

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin

Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Jl H.Damanhuri Desa Maringgit RT/RW 001 Kecamatan Batang Alai Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan . Asal mula nama Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit atas kehendak pimpinan Pondok Pesantren H.M Yuseran dan pengasuh Pondok Pesantren H.M Fadillah atas izin dari penasehat Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit yaitu pengasuh Pondok Pesantren Nurul Muhibbin Barabai KH. Muhammad Bakhiet Am dan diresmikan pada tanggal 15 Agustus 2006.

Pada awalnya perkembangan Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit tidaklah selancar sekarang dan keinginan yang diharapkan karena banyak terkendala berbagai macam hal khususnya dalam bidang pendanaan. Apalagi ruang lingkup kegiatan proses belajar mengajar sekarang ini masih terkendala dalam kekurangan lokal belajar, dan kegiatan proses belajar mengajar sebagian ustadz dilakukan di Mushola karena keterbatasan local belajar dan semakin banyaknya santri yang masuk Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit.

Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit telah mendapatkan izin operasional kantor kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang

tertuang dalam surat keputusan kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah Nomor : 917/ kk. 17.06.03/pp.00/10/2016. Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringggit berlokasi di desa Maringggit yang berjarak kurang lebih 1 kilometer dari pusat Kecamatan Batang Alai Utara dan 9 Kilometer dari pusat ibu kota Kabupaten Hulu Sungai Tengah Barabai.

Masyarakat desa Maringggit mempunyai latar belakang pendidikan dan ekonomi yang bervariasi, ada yang menjadi petani, pengusaha, pedagang serta pegawai negeri dan ada juga yang menjadi karyawan swasta. Karena letak desa maringggit tidak terlalu jauh dari pusat Kabupaten, sehingga menjadikan desa Maringggit mengalami pertumbuhan cepat baik dari jumlah penduduk maupun perkembangan pemukiman, ini dapat tergambar dengan adanya perumahan yang saat ini terus berkembang.

Hadirnya Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin di desa Maringggit disambut masyarakat sekitar dengan baik. Sehingga cukup banyak masyarakat Kecamatan Batang Alai Utara Kab. Hulu Sungai Tengah, Balangan Kalsel dan KALTIM dan sekitarnya yang mempercayakan anak-anak mereka untuk di didik di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringggit. Pola pendidikan yang diterapkan di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringggit adalah model pendidikan salafiyah yang berorientasi kepada pendidikan yang memperdalam kitab-kitab kuning berbahasa arab serta arab melayu, serta Tahfidz Al-qur'an. Pola pendidikan yang diterapkan mengadopsi pola pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Nurul Muhibbin Barabai, Darul Zahra Tarim Hadramaut, dan Halaqah

Ta'lim MASjidil Haram Makkah Mukarramah. Ini disebabkan sebagian ustadz yang mengajar adalah lulusan Pondok Pesantren Nurul Muhibbin Barabai, Daruz Zahra Tarim Hadramaut dan Halaqah Ta'lim Masjidil Haram Makkah Mukarramah. Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2016 Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit ikut menyelenggarakan program wajib belajar Sembilan tahun telah mendapat piagam penyelenggaraan dan kementerian agama kabupaten Hulu Sungai Tengah sesuai pola wajib belajar pendidikan kesetaraan Wustha dan Ulya.

Dengan adanya program pendidikan kesetaraan tersebut diharapkan nantinya santri tidak hanya dibekali dengan pengetahuan agama saja tetapi dapat menguasai ilmu pengetahuan umum yang tentunya sangat membantu mereka dalam menghadapi era globalisasi saat ini dan kedepan nantinya sebagai bekal terjun di masyarakat.³⁵

TABEL 4.2 Program Pendidikan

Tahun	Mata Pelajaran	Kitab/Materi
Pertama	Nahwu	Matan Ajjurmiyah, I'rob, Mukhtasar Jiddan
	Syaraf	Kitab Tafsir
	Fiqih	Fiqh Al Ibadah, Safinatun Naja
	Tauhid	Kifayatul Mubtadiin, Tijan Dirari
	Akhlak	Risalah Pelajaran Akhlak, Akhlak Lil Banin
	Al-Qur'an	Panduan praktis baca tulis Al-Qur'an
Kedua	Hadist	Arba'in Nawawi
	Nahwu	Mutamimah Jurumiyah
	Syaraf	Kitab Kailani
	Fiqih	Syarah Sittin, Bajuri Juz 1
	Tauhid	Fathul Majid
	Akhlak	Ta'lim Ta'lim, Bidayatul Hidayah

