

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan hasil penelitian sesuai lokasi yang peneliti lakukan. Mendeskripsikan data yang meliputi; 1) Gambaran umum Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus yang terdiri dari a) Sejarah berdirinya Assalam, b) Letak geografis Ponpes Assalam Kudus, c) Struktur Pengurus Organisasi MA NU Assalam, d) Visi, Misi dan Tujuan Madrasah, e) Fasilitas, f) Program pendidikan dan program studi, g) Tata tertib, 2) Penyajian Data dan 3) Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Assalam

Berdirinya Ponpes– MTs – MA NU ASSALAM Tanjungkarang Jati Kudus tidak terlepas dari majlis ta'lim di desa Undaan Kidul yang diselenggarakan setiap malam Ahad dan malam Rabu oleh Romo KH. Ma'ruf Sidiq, Lc. Beliau adalah alumni Islamic University Madinatul Munawaroh dan Darul Ulum Makkah Al Mukarromah Saudi Arabia. Beliau mendirikan majlis ta'lim tersebut pada tahun 1416 H/1995 M.¹

Assalam adalah Pondok Pesantren yang terletak di Desa Tanjungkarang, Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus, tepatnya berbatasan dengan Desa Ngemplak, Kecamatan Undaan. Yayasan Assalam Kudus adalah Lembaga dakwah yang berciri *ahlussunnah wal-jama'ah* yang didalamnya terdapat Pondok Pesantren Assalam dan Madrasah Assalam (Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah Assalam). Sistem pendidikan dan pengajaran yang dikembangkan dalam Lembaga pendidikan ini adalah perpaduan antara sistem pesantren tradisional dengan system pendidikan nasional yang berkembang pada saat ini, dengan kata lain sistem klasikal yang berdasar pada kurikulum Departemen Agama, Pendidikan Nasional dan Ma'arif, termasuk Pendidikan *skill* atau ketrampilan.²

¹<https://www.assalamkudus.com/#profil> diakses pada tanggal 15 Maret 2023 pada pukul 09.15

²<https://www.assalamkudus.com/selayang-pandang/> diakses pada tanggal 15 Maret 2023 pada pukul 09.25

Lembaga Pendidikan Assalam Kudus didirikan pada tanggal 20 Rabiutsani atau bertepatan 30 Juni 2002 oleh KH.Maruf Sidiq, Lc, Alumnus Universitas Islam Madinah, Saudi Arabia. Sejarah berdirinya berawal Ketika beliau menunaikan ibadah haji ke tanah suci Makkah Al Mukaromah pada awal tahun 2002 bertemu dengan Syeh Hamzah Abdussalam, seorang warga Makkah yang rumahnya pernah ditempati Kyai Ma'ruf sewaktu beliau belajar tingkat menengah di Makkah.

Kemudian ketika menunaikan ibadah haji pada tahun 2002 M, beliau bersilaturahmi pada Syekh Hamzah Hasan Abdussalam.Syekh Hamzah Hasan Abdussalam adalah orang yang menyediakan tempat tinggal kepada Romo KH.Ma'ruf Sidiq, Lc. selama sembilan tahun belajar di Makkah dan Madinah.Syekh Hamzah telah menganggap Romo Kyai sebagai bagian dari keluarga sendiri.³

Dalam perjumpaan tersebut terjadilah perbincangan antara bapak dan anak yang telah sekian lama tidak bertemu.Lantaran telah lama tidak bertemu, keduanya berbincang tentang aktifitas masing-masing. Syekh Hamzah bertanya tentang kegiatan Romo Kyai Ma'ruf di tanah air selama kepulangannya dari Saudi Arabia. Dari perbincangan tersebut muncul permintaan Syekh Hamzah agar Romo Kyai mendirikan pondok pesantren. Dari situ kemudian berdirilah pondok pesantren dengan nama "ASSALAM" yang diambil dari nama keluarga Abdussalam. Singkat cerita, akhirnya Syeh Hamzah menganjurkan Kyai Ma'ruf untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan agar dapat mengabdikan diri sebagai pendidik hingga masa tuanya.Untuk keperluan itu, Syeh Hamzah memberikan bantuan sebesar limaratus juta rupiah (Rp 500.000.000).Setelah datangnya Kyai Ma'ruf dari ibadah haji, beliau mulai berfikir dan merancang bentuk dan model pendidikan yang tepat untuk dikembangkan.Lewat tafakkurnya, akhirnya Kyai tertarik dengan pola terpadu antara pendidikan Pondok Pesantren dan Madrasah dalam satu atap menejemen.⁴

