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis. Sedangkan menurut Wijaya pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi SDM adalah dengan cara pendidikan dan pelatihan. Kedua istilah tersebut ada terdapat berbagai pendapat, seperti yang dijelaskan oleh Notoatmojo pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau instansi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan. Flippo menyatakan pendidikan dihubungkan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman akan seluruh lingkungan disekitar kita, sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan

untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan yang biasa dilakukan sehari-hari.<sup>15</sup>

Dalam hal pengembangan keterampilan dan sikap melalui pendidikan dan latihan (diklat), biasanya usaha tersebut dilaksanakan dengan menerapkan teknik-teknik pengembangan. Ada beberapa teknik yang digunakan dalam menjalankan pengembangan sumber daya manusia. Teknik-teknik ini dirancang untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Prinsip selanjutnya yaitu mempraktekkan ilmu yang didapat dari pendidikan dan latihan (diklat) juga tak kalah pentingnya, sebisa mungkin SDM segera mempraktekkan keterampilan yang didapatnya ke dalam suasana kerja yang sesungguhnya. Dalam pengembangan, perbedaan individual juga patut dipertimbangkan, karena pendidikan dan latihan (diklat) akan berjalan lebih efektif bila kecepatan dan kerumitan suatu keterampilan disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan masing-masing peserta.<sup>16</sup>

Manfaat tujuan dan pelatihan juga didukung sebagai berikut:

- a) Produktivitas (*Productivity*) pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

---

<sup>15</sup> Muhammad Darari Bariqi, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5.2 (2020), 64–69

<sup>16</sup> Muhamad Priyatna, 'Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam Vol . 05 , Januari 2016', *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, 05 (2016), 1175–83.

- b) Kualitas (*Quality*) penyelenggaraan pelatihan tidak hanya memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari *output* yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.
- c) Perencanaan Tenaga Kerja (*Human Resource Planning*) pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.
- d) Moral (*Morale*) diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
- e) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

- f) Keselamatan dan Kesehatan (*Health and Safety*) merupakan langkah terbaik dalam mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.
- g) Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*) pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.
- h) Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*) memberikan kesempatan bagi SDM untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya. Bentuk-bentuk pengembangan sumber daya manusia dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Pelatihan dan pengembangan memberikan manfaat selain kepada musyrifahnya juga bermanfaat bagi organisasi, sesuai dengan teori yang sudah

dijelaskan bahwa pengembangan tersebut dapat meningkatkan produktivitas, kualitas, perencanaan tenaga kerja, juga moral para musyrifah. Produktivitas kerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan kerja dan motivasi. Kemampuan dibentuk dan dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan. Faktor yang menentukan pengetahuan antara lain pendidikan, pengalaman, pelatihan dan keinginan. Pengasuh asrama III yaitu Murabbi Husaini mengatakan dengan memberikan kegiatan pengembangan dalam keagamaan (burdah, aqidatul awam dan pembacaan kitab) ini diharapkan kegiatan tersebut pasti akan menjadi pengalaman bagi musyrifah, sehingga ilmu dan pengetahuan yang mereka dapatkan bisa mereka amalkan di kehidupan mereka kelak, saat menjalani KKN atau berhadapan dengan masyarakat di sekitar mereka ketika diperlukan.

Manfaat dari perencanaan tenaga kerja juga bisa dilihat (diramalkan) bagaimana jalannya Ma'had ke depan setelah melalui kegiatan pengembangan sehingga para musyrifah memiliki keterampilan dan pengetahuan sehingga bisa mencapai tujuan dari organisasi. Moral yang dimaksud dalam hal pengembangan ini adalah sebuah sikap yang harus diterapkan oleh musyrifah dalam melakukan pekerjaan. Moral disini membuat para musyrifah memiliki sikap disiplin dalam segala pekerjaannya. Seperti yang disampaikan musyrifah Ziyadatul Husna, disiplin yang ia rasakan yaitu pada saat melaksanakan ibadah dan dalam pekerjaan saat membimbing mahasantriwati.

Peningkatan produktivitas kerja bagi organisasi yaitu tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda,

meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.

Untuk perkembangan pribadi pihak Ma'had melakukan kegiatan seperti tadarus Alquran, pembacaan burdah, aqidatul awam dan pembacaan kitab yang berdampak pada perkembangan spiritual bagi masing-masing musyrifah. Seperti hasil wawancara yang disampaikan oleh musyrifah Imamah Qari'ah dan musyrifah Ziyadatul Husna yang sama-sama merasakan perkembangan dalam diri mereka termasuk dalam ibadah yang menjadi lebih disiplin karena dilakukan bersama-sama dan merasakan adanya kelancaran dan kemudahan dalam pembacaan burdah yang jika tidak biasa dilakukan maka akan kesulitan dan menjadi tidak fasih. Kegiatan yang dilakukan juga terjadwal dan sudah diberitahukan sebelumnya, sehingga kegiatan ini rutin dilakukan.

Dari uraian di atas jelas, bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangatlah diperlukan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi karyawan dapat dicapai

dengan meningkatkan: pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.<sup>17</sup>

Asrama menerapkan pengembangan model pengembangan *learning organization*. Organisasi pembelajaran yang dilakukan dalam bentuk kelompok, untuk meningkatkan keterampilan, profesionalisme yang bersifat berkelanjutan. Seperti kegiatan yang ada dalam Ma'had (pembacaan burdah, kitab, tadarus dan lain-lain), yang bermanfaat pada keterampilan para musyrifahnya ditambah dengan adanya perubahan spiritual yang dirasakan dari masing-masing musyrifah tersebut.

Metode praktis dalam teknik *on the job training* juga dilakukan oleh pihak Ma'had seperti pada rotasi jabatan dan *coaching*. Seperti yang disampaikan oleh Murabbi Husaini pada saat wawancara, rotasi jabatan selalu kami terapkan setiap satu kali dalam tahap pemondokan asrama. Jadi para musyrifah ini mengalami dan merasakan setiap jabatan-jabatan yang ada di Ma'had, seperti divisi keamanan, keagamaan, kebersihan dan pembelajaran. Selalu di *rolling*, jadi mereka bisa merasakan tanggung jawab masing-masing dari jabatan yang mereka tempati. *Coaching* juga diberikan dari awal mereka masuk dan sebelum melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya, pada saat proses seleksi UPT. Ma'had al-Jami'ah telah melaksanakan kegiatan seleksi ini sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh UPT. Ma'had secara sistematis dibuktikan dengan adanya tim seleksi SDM atau

---

<sup>17</sup> Bariqi.

panitia yang terdiri dari para Murabbi/ah dan Musysrif/ah yang sudah ada di Ma'had dan para *staff* yang berada di Kantor UPT. Ma'had al-Jami'ah sesuai arahan dari Kepala UPT. Ma'had. Untuk kriteria atau persyaratan dari musyrifah juga sudah ditentukan seperti persyaratan administrasi dan persyaratan akademik juga tes wawancara yang dilakukan dalam proses seleksi tersebut.

Pengembangan SDM pada Ma'had al-Jami'ah menjadi kewajiban pengasuh maupun kepala UPT. Ma'had untuk mengembangkan musyrifahnya. Upaya pengembangan ini mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan. Diharapkan dengan kegiatan tersebut dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja SDM yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi pula. Namun karena pandemi covid-19 segala akses pertemuan dan perkumpulan menjadi terbatas maka program pengembangan yang seharusnya tidak dapat terlaksana, seperti program pendidikan dan pelatihan yang telah dijelaskan dan umum dilakukan organisasi lainnya.