Tahun	Mata Pelajaran	Kitab/Materi
	Al-Qur'an	Pelajaran Tajwid
	Tarikh	Khulason Nurul Yaqin
Ketiga	Tafsir	Tafsir Al Jalalain (Al-Fatihah - Al-A'raf)
	Hadist	Riyadhus Shalihin (Muqaddimah - Amar Badal Amanah)
	Fiqih	Bajuri juz 2, Fathul Mu'in juz 1
	Tauhid	Tahqiqul Maqam Ala Kifayatul Awam
	Akhlak	Bidayatul Hidayah, Risalatul Muawanah Nisf Awwal
	Arudh	Dalilul Hajr
	Mantiq	Idahul Mubham Min Ma'ani Salimi
	Ushul Tafsir	Qaul Munir
	Balagha	Qawaid Al Lughatul 'Arabiyyah
	Ushul Fiqh	Mabadi Al Awaliyah
	Ushul Hadist	Minhatul Mugist
	Faraid	Nafahat Al Hasaniyah
	Nahwu	Qatrunnada
	Shorof	Lamiyatul 'Afaal
	Al-Qur'an	Menghafal An-Naas - Ad-Dhuna
Keempat	Tafsir	Al Jalalain (Al-Anfal - Al-Hajj)
	Hadist	Riyadussalihin (Ta'dzimul Hurumatul Muslimin - Tanafus Fii Umuril Akhirah)
	Akhlak	Risalatul Muawanah Nisf Stani
	Fiqih	Fathul Mu'in juz 2 dan 3 Nisf Awwal
	Tauhid	Assyarqawi 'Ala Al Hudhudi
	Nahwu	Alfiyah
	Ushul Fiqih	Hasyiatuddimyati 'Ala Syarhil Waraqat
	Faraid	Hasyiyah Al 'Allamah Al Bahrul Fahamah
	Ushul Hadist	Taqriratussaniyah
	Balagha	Husnusshiyagah
	Al-Qur'an	Menghafal Al-Qari'ah - An-Naba
	Ushul Tafsir	Qawaid Al Asasiyah
	Arudh	Ahda Sabil Ila "Ilman Khalil
	Mantiq	Idhalul Mubham Min Ma'ani Salam
Shorof	Lamiyatul 'Afaal	
Kelima	Tafsir	Al Jalalain (Al Mu'minun - Dhuha)
	Ushul Tafsir	Fawaidul Wa Khulasat Ut Taqreer
	Hadist	Riyadussalihin (Dzikrul Maut - Fadlu Siwak)

Tahun	Mata Pelajaran	Kitab/Materi
	Ushul Hadist	Qawaid Al Asasiyah
	Fiqih	Fathul Mu'in Juz 3
	Ushul Fiqih	Syarah Manzumah Waraqat
	Akhlak	Sirajut Tholibin Juz 1
	Tauhid	Addusuqi 'Ala Ilmil Barahin Nisf Awwal
	Nahwu/Shorof	Alfiyah Ibnu Malik
	Balagha	Durusul Balaghah
	Arudh	Ahda Sabil Nisf Stani
	Mantiq	Syarh Syaikh Hasan Addurwaisy
	Faraid	Takmilah Zubdatul Hadits
	Al-Qur'an	Attibyah, menghafal surah-surah pilihan
Keenam	Tafsir	Al Jalalain (Al Jatsiyah - An-Naas)
	Ushul Tafsir	Fawaidul Khabir Wa Khulasatut Taqrir Nisf Stani
	Hadist	Riyadussalihin (Ta'qid Wujuubuz Dzakat - akhir kitab)
	Ushul Hadist	Qowaidul Asasiyah
	Fiqih	Fathul Mu'in juz 4
	Ushul Fiqih	Syrah Mandumatul Waraqat Nisf Stani
	Akhlak	Sirajut Tholibin juz 2
	Tauhid	Addusuqi 'Ala Ilmil Barahin Nisfu Stani
	Nahwu/Shorof	Alfiyah Ibnu Malik juz 2
	Balagha	Durusul Balaghah
	Mantiq	Syarh Syaikh Hasan Addurwaisy
	Faraid	Takmilah Zubdatul Hadits
Al-Qur'an	Attibyani, menghafal Al-Baqarah	

Sumber: Data Sekunder, 2024

Santri yang menimba ilmu di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit berasal dari berbagai daerah terutama berasal dari daerah KALSEL KALTIM KALTENG dan sekitarnya.¹

TABEL 4.3 Identitas Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit

¹ Wawancara dengan Ustadzah Nor Irfaniyanti selaku pengajar anak dari Pengasuh Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Desa Maringgit, 7 Juli 2021

No	ASPEK	JAWABAN
1.	Nama Yayasan	Raudhatul Muhibbin Islam Terpadu
2.	Nama Pimpinan Yayasan	H.M. YUSERAN
3.	Mulai Berdiri	21-Nov-11
4.	Alamat Lengkap	Jl. H. Damanhuri Desa Maringgit RT/RW 001
5.	Nomor Pokok Wajib Pajak	75.395.478.8.733.000
6.	Akte Notaris Yayasan	AHU-832-AH.02.01-TAHUN 2011

Sumber: Data Sekunder, 2024

TABEL 4.4 Data/Jumlah Ustadz ustadzah dan santri di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit

No	ASPEK PONDOK PESANTREN	JAWABAN
1.	Nama Kyai/Pelindung/Pengasuh/Penasehat	KH. M. FADILLAH
2.	Jumlah Ustadzah=14 orang	1. H.M. Yusran (pimpinan)
		2. KH.M. Fadilah (pengasuh)
		3. Ustadz H. Mustofa Al- Makky
		4. Ustadz M. Noor Hasani S.Ag
		5. Ustadz Hidayatullah
		6. Ustadz Muhammad
		7. Ustadz Ahmad Mika Rahmadi
		8. Hj. Mariatu Syahmina
		9. Hj. Ayin Aulina AM.Keb
		10. Ustadzah Nur Irfani Yati S.Ag
		11. Ustadz Zainur Rahmah
		12. Ustadzah Nurul Huda
		13. Ustadzah Annisa
		14. Ustadzah Khadijah Nurul Janah M.Ag
3.	Jumlah Santri = 378	1. Santri Putra = 98
		2. Santri Putri = 280