³<https://www.assalamkudus.com/sejarah/> diakses pada tanggal 15 Maret 2023 pada pukul 09.20

⁴Data Dokumentasi, Pondok Pesantren Assalam, dikutip pada tanggal 03 Maret 2023 pada pukul 10.05

Akhirnya, pada pertengahan tahun 2002 berdirilah sebuah masjid, enam ruang kelas, asrama santri, sarana pendidikan dan pendukung lainnya, sebagai awal berdirinya Lembaga Pendidikan Assalam sekaligus dimulainya proses pendidikan di Pondok Pesantren dan Madrasah Assalam. Nama Assalam sendiri diambil dari nama belakang Syeh Hamzah Abdussalam sebagai penghormatan kepada beliau.

Ponpes – MTs – MA NU ASSALAM berdiri dengan gagahnya hingga kini di atas tanah seluas 1700 meter persegi di bawah yayasan SHUBULUS SALAM ASSIDIQIYAH yang bertempat di desa Tanjungkarang kecamatan Jati kabupaten Kudus.⁵

Secara umum Pesantren dan Madrasah Aliyah Assalam bertujuan untuk mengembangkan Pendidikan nasional yang menghasilkan manusia yang beriman dan bertakwa, berbudi luhur, berkepribadian, mandiri, tangguh, cerdas, kreatif, trampil, berdisiplin, dan memiliki kesetiawanan sosial, serta berorientasi masa depan. Sedangkan tujuan khususnya adalah untuk menghasilkan keluaran (*out put*) pendidikan yang mempunyai keunggulan dalam keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, wawasan IPTEK yang luas dan mendalam, motivasi dan komitmen yang tinggi, keunggulan, kepekaan sosial untuk mencapai prestasi dan keunggulan, kepekaan sosial dan kepemimpinan, serta mendidik disiplin yang tinggi. Untuk mendirikan madrasah tersebut dibentuklah pengurus dengan susunan kepengurusan sebagai berikut:⁶

Ketua	: KH. Ma'ruf Sidiq, Lc.
Wakil Ketua	: Ahmad Fuadi, S.Ud
Sekretaris	: Nur Rohim, S.Pd.
Bendahara	: Maftuh Ahmad, S.Hum.

b. Letak Geografis

MA NU Assalam terletak di Jalan Raya Kudus-Purwodadi KM 5 desa Tanjung Karang, kecamatan Jati Kabupaten Kudus provinsi Jawa Tengah dengan luas area mencapai 4692 m².⁷

⁵Data Dokumentasi, Pondok Pesantren Assalam, dikutip pada tanggal 03 Maret 2023 pada pukul 10.05

⁶Data Dokumentasi, Pondok Pesantren Assalam, dikutip pada tanggal 03 Maret 2023 pada pukul 10.05

⁷Data Dokumentasi, Pondok Pesantren Assalam, dikutip pada tanggal 03 Maret 2023 pada pukul 10.05