Sumber: Data Sekunder, 2024

2. Visi, Misi dan Tujuan Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit

a. Visi

Terwujudnya santri yang bertaqwa dan berakhlak mulia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

b. Misi

- 1) Mendidik santri agar menjadi generasi yang memiliki akidah yang kokoh serta berakhlak mulia
- 2) Melatih ibadah, Dakwah dan mengajar
- 3) Mendidik santri dan melatih santri dalam membaca, menghafal, dan mendalami al-qur'an

c. Tujuan

- 1) Menjadi generasi yang memiliki akidah yang kokoh serta berakhlak mulia
- 2) Menyiapkan generasi islam yang mampu membaca al-qur'an dan tafsir serta memiliki hafalan yang kuat
- 3) Memelihara kemurnian al-qur'an dan mencetak para penghafal al-qur'an
- 4) Mampu menjadi teladan yang baik bagi orang lain

B. Biodata Pengasuh dan Narasumber Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Desa Maringgit

1. Biografi KH. M. Fadilah

KH. M. Fadilah adalah seorang pengasuh/penasehat di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin maringgit. KH. M. Fadilah dilahirkan di desa Ilung Batang Alai Utara pada hari rabu 26 Sya'ban tahun 1395 H atau bertepatan pada tanggal 3 September 1975 M. Beliau adalah putra pertama dari pasangan H. M. Yuseran selaku pimpinan Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit dengan Hj. Mariatul Syahmina, beliau merupakan anak pertama dari 4 bersaudara, 2 orang adik laki-laki yang bernama Raffi dan Abdul Nasir An Nabawi, dan 1 adik perempuan bernama Hj. Salehah.

KH.M. Fadilah mempunyai seorang istri yang bernama Hj. Ain Aulia, AM.Keb. Dari pernikahan ini beliau dikaruniai 4 orang anak, 3 orang anak perempuan bernama Nur Irfaniati, Zainur Rahmah, dan Irfa Aisyana dan 1 orang laki-laki bernama Ziyad Fahmi. KH. M. Fadilah didik oleh kedua orang tua beliau untuk melakukan hal-hal baik seperti sholat berjamaah ke masjid, meminta izin ketika melakukan sesuatu, bersedekah, serta menghormati kepada yang lebih tua. Hal ini beliau turunkan kepada anak-anak beliau.

Setelah selesai menempuh pendidikan di sekolah dasar, KH. M. Fadilah disekolahkan ke Pondok Pesantren Hidayatullah atau yang sekarang lebih dikenal dengan Nurul Muhibbin Barabai. Setelah lulus dari Pondok Pesantren Hidayatullah, beliau pun pergi ke makkah selama 4 tahun dan kembali ke tanah air tepatnya ke Ilung dan menikah dengan Hj. Ain Aulia. Kemudian beliau kembali

ke makkah selama 6 bulan. Beliau pernah menuntut ilmu di Halaqah Ta'lim Masjidil Haram Makkah Syaikh Abdul Karim Al-Banjary, Halaqah Ta'lim Samiyah Makkah Mukarramah Syaikh Ahmad Jamhuri Al;Banjary, Halaqah Ta'lim Makkah Mukarramah Tuan Guru Sufyan bin Salman Jalil, Halaqah Ta'lim Sayyid Hamid Al Kaff Al-Banjary Halaqah Ta'lim Masjidil Haram Syeikh Makki, Halaqah Ta'lim Syekh Sayyid Muhammad bin Alawy Almaliki, Halaqah Ta'lim Syekh Ahmad bin Muhammad bin Alawy Almaliki.

2. Biografi Ustadzah Nur Irfaniyah

Ustadzah Nor Ifaniyati adalah anak dari pengasuh Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Maringgit. Beliau lahir pada hari jum'at tanggal 22 Jumadil awwal tahun 1420 H atau bertepatan pada hari jum'at 5 September 1999 M di desa Ilung sama seperti ayah beliau. Beliau merupakan anak pertama dari pasangan KH. M. Fadilah dan Hj. Ain Aulia.

Pendidikan beliau setelah menjadi alumni di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin, beliau menempuh pendidikan di Pondok Pesantren Darullughah Wadda'wah Bangil, Ma'had Islami Dar Zahra Tarim Hadramaut Lilhubabah Ummu Salim binti Habib Muhammad Al Haddar istri dari Al Habib Umar bin Muhammad bin Salim bin Hafidz, kemudian beliau kembali ke Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin untuk mengajar sekitar 1/2 tahun. Dan setelah itu beliau menikah dengan Ustadz Mostafa Rida Ansari yang lahir di Mekkah pada hari sabtu 22 Jumadil Awwal 1409 H, atau 31 Desember 1988 M, beliau adalah cucu dari Syeikh Ahmad Jamhuri Al Banjary Al Makky Ulama Banjar yang mukim di

Mekkah murid dari Syeikh Amin Qutbi, Syeikh Hasan Masyad, Syeikh Yasin Al-Padani dll.²

C. Hasil Penelitian

Manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Desa Maringgit Kecamatan Batang Alai Utara Hulu Sungai Tengah Kalimantan Selatan Penerapan memang sangat penting dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan terlebih lagi dalam hal manajemen sumber daya manusia. Tidak dipungkiri agar tercapainya tujuan suatu organisasi maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang tentu saja berkualitas. Dalam hal ini menjadi tanggung jawab bagi sebuah organisasi untuk mengupayakan memiliki tenaga yang kompeten dan berkualitas.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik, untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten. Untuk menjalankan program-program yang sudah ada, tentunya Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin mengharap adanya sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dalam menjalankan tugas dan program yang sudah ada.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

² Wawancara dengan Ustadzah Nor Irfaniyanti selaku pengajar anak dari Pengasuh Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin Desa Maringgit, 7 Juli 2021

1. Pengembangan

Upaya pengembangan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan cara mengadakan evaluasi agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan. Sehingga dalam pengembangan ini harus terdapat perencanaan yang merupakan peranan penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya perencanaan maka suatu organisasi memiliki gambaran untuk kegiatan selanjutnya yang akan dilaksanakan.

Untuk evaluasi biasanya dilakukan diwaktu senggang para pengajar dengan pihak Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin.

Selain perencanaan, pihak Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin juga memberikan pengarahan kepada tenaga kerja yaitu dengan adanya struktur organisasi dan pembagian kerja. Selain itu Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin juga memiliki kesepakatan bersama. Kesepakatan kerja yang dimaksud bukan kesepakatan tertulis diatas kertas melainkan lebih kepada kesepakatan bersama yang akan saling menghormati sesama pengajar ataupun para penuntut ilmu. Pengembangan yang dilakukan oleh pihak pondok pesantren adalah pengembangan dari teori perspektif manajemen yang melalui dua pendekatan yakni:

- a. Pendekatan “*buy*” yakni pendekatan yang berorientasi pada recruitment atau biasa disebut penarikan sumber daya manusia. Dalam hal ini, pondok pesantren raudhatul muhibbin tidak merekrut sembarang orang namun mereka juga tidak membiarkan sumber daya manusia yang ada terabaikan.

b. Pendekatan “*make*” ialah pendekatan yang berorientasi pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pendekatan ini, pengurus pondok pesantren Raudhatul Muhibbin menjelaskan bahwa pihak pondok dalam mengembangkan kualitas seorang individu ialah melalui pendidikan. Yang dimaksud dengan pendidikan disini ialah tentang individu yang dibekali ilmu dan pengetahuan dari pihak pondok yang memang telah ahlinya dalam memberikan keterampilan kepada sumber daya yang ada agar mereka mempunyai dan dapat meningkatkan kemampuan intelektual ataupun kepribadian sehingga setiap tenaga kerja yang ada di pondok pesantren Raudhatul Muhibbin terarah dan terencana perkembangannya karena dikelola oleh pihak pondok pesantren yang telah mempunyai keterampilan mumpuni.

2. Penilaian

Penilaian yang dilakukan Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin kepada para pengajar adalah dengan melihat kinerja yang telah dilakukan. Apabila pengajar berhasil melakukan kegiatan seperti yang telah disepakati bersama maka pihak pondok pesantren akan memberikan assessment berupa sebuah pujian dan juga bonus dari hasil yang telah mereka lakukan.

Tidak hanya itu, pihak pondok pesantren juga menilai beberapa aspek dari tenaga kerja yang ada di pondok pesantren Raudhatul Muhibbin, contohnya:

a. Tepat waktu, ini adalah salah satu penilaian yang paling sering dilaksanakan selama peneliti meneliti di pondok pesantren Raudhatul

Muhibbin. Ini disebabkan karena tepat waktu adalah sesuatu yang menunjukkan bahwa tenaga kerja mempunyai kedisiplinan yang baik.

- b. Tanggung jawab, bukan hanya tepat waktu namun tanggung jawab juga merupakan aspek penilaian penting di dalam lingkungan pondok pesantren Raudhatul Muhibbin. Tanggung jawab juga dapat mengukur sejauh mana tenaga kerja dapat membuat keputusan, mengatasi masalah dan bekerja mandiri.
- c. Kuantitas dari hasil pekerjaan, menilai seberapa banyak pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh tenaga kerja dan tepat waktu merupakan nilai plus dari tenaga kerja yang dipilih oleh pondok pesantren Raudhatul Muhibbin.
- d. Kualitas pekerjaan, penilaian ini mengukur sejauh mana hasil pekerjaan yang telah dihasilkan oleh tenaga kerja yang memenuhi standar kualitas pada pondok pesantren Raudhatul Muhibbin.
- e. Kehadiran, penilaian ini mencerminkan seberapa berkomitmen kah tenaga kerja terhadap tanggung jawab yang telah diberikan.
- f. Karakter, penilaian ini mengukur tentang integritas, etika, dan nilai moral tenaga kerja dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, pimpinan atau bahkan santri di pondok pesantren Raudhatul Muhibbin.
- g. Perilaku, menilai bagaimana tenaga kerja berperilaku selama di tempat kerja, ini juga termasuk kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja, pimpinan maupun santri di pondok pesantren Raudhatul Muhibbin.
- h. Kepemimpinan, yang dinilai dari hal ini ialah cara tenaga kerja memimpin

suatu kegiatan yang mengharuskan tiap tenaga kerja menjadi pemimpin di bidangnya.

- b. Ini adalah penilaian yang membuat pondok pesantren Raudhatul Muhibbin dapat menilai tenaga kerjanya dengan sistem penilaian adil, obyektif dan berorientasi pada pencapaian tujuan pondok pesantren Raudhatul Muhibbin.

3. Pemanfaatan

Untuk pemanfaatan SDM yang sudah ada, Pondok Pesantren biasanya mengupayakan pemeliharaan pada mereka baik jasmani maupun rohani. Salah satu bukti pemeliharaan yang dilakukan pihak Pondok Pesantren adalah mereka rutin mengajak ziarah, makan-makan bersama, dan liburan bersama.