Pondok Pesantren – MTs – MA NU Assalam memiliki lokasi yang cukup strategis, yakni terletak di desa Tanjungkarang Kecamatan Jati Kabupaten Kudus. Dikatakan strategis karena lokasi dari lembaga pendidikan ini berbatasan langsung dengan desa Jetiskapuan (kecamatan Jati), desa Ngemplak (kecamatan Undaan), serta desa Ketanjung (kecamatan Karanganyar, kabupaten Demak). Bisa juga dikatakan strategis karena lokasinya yang dekat dengan Jalur Pantura yang melewati kota Kudus. Bila anda melewati Jalur Pantura kota Kudus, perhatikanlah lampu lalu lintas perlimaan desa Tanjungkarang atau lebih dikenal dengan “Proliman Tanjung”. Pilih jalur ke selatan (menuju kabupaten Grobogan), maka jika anda telah sampai pada jembatan di atas sungai yang membatasi desa Jetiskapuan dan desa Ngemplak, di sanalah anda akan menemukan Assalam.⁸

Dengan Letak Pondok Pesantren yang cukup strategis masukgung(ada papan nama yang bertuliskan PP MTs MA NU Assalam Tanjung Karang Jati Kudus)yang berada disamping selatan jembatan.

Pondok Pesantren Assalam juga terintegrasi dengan MA-MTs, hal ini merupakan potensi besar dalam pengembangan lembaga dakwah maupun Pendidikan secara komprehensif mulai tingkat pendidikan MTs sampai MA. Kultur santri juga sangat kental karena di Pondok Pesantren Assalam masih bersampingan dengan Pendidikan Madrasah Assalam.Setiap Lembaga Pondok Pesantren memiliki struktur organisasi sendiri-sendiri yang berbeda satu sama lain, sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Meski pun demikian, ada kesamaan-kesamaan yang menjadi ciri-ciri umum struktur organisasi lembaga, dan tampak adanya kecenderungan perubahan yang sama di dalam masa depannya agar dapat berjalan dengan lancar serta tujuan yang ditargetkan.⁹

c. Visi Misi

Secara umum pondok pesantren, MTs, dan MA NU Assalam bertujuan untuk mengembangkan pendidikan

⁸Data Dokumentasi, Pondok Pesantren Assalam, dikutip pada tanggal 03 Maret 2023 pada pukul 10.05

⁹Data Dokumentasi, Pondok Pesantren Assalam, dikutip pada tanggal 03 Maret 2023 pada pukul 10.05

nasional yang menghasilkan manusia yang beriman dan bertaqwa, berbudi luhur, berkepribadian, mandiri, terampil, berdisiplin dan memiliki kesetiakawanan sosial serta berorientasi masa depan.¹⁰

Pondok Pesantren Assalam secara regional telah di akui sebagai salah satu Pondok Pesantren yang terus tumbuh dan berkembang menjadi pusat pendidikan agama, sosial, sains, dan bahasa yang modern. Pondok Pesantren ini juga merupakan salah satu Pondok Pesantren yang memiliki reputasi dan prestasi yang baik di tingkat regional.¹¹

Visi dan Misi Pondok Pesantren Assalam adalah sebagai berikut¹²:

Visi :

“ Menuju Peserta Didik Berakhlaq Mulia, artif, Kreatif , Inovatif serta Berwawasan Imtaq dan Iptek”.

Misi :

- 1) Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan menggunakan pendekatan pembelajaran aktif
- 2) Mengembangkan potensi akademik, minat, dan bakat peserta didik melalui layanan bimbingan dan konseling dan kegiatan ekstrakurikuler
- 3) Membiasakan perilaku islami di lingkungan madrasah
- 4) Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik di bidang seni dan olahraga lewat kejuaraan dan kompetensi
- 5) Mewujudkan manajemen madrasah yang baik

Materi yang diajarkan cukup padat dengan tetap mengedepankan ilmu-ilmu yang mengarah pada ilmu alat terutama ilmu nahwu dan shorof, Al-Qur'an Al Karim, Tafsir Jalalain, Al Arbain Al Nawawiyah, Bulughul Marom, Taqrib, Kifayatul 'Awam, Alfiyah Ibnu Malik, Jurumiyah Arabiyah An Nasyi'in, Ta'limul Muta'allim, Al Rohabiyah, dll. Disamping pelajaran-pelajaran yang telah disebutkan,

¹⁰<https://www.assalamkudus.com/#profil> diakses pada tanggal 15 Maret 2023 pada pukul 09.30

¹¹Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma'ruf Siddq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

¹²<https://www.assalamkudus.com/visi-misi/> diakses pada tanggal 15 Maret 2023 pada pukul 10.05

diberikan pula berbagai pendidikan ketrampilan yang dibutuhkan santri, misalnya Tilawah, Kaligrafi, dll.¹³

d. Peraturan-peraturan Pondok Pesantren Assalam

1) Kewajiban-kewajiban¹⁴

- a) Semua calon santri wajib mendaftarkan diri dan sowan kepada pengasuh dengan diantarkan oleh wali atau yang mewakilinya
- b) Semua santri wajib taat pada pengasuh, dewan asatidz, dan pengurus pondok pesantren
- c) Semua santri wajib menjaga nama baik almamater pondok pesantren
- d) Semua santri wajib mengikuti kegiatan wajib pondok pesantren (sholat jama'ah, ngaji, belajar, dll) dengan memakai baju lengan panjang
- e) Semua santri yang keluar komplek wajib ijin kepada pembimbing
- f) Semua santri wajib tidak ada di kamar pada jam-jam buka/tutup gerbang yang telah ditentukan
- g) Semua santri wajib menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pengasuh, dewan asatidz, dan pengurus pondok pesantren

2) Larangan-larangan Pondok Pesantren Assalam¹⁵

- a) Semua santri dilarang membawa atau menggunakan handphone (HP) dan barang-barang elektronik lainnya
- b) Semua santri dilarang keluar komplek pondok pesantren, baik siang maupun malam, kecuali pada hari-hari yang ditentukan
- c) Semua santri dilarang berhubungan dengan lawan jenis yang bukan mahromnya dalam bentuk apapun dan di manapun yang melanggar syari'at Islam
- d) Semua santri dilarang merokok.

¹³Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma'ruf Siddq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

¹⁴<http://www.assalamkudus.com/ponpes-assalam/> diakses pada tanggal 20 Maret 2023 pada pukul 21.05

¹⁵<http://www.assalamkudus.com/ponpes-assalam/> diakses pada tanggal 20 Maret 2023 pada pukul 21.05

- 3) Ketentuan-ketentuan Lain¹⁶
- a) Wali santri yang menjenguk wajib menggunakan busana sopan
 - b) Hal-hal yang belum tercantum akan diatur di kemudian hari
- e. Jadwal Kegiatan Harian Santri Pondok Pesantren Assalam
Berikut adalah jadwal keseharian santri di Pondok Pesantren Assalam :

Tabel 4.1 Jadwal Kegiatan Harian Santri Pondok Pesantren Assalam

Pukul (Wib)	Sabtu	Ahad	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at
04.00-04.30	Jama'ah Shubuh						
04.30-06.00	Membaca Al-Qur'an	Membaca Al-Qur'an	Membaca Al-Qu'an	Membaca Al-Qur'an	Membaca Al-Qur'an	Membaca Al-Qur'an	Membaca Al-Waqi'ah
06.00-07.00	Sarapan & Mandi	Sarapan					
07.00-13.30	Sekolah	Sekolah	Sekolah	Sekolah	Sekolah	Sekolah	-
13.30-15.00	Makan & Istirahat						
15.00-16.00	Jama'ah Ashar						
16.00-17.00	P.Bahasa Arab	K.Safinah	K.Ta'lim	K.Safinah	K.Ta'lim	-	Ro'an
17.30-18.00	Jama'ah Maghrib						
18.00-19.00	K.Jurumiyah	Khitobah/Barzanji	K.Sorof	K.Sorof	K.Jurumiyah	Yasinan & Tahlil	K.Tafsir Jalalain
19.00-19.30	Jama'ah Isya'						
19.30-20.00	Makan Malam	K.Bulughul Marom	Makan Malam				
20.00-21.30	Belajar						
21.30-04.00	Istirahat						