Dalam pemanfaatan SDM di pondok Pesantren Raudhatul muhibbin ini, masih banyak tenaga kerja yang belum mumpuni di bidangnya namun karena masih kurangnya tenaga pengajar di pondok pesantren tersebut, mau tidak mau ada beberapa pengajar yang mengambil keahlian di lebih dari satu pada bidangnya. Namun meskipun demikian, sejauh peneliti meneliti tidak ada tanda keberatan pada diri pengajar itu sendiri, bahkan bisa peneliti lihat para pengajar menikmati pekerjaan yang telah mereka ambil. Pondok pesantren raudhatul Muhibbin juga memanfaatkan para pengajar yang memang mempunyai keahlian dibidang tertentu agar memberikan pengajaran kepada pengajar yang lain supaya mereka juga memiliki keterampilan tersebut.

4. Faktor pendukung dan Kendala di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin

a. Faktor Pendukung di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin

1) Lingkungan Pondok Pesantren

Lingkungan di sekitar Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin begitu harmonis, pihak pondok pesantren selalu menjaga komunikasi begitupun sebaliknya. Sehingga masyarakat sekitar Pondok pun merasa nyaman. Selain itu para pengajar dan para pengurus Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin pun begitu menjaga komunikasi mereka agar semua terjalin dengan baik. Hal ini adalah pemicu untuk kelancaran Manajemen SDM menjadi lebih baik lagi.

2) Sarana dan prasarana

Dengan adanya sarana dan prasarana maka akan mempermudah semua kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin. Untuk saat ini Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin memiliki sarana dan prasarana berupa Ruang pemimpin (1) kantor (1) Ruang Belajar (8) Mushola bertingkat (1) Lapangan olahraga putera/puteri (2) Dapur Umum (9) Ruang Makan (2) Rumah Ustadz (3) Asrama (4) Aula Santri (1) Warung Santri (2) Sarana air bersih, kamar mandi (2) jamban/wc (3) Kolam mandi terbuka (2).

b. Kendala-kendala dalam Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin

1) Kendala internal yang sampai kini masih dihadapi pondok pesantren yang berkaitan dengan sumber daya manusia dari segi pengajar adalah kebanyakan dari pengajar merupakan alumni dari pondok pesantren Raudhatul Muhibbin yang direkrut oleh pengurus pondok pesantren,

hal ini menyebabkan sumber daya manusia tidak berkembang dan hanya ada beberapa pengajar yang bisa mengembangkan ilmu yang didapat di pesantren.

- 2) Kendala eksternal paling banyak meliputi kasus orang tua yang masih sering berkunjung untuk sekedar menjenguk atau bahkan melihat perkembangan anaknya di pondok pesantren. Kebanyakan santriwati yang baru masuk ke pondok pesantren adalah yang sering dijenguk. Hal ini menyebabkan para santriwati merasa berat meninggalkan orang tua dan berakhir dengan sakit, malas belajar, dan sering berdiam diri dikamar ketika santri yang lain melaksanakan kegiatan.

Sebenarnya pihak pondok pesantren tidak melarang para orang tua untuk menjenguk anaknya, namun dikarenakan orang tua yg sering menjenguk menjadikan perubahan sikap terhadap para santri. Hingga pihak pondok pesantren membatasi waktu kunjungan dari para orang tua santri.

D. Pembahasan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin

Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin telah direncanakan dengan sangat baik dalam menyiapkan segala keperluan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari proses pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian dan juga pemanfaatan. Dalam proses pengorganisasian yang telah dilakukan oleh Pondok

Pesantren Raudhatul Muhibbin ialah adanya struktur pembagian kerja. Dalam proses pengendalian Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin melakukan evaluasi di waktu senggang atau setelah selesai mengajar para pengajar maupun pemimpin Pondok Pesantren. Dalam proses pengarahan, Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin telah menjalankan struktur dan pembagian kerja . selain itu juga Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin mempunyai kesepakatan kerja bersama.

Dalam proses pemanfaatan Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin dilakukan dengan cara menciptakan suasana kekeluargaan dan sesekali jika ada waktu luang diajak liburan bersama. Dan untuk tetap bisa memanfaatkan sumber daya manusia maka pemeliharaan yang dilakukan oleh pihak Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin adalah dengan diberikan upah sesuai dengan kesepakatan yang berlaku. Selain kegiatan belajar-mengajar di pesantren, Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin juga rutin mengadakan kajian majelis keagamaan untuk umum.

- a. Setiap hari jum'at majelis khusus laki-laki dengan membaca kitab Sairus salikin, dan kitab Kabair.
- b. Setiap hari Minggu kajian majelis khusus perempuan yang dipimpin oleh Ustadzah membaca kitab Syamail Muhammadiyah dan Muqaddimah Hadramiyah
- c. Malam minggu, senin, selasa dan kamis kajian majelis dengan santri/ah dari pengasuh kitab Ihya Ulumuddin dan Shohih Bukhori.
- d. Serta rutin setiap malam rabunya kajian majelis Ustadz dengan santri/ah

kitab Hadits Jibril.