¹⁶<http://www.assalamkudus.com/ponpes-assalam/> diakses pada tanggal 20 Maret 2023 pada pukul 21.05

- f. Program Kerja Pengurus Pondok Pesantren Assalam periode 2022/2023 (Lihat Lampiran 2)
- 1) Pengurus Harian
 - a) Mengadakan PHBI dan PHBN
Kegiatan ini dilakukan pada hari besar Islam dan Nasional yang peringatan oleh seluruh Ponpes putra Assalam bertempat di Gedung serba guna pondok.
 - b) Mengadakan rapat evaluasi
Rapat evaluasi yang dilakukan untuk membahas masalah-masalah yang ada kemudian mencari solusi untuk masalah tersebut. Kegiatan ini dilakukan 2 bulan sekali oleh semua pengurus pondok putra di ruang kelas.
 - c) Absensi santri setiap hari
Kegiatan yang dilakukan oleh pengurus setiap malam hari di setiap kamar untuk mengetahui rekap santri yang ada di pondok dan tidak ada di pondok.
 - d) Membuat seragam pondok
Membuat identitas santri baru sebagai tanda pengenalan santri Assalam.
 - e) Membuat papan struktur
Dalam pembuatan papan struktur yang berisikan nama-nama dan departemen pengurus pondok putra agar santri lebih mengenal pengurus dan memudahkan dalam pencarian informasi jika ada perlu pada salah satu departemen.
 - f) Penarikan kas pondok
Kegiatan ini dilakukan oleh pengurus sebulan sekali kepada seluruh santri untuk keperluan operasional pondok.
 - g) MOP (Masa Orientasi Pondok)
Suatu kegiatan pengenalan yang dilakukan di awal semester ketika santri kelas 7 dan 10 baru masuk kepondok. Kegiatan ini biasanya dilakukan pada bulan juli (awal masuk pondok) di aula pondok.
 - 2) Departemen Keamanan
 - a) Antisipasi pembulian
Kegiatan ini dilakukan kepada semua santri sebagai kewaspadaan terhadap adanya pembulian kepada sesama teman, adik kelas dan kakak kelas agar santri tetap merasa aman dan nyaman.

- b) Mengunci gerbang
Kegiatan ini dilakukan kepada seluruh santri saat kegiatan agar santri lebih disiplin dan tepat waktu.
 - c) Penertiban pelanggaran
Kegiatan ini dilakukan setiap hari bertujuan untuk menertibkan dan mengondisikan seluruh santri agar taat kepada aturan pondok. Mengikuti seluruh kegiatan wajib pondok setiap hari.
- 3) Departemen Kegiatan
- a) Khitobah dan Al-barzanji
Kegiatan ini dilakukan santri setiap hari Ahad setelah sholat maghrib di masjid Assalam, dengan kegiatan ini diharapkan mampu melatih mental untuk berani tampil di depan umum.
 - b) Penyedia Kitab santri baru
Agar semua santri bisa melakukan kegiatan wajib mengaji, santri baru yang belum mempunyai kitab pengurus menjadi penyedia untuk pembelian dan pelengkap kitab di tahun pembelajaran baru.
 - c) Disiplin jamaah
Mencatat santri yang ketahuan tidak mengikuti jama'ah tanpa adanya udzur setiap setelah jama'ah, kecuali setelah jama'ah Dzuhur dan Jumat.
 - d) Disiplin alfiyah dan shorof
Pendisiplinan setiap santri terhadap yang tidak membawa Alfiyah dan Shorof, agar santri bisa melancarkan lalaran Alfiyah dan shorofnya.
 - e) Ngulesi Mayit
Kegiatan yang mengajarkan bagaimana cara merawat mayit yang baik dan benar. Kegiatan ini dilakukan setahun sekali bagi kelas 7 dan 10 di aula pondok Assalam. Dengan adanya kegiatan ini bisa menjadi bekal pengetahuan untuk kita terapkan di dalam kehidupan pondok maupun di luar pondok.
 - f) Sholat Dhuha Berjamaah
Kegiatan sholat dhuha berjama'ah santri sebelum berangkat sekolah di aula pondok putra sehingga santri terbiasa melakukan sholat dhuha.
 - g) Acara Selapanan
Dalam kegiatan ini semua santri melakukan istighosah setiap Sabtu Wage yang dilakukan di aula pondok Assalam.

- 4) Departemen Kebersihan
 - a) Pengadaan Ro'an
Kegiatan mengkoordinir para santri putra untuk melaksanakan ro'an pada hari Jum'at di lingkungan Pondok Assalam. Agar santri terbiasa dengan kebersihan lingkungan.
 - b) Jadwal Piket Harian
Pembuatan jadwal piket untuk para santri diganti setiap sebulan sekali selama 1 tahun masa kepengurusan, agar santri dapat mengetahui piket kamar masing-masing.
 - c) Denda Pelanggaran Piket dan Membuang Sampah Sembarangan
Kegiatan ini juga disering dengan istilah ta'zir. Semua santri yang tidak melaksanakan piket dan membuang sampah sembarangan akan dikenai hukuman/denda. Hal ini bertujuan agar lingkungan pondok terjaga kebersihannya dan kedisiplin santri.
- 5) Departemen Perlengkapan
 - a) Pemberian Sanksi
Kegiatan memberikan sanksi terhadap santri yang telah merusak dan menghilangkan fasilitas pondok putra, agar semua santri mempunyai rasa tanggungjawab terhadap perbuatannya.
 - b) Operasional Pondok
Kegiatan melengkapi peralatan pondok putra yang masih belum tersedia, perbaikan peralatan yang rusak agar semua perlengkapan yang dibutuhkan santri terpenuhi dan nyaman menjalani kegiatan pondok. Dan biasanya kegiatan ini dilakukan pada hari Selasa, Kamis, dan Jumat.
 - c) Inventaris Pondok
Kegiatan menjaga perlengkapan pondok yang sudah dibeli dan disediakan agar terjaga semua perlengkapan pondok yang ada.
- 6) Departemen Kesehatan
 - a) Penyedia Obat-obatan
Hal yang biasa dilakukan dalam kegiatan ini adalah menyediakan obat-obatan dan P3K jika persediaan habis.

- b) Perawatan Santri Sakit
 Suatu kegiatan merawat santri yang sedang sakit seperti periksa, hal ini bertujuan untuk melatih rasa social dan peka terhadap lingkungan.

- g. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Assalam
 Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki struktur kepengurusan. Struktur organisasi juga bermanfaat untuk memberikan kejelasan pada garis koordinasi antar fungsi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab, membantu perencanaan dan alokasi sumber daya perusahaan. Berikut adalah struktur organisasi kepengurusan Pondok Pesantren Putra Assalam¹⁷ :

Ketua : David Andika Pratama
 Wakil Ketua : Muhammad Asif Abduh
 Sekretaris I : Raafi Prawira Setiamudo
 Sekretaris II : Reyhan Sandi Kurniawan
 Bendahara I : Muhammad Atal Farih Kholilurrohman
 Bendahara II : Fahmi Ferdinansyah

<u>Sie. Bidang Keamanan</u>	<u>Sie. Kegiatan</u>	<u>Sie. Kebersihan</u>
M. Bagas Ainur R.	Ahmad Burhanuddin	Dafa Satria Fadhillah
M. Louis Fernando	M. Fakhruddin	Ghiyatsi Miftahurrahmat
Yoga Pratama	Rendi Andika	M. Risyah Fardan
Imam Wahyudi		
Khafidhi	M. Sabiq Khoiron	Wahyu Dwi Handika
Ardiano Orlando	M. Alfin Syahreza	Ibrahim Ashari
	M. Fathur Razaq	