Beberapa contoh kegiatan yang ada di pondok pesantren



Gambar 4.1 Kegiatan Muthala'ah Pagi



Gambar 4.2 Majelis Khusus Perempuan



Gambar 4.3 Kegiatan Maulid Habsy



Gambar 4.4 Kegiatan Sekolah

Kalau dilihat dari teori ekonomi sumber daya manusia yang ditulis oleh Amiruddin dan Idris tentang teori pengembangan, menurut peneliti ini telah sesuai dengan gambaran yang ada di lapangan tempat peneliti melakukan penelitian. Pengembangan dilakukan dengan terarah dan terorganisir karena memang di pondok pesantren Raudhatul Muhibbin telah memiliki visi, misi agar tercapainya

tujuan bagi pondok pesantren. Namun, bukan hanya bagi pondok pesantren pengembangan ini juga akhirnya menguntungkan bagi para pengajar yang mengajar di pondok pesantren. Karena para pengajar diasah dan dikembangkan keahlian dan keterampilannya oleh pihak pondok pesantren raudhatul muhibbin.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin sangatlah penting dan diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan pendidikan dan pengembangan santri dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Pengorganisasian SDM di pondok pesantren ini melibatkan berbagai aspek seperti struktur pembagian kerja yang jelas, evaluasi rutin, dan pengarahan yang terstruktur. Semua ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan efisien. Selain itu, proses pemanfaatan SDM di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin dilakukan dengan pendekatan kekeluargaan, di mana suasana kerja yang harmonis dan kebersamaan diperkuat melalui kegiatan rekreasi bersama. Upah yang diberikan kepada para pengajar juga sesuai dengan kesepakatan yang berlaku, memastikan kesejahteraan mereka.

Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pengajaran, pondok pesantren ini juga rutin mengadakan kajian majelis keagamaan yang tidak hanya bermanfaat bagi santri tetapi juga bagi masyarakat umum. Kegiatan ini mencakup kajian kitab setiap hari Jumat, Minggu, serta pada beberapa malam tertentu, yang dipimpin oleh ustadz dan ustadzah yang berkompeten. Pengembangan keahlian dan keterampilan para pengajar juga menjadi fokus utama, di mana pondok pesantren memberikan pelatihan dan pengembangan yang terarah dan terorganisir. Hal ini sejalan dengan

teori ekonomi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Amiruddin dan Idris, yang menekankan pentingnya pengembangan SDM yang terstruktur untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Dengan demikian, manajemen SDM di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin bukan hanya penting untuk mencapai tujuan pendidikan pondok pesantren, tetapi juga memberikan keuntungan bagi para pengajar dalam bentuk peningkatan keahlian dan keterampilan. Manajemen yang baik memastikan bahwa semua elemen pondok pesantren dapat berfungsi secara optimal, menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan harmonis. Oleh karena itu, keberadaan dan pengelolaan manajemen SDM di pondok pesantren ini adalah suatu keharusan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan kesejahteraan seluruh komunitas yang terlibat.

2. Penilaian

Dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, maka pihak Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin harus melakukan fungsi pengadaan. Proses Ini memiliki tahapan pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Sebelum melakukan penarikan atau rekrutmen terlebih dahulu dilakukan analisis jabatan.

Analisis jabatan ini dapat memberikan kemudahan dalam banyak hal, antara lain :

- 1) Dalam hal penarikan, seleksi, penempatan tenaga kerja
- 2) Dalam pelatihan tenaga kerja
- 3) Dalam penilaian jabatan dan prestasi kerja
- 4) Dalam perbaikan syarat-syarat jabatan dan pekerjaan
- 5) Dalam penempatan ataupun promosi pekerjaan

Dengan adanya analisis jabatan atau pekerjaan maka kualifikasi personil tenaga kerja yang dibutuhkan dapat diketahui dan diprediksi. Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin sebelumnya memang tidak mengadakan sistem rekrutmen karena sistem yang pernah ada adalah pengabdian. Missal para santri yang telah lulus dari Pondok Pesantren namun tidak ingin meninggalkan Pondok Pesantren mereka dapat memberikan ilmu yang telah di dapat selama menimba ilmu di Pondok Pesantren untuk diturunkan kepada santri yang lain yang masih menimba ilmu di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin.

Para santri yang mengabdikan di Pondok Pesantren harus siap mengabdikan dirinya untuk Pondok Pesantren dengan mengorbankan waktu tenaga dan hartanya untuk membantu menyebarkan ilmu yang telah dipelajarinya selama ini. Seiring berjalannya waktu dan bertambahnya para pendidik baru dan kurangnya pengajar, maka Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin pun menerapkan sistem rekrutmen dengan penilaian yang telah disepakati bersama dengan pihak pengurus dan pemimpin Pondok Pesantren.

Untuk penilaian ini juga merupakan penilaian yang adil dan berorientasi pada kepentingan bersama agar tercapai tujuan yang baik untuk pondok pesantren

dan para pengajar. Terdapat kedisiplinan dan tanggung jawab dari pengajar dan pengurus pondok pesantren raudhatul muhibbin.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pengadaan sumber daya manusia, Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin juga berupaya untuk mengembangkan sistem manajemen SDM yang lebih terstruktur dan modern. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memperkenalkan teknologi dalam proses rekrutmen dan penilaian kinerja. Dengan memanfaatkan sistem informasi manajemen, pondok pesantren dapat mengelola data pengajar secara lebih efektif, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Sistem ini memungkinkan pengurus untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara real-time, sehingga keputusan-keputusan strategis dapat diambil berdasarkan data yang akurat dan relevan.