<u>Sie. Perlengkapan</u>	<u>Sie. Kesehatan</u>
Aditya Putra Nur Setiawan	Adib Nur Fathoni
M. Dukhan Khoiri	M. Khoiri
Satrio Tegar	Krisna Adhiatma
M. Nadhim Abidul Lutfi	

2. Hasil Penelitian

Dalam penyajian data ini, peneliti dapat menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil observasi di lapangan, interview atau wawancara, dan

¹⁷ Data Dokumentasi, Pondok Pesantren Assalam, dikutip pada tanggal 03 Maret 2023 pada pukul 10.05

dokumentasi yang ada, untuk membantukeabsahan data atau kevaliditasan data yang disajikan. Adapun datayang diperoleh dalam penelitian ini yaitu mengenai strategi pengembangansumber daya manusia di pondok pesantren Assalam Tanjungkarang Kudus.

a. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupaka suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram, dan terpadu. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun non fisik agar nantinya menjadi manusia yang berdaya guna bagi sumber daya manusia, bangsa, dan negara yang dilandasi dengan nilai-nilai moral dan agama.

Pondok Pesantren Assalam menerapkan metode pengembangan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Berikut metode-metode pengembangan SDM pada Pondok Pesantren Assalam:

1) Metode-metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Organisasi merencanakan setiap kegiatan untuk mencapai tujuan. Organisasi menyiapkan karyawan yang berkualifikasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren. mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Konsep understudy merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Seperti yang telah dipaparkan penulis di materi sebelumnya. Metode pengembangan sumber daya manusia ada 3 (tiga) hal, yaitu *understudy*, job rotasi, dan *coaching-counseling*.

a) Understudy

Teknik pengembangan understudy serupa dengan metode on the job. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada tehnik understudy tidak melakukan tugas secara penuh, tetapi diberikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam understudy, peserta diberikan latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-

masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja. Motivasi dan minat kerja pada umumnya tinggi apabila digunakan tehnik understudy.¹⁸

Konsep understudy memungkinkan perencanaan pengasuh secara sistematis dan terkoordinasi serta dapat digunakan dengan jarak waktu yang lama. Pondok pesantren ketika hendak menentukan bakal calon pengurus baru ada beberapa aspek yang diperhatikan, baik melalui pengamatan terhadap aktivitas, sikap, dan kesehariannya mulai dari kedisiplinan mengikuti seluruh rangkaian kegiatan, keaktifan mengikuti kegiatan atau program pondok, dan tanggungjawab atas kewajiban. Kemudian aspek-aspek tersebut diharapkan dapat menjadi sebuah kebiasaan yang baik dan melekat pada pribadi masing-masing pengurus. Setelah itu pengurus lama dan pengasuh akan mengadakan sebuah program untuk pengurus baru yaitu LDK (Latihan Kader Kepemimpinan).

Sebagaimana yang telah disampaikan KH. Ma'ruf Siddiq selaku pengasuh Pondok Pesantren Assalam sebagai berikut :

“Sebelum kita merekrut anggota pengurus baru dimana kepengurusan pondok itu pertahun ganti, ada beberapa hal yang kita perhatikan dengan melihat aktivitas, sikap, dan kesehariannya mulai dari kedisiplinan mengikuti kegiatan, tanggungjawab atas kewajiban serta keaktifan mengikuti kegiatan atau program pondok. Setelah itu dari pihak pengurus lama dan pengasuh akan mengadakan LDK (Latihan Kader Kepemimpinan) kepada calon pengurus baru. Karena dengan bekal demikian akan mempermudah dalam menjalani seluruh rangkaian kegiatan atau program. Karena diharapkan masing-masing dari mereka akan