Selain itu, Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin juga menyadari pentingnya pembinaan dan pengembangan profesional bagi para pengajar. Oleh karena itu, program-program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala diadakan untuk memastikan bahwa para pengajar selalu up-to-date dengan metode pengajaran terbaru dan perkembangan ilmu pengetahuan. Pelatihan ini meliputi berbagai aspek, mulai dari teknik mengajar, penguasaan materi ajar, hingga keterampilan dalam membimbing dan mendampingi santri. Dengan demikian, pengajar tidak hanya memiliki kemampuan akademis yang kuat, tetapi juga keterampilan interpersonal yang baik untuk mendukung perkembangan santri secara holistik.

Di sisi lain, pondok pesantren juga terus berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan para pengajar sebagai bagian dari strategi retensi. Penghargaan dan insentif diberikan kepada pengajar yang menunjukkan kinerja luar biasa, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung juga menjadi fokus utama, termasuk dalam hal fasilitas, sarana pembelajaran, dan dukungan moral. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, pondok pesantren berharap dapat mempertahankan pengajar-pengajar terbaik dan mengurangi tingkat turnover.

Penerapan kebijakan rekrutmen dan penilaian yang transparan dan adil juga menjadi prinsip utama di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin. Semua proses rekrutmen dilakukan dengan mengutamakan asas keterbukaan, di mana informasi mengenai kualifikasi dan tahapan seleksi disampaikan secara jelas kepada calon pelamar. Demikian juga dengan penilaian kinerja, yang dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang objektif dan dapat diukur. Dengan cara ini, pondok pesantren dapat memastikan bahwa setiap pengajar memiliki peluang yang sama untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, pondok pesantren juga melibatkan berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan terkait SDM. Diskusi dan musyawarah dengan pengurus, pengajar, dan bahkan perwakilan santri dilakukan untuk mendapatkan masukan yang komprehensif dan membangun konsensus. Pendekatan partisipatif ini tidak hanya memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab bersama, tetapi juga memastikan bahwa kebijakan yang diambil sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi

seluruh pihak yang terlibat.

Secara keseluruhan, upaya Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin dalam mengelola dan mengembangkan SDM menunjukkan komitmen yang tinggi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Dengan mengintegrasikan teknologi, program pengembangan profesional, dan kebijakan yang transparan, pondok pesantren berusaha untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Semua ini dilakukan dengan tujuan akhir untuk mencetak generasi santri yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga berakhlak mulia dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

3. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia

Upaya pemanfaatan SDM di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada misal, mereka yang mempunyai keahlian dibidang komputer maka bisa mengajari para pengajar maupun santri yang ingin belajar, agar ada pengembangan kinerja dari satu orang ke orang banyak. Ada juga yang mempunyai keahlian dibidang habsyi maka dia ditunjuk untuk melatih santri agar nanti ketika lulus santri tersebut dapat memberikan pengajarannya kepada masyarakat ataupun ilmunya dibagikan untuk santri baru.

Dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin pun banyak kegiatan yang dilakukan, misal mengasah bakat, kesukaan dan keterampilan kerja mereka pada bidangnya masing-masing. Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin juga menyediakan fasilitas bagi mereka yang

memiliki keterampilan kerja. Misal, disediakanya peralatan habsyi, tersedia juga mesin jahit bagi santriwati yang ingin mengembangkan ilmunya di bidang jahit dan mereka juga mengambil untung dari hasil jahitan karena kebanyakan mereka menjahit untuk dijual dipasaran entah pasar online maupun pasar tradisional. Pondok Pesantren juga mempunyai lembaga Tour and Travel yang mengikutsertakan para pengajar dan santri yang mahir di bidangnya, namun bukan hanya mengajar dan santri yang mahir di bidangnya saja tetapi juga pengajar yang ingin mencoba dapat belajar dengan para pengajar yang telah ahli begitupun para santri yang ingin memiliki pengalaman bekerja dalam tim.

Selain memanfaatkan, Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin juga memelihara para pengajar dan santrinya dengan cara mempererat hubungan antar penghuni Pondok Pesantren. Biasanya mereka mengadakan makan bersama, dan ziarah. Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin juga memelihara sumber daya manusia dengan memberikan upah. Upah disini tidak hanya untuk pengajar, namun santri pun bisa mendapatkan upah dari hasil kerja yang dilakukannya oleh perintah dari pihak Pondok Pesantren. Kerja yang dilakukan santri biasanya adalah membantu di toko depan pondok pesantren, disana ada tempat fotocopy dan juga toko baju yang baju itu tidak lain adalah hasil dari jahitan para santri. Di toko jahit mereka bukan hanya membuat baju, namun juga menerima upahan dari orang lain misal mempermak baju, memperbaiki dan menjahit apabila ada baju yang rusak.

Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin memang memperhatikan sumber daya Manusianya dengan sangat baik, selama peneliti datang kesana dan

mewawancarai salah seorang santri dan ustadzah tidak ada keluhan sama sekali. Untuk pemanfaatan, disini masih ada beberapa pemanfaatan tenaga kerja yang tidak dipekerjakan sesuai bidangnya dikarenakan kurangnya tenaga pengajar. Namun, mereka yang dipekerjakan tidak sesuai dengan bidang keahliannya akan dibekali ilmu dan wawasan oleh para pengajar yang telah ada di bidangnya. Biasanya pihak pondok akan rutin mengikutsertakan para tenaga pengajar dalam workshop antar pondok pesantren, atau mereka juga bisa dibimbing langsung oleh para pengurus pondok pesantren Raudhatul Muhibbin.

4. Faktor pendukung dan Kendala dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin

Adapun faktor pendukung dan kendala yang peneliti dapat dilapangan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung

- 1) Lingkungan Pondok Pesantren yang nyaman dan harmonis
 - a) Kondisi yang aman dan nyaman memang sangat memicu pada kelancaran pekerjaan. Pimpinan Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin dalam menciptakan lingkungan Pondok Pesantren agar supaya menjadi nyaman dan aman dengan cara merangkul semua penghuni Pondok Pesantren baik itu pengajar maupun santriwan dan santriwati agar selalu menjaga komunikasi dan menerapkan sikap kekeluargaan. Hal ini berhasil membuat lingkungan Pondok pesantren menjadi harmonis karena sudah merasa seperti berada di keluarga sendiri.

b) Dengan adanya hal tersebut terjalinlah rasa saling menghormati antara sesama penghuni lingkungan Pondok Pesantren. Contohnya jika akan diadakannya kegiatan rutin di Pondok Pesantren para pengajar maupun santri akan duduk bersama dan saling bertukar pikiran dan putar cerita sehingga terjalin komunikasi yang baik dan ini menjadi salah satu faktor dalam menjalin silaturahmi.

2) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah penunjang dalam kelancaran menjalankan pekerjaan. Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin adalah salah satu lembaga pendidikan yang didalamnya tentu saja memerlukan banyak sarana dan prasarana untuk memudahkan semua kegiatan yang akan dilaksanakan serta memberikan kenyamanan pada setiap penghuni.

Untuk saat ini Pondok Pesantren raudhatul Muhibbin memiliki sarana dan prasarana berupa Ruang pemimpin (1) kantor (1) Ruang Belajar (8) Mushola bertingkat (1) Lapangan olahraga putera/puteri (2) Dapur Umum (9) Ruang Makan (2) Rumah Ustadz (3) Asrama (4) Aula Santri (1) Warung Santri (2) Sarana air bersih, kamar mandi (2) jamban/wc (3) Kolam mandi terbuka (2).



Gambar 4.5 Musolla



Gambar 4.6 Aula



Gambar 4.7 Lapangan Serbaguna



Gambar 4.8 Asrama



Gambar 4.9 Toko milik Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin

Dengan adanya sarana dan prasarana yang cukup maka manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin desa Maringgit akan berjalan dengan lancar.

b. Kendala-kendala

- 1) Salah satu kendala utama yang dihadapi oleh Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin terkait dengan sumber daya manusia dari segi pengajar adalah bahwa sebagian besar pengajar adalah alumni dari pesantren itu sendiri. Para alumni ini direkrut oleh pengurus pondok pesantren untuk mengisi posisi pengajar. Namun, pola rekrutmen ini memiliki konsekuensi yang signifikan terhadap perkembangan sumber daya manusia di pondok pesantren. Karena sebagian besar pengajar adalah alumni, mereka cenderung memiliki pandangan dan metode pengajaran yang seragam, yang pada akhirnya membatasi inovasi dan perkembangan dalam proses pembelajaran. Selain itu, hanya ada beberapa pengajar yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan ilmu yang mereka peroleh di pesantren, sehingga kualitas pendidikan yang diberikan cenderung stagnan. Dengan demikian, tidak adanya variasi dalam latar belakang pengajar juga mempengaruhi dinamika dan kualitas pembelajaran di pondok pesantren.
- 2) Kendala eksternal yang sering dihadapi oleh Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin adalah tingginya frekuensi kunjungan dari orang tua santri. Banyak orang tua yang masih sering berkunjung ke pesantren

untuk menjenguk atau melihat perkembangan anak mereka. Fenomena ini paling banyak terjadi pada santriwati yang baru masuk ke pondok pesantren. Kunjungan yang terlalu sering dari orang tua menyebabkan para santriwati merasa berat untuk berpisah dari keluarga mereka. Akibatnya, para santriwati ini sering kali mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pondok pesantren, yang berdampak pada kondisi fisik dan mental mereka. Beberapa santriwati menjadi sakit, malas belajar, dan cenderung berdiam diri di kamar ketika santri lainnya melaksanakan kegiatan. Dampak negatif ini mengganggu proses pembelajaran dan perkembangan santriwati di pondok pesantren.

- 3) Meskipun pihak pondok pesantren tidak melarang kunjungan dari orang tua, mereka menyadari bahwa kunjungan yang terlalu sering dapat mempengaruhi sikap dan mental para santri. Oleh karena itu, pondok pesantren mengambil langkah untuk membatasi waktu kunjungan orang tua santri. Langkah ini diambil untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan emosional santri dan proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Namun, pembatasan waktu kunjungan ini juga menimbulkan kendala tersendiri. Pihak pesantren sering menghadapi keluhan dari orang tua yang merasa tidak puas dengan aturan ini. Para orang tua yang terbiasa berkunjung secara bebas merasa terbatas dan hal ini terkadang menimbulkan ketegangan antara pihak pesantren dan

orang tua santri. Kendala ini menjadi masalah umum yang terus dirasakan oleh Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin di Desa Maringgit, dan memerlukan penanganan yang hati-hati agar tidak mengganggu hubungan antara pesantren dan komunitas sekitar.

Dengan demikian, baik kendala internal maupun eksternal yang dihadapi Pondok Pesantren Raudhatul Muhibbin memerlukan perhatian dan solusi yang tepat agar tujuan pendidikan dan pembinaan santri dapat tercapai secara optimal.