¹⁸ E. Setiobudi / Journal of Applied Business and Economics Vol. 4 No. 1 (Jakarta: 2017), hal. 53

memiliki kepribadian yang baik dan kebiasaan baik yang melekat pada mereka”.¹⁹

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Understudy* adalah aspek awal dalam melaksanakan kegiatan/program pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Assalam.

b) Job Rotasi

Melibatkan perpindahan pengurus dari suatu pekerjaan pada pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari suatu penempatan pada penempatan lainnya yang direncanakan atas dasar tujuan belajar. Keuntungan job rotasi adalah antara lain pengurus mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerjasama antar pengurus, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh pengurus, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat berkegiatan, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pengurus.²⁰

Kepengurusan di Pondok Pesantren Assalam akan melakukan pergantian periode setiap 1 (satu) tahun sekali. Setiap kegiatan akan dibentuk kepengurusan program kerja melalui rapat kerja. Pembagian tugas kerja setiap kegiatan tidak sama jadi setiap pengurus nanti dapat merasakan seluruh bagian/departemen. Dari situ kita dapat melihat potensi untuk menjadi penanggungjawab pekerjaan disesuaikan dengan potensi yang dimiliki oleh masing-masing pengurus.

Sebagaimana yang telah disampaikan KH. Ma’ruf Siddiq selaku pengasuh Pondok Pesantren Assalam sebagai berikut :

“Satu periode kepengurusan Pondok Pesantren Assalam adalah satu tahun dan dalam satu periode banyak program kerja yang akan

¹⁹Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma’ruf Siddiq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

²⁰ E. Setiobudi / Journal of Applied Business and Economics Vol. 4 No. 1 (Jakarta: 2017), hal. 53

*dijalankan. Setiap program kerja akan dibentuk struktur kepengurusan yang berbeda melalui rapat. Jadi setiap anggota akan merasakan seluruh departemen atau bagian. Sehingga kemudian akan terlihat potensi mereka, kemudian akan mudah untuk menentukan penanggungjawab pekerjaan”.*²¹

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Job Rotasi pengurus dapat merasakan seluruh tugas pekerjaan dalam sebuah kegiatan. Hal tersebut dapat menentukan potensi yang dimiliki dari masing-masing pengurus. Dengan demikian tanggungjawab pekerjaan bisa disesuaikan dengan potensi yang dimiliki oleh masing-masing pengurus.

c) *Coaching-conseling*

Coaching adalah suatu prosedur mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan kepada karyawan. Counseling merupakan pemberian bantuan kepada karyawan agar dapat menerima diri, memahami diri dan merealisasikan diri, sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.²²

Pondok Pesantren Assalam mengadakan pelatihan khusus untuk calon pengurus baru untuk meningkatkan kinerja. Dengan diadakannya latihan, diharapkan pengurus mempunyai mindset pemimpin dan mampu bekerja sama dengan baik satu sama lainnya. Dari Latihan Dasar Kepemimpinan pengurus memiliki bekal untuk mengatur segala bentuk kegiatan di Pondok, mengajarkan para santri untuk belajar hidup mandiri. Hal berikut yang dipaparkan oleh beberapa narasumber yang telah diwawancarai oleh peneliti sebagai berikut:

²¹Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma'ruf Siddq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

²² E. Setiobudi / Journal of Applied Business and Economics Vol. 4 No. 1 (Jakarta: 2017), hal. 53

*“Untuk meningkatkan kinerja pengurus biasanya diadakan pelatihan kepemimpinan khusus untuk pengurus atau yang biasa disebut dengan LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan) yang bertujuan agar para pengurus mempunyai mindset pemimpin dan mampu bekerja sama dengan baik satu sama lainnya”.*²³

*“Adapun strategi pengembangan SDM yang dilakukan Pondok Pesantren adalah dengan memberikan atau mengadakan latihan dasar kepemimpinan untuk para santri terutamanya para calon pengurus. Dari situ, para pengurus memiliki bekal untuk mengatur segala bentuk kegiatan di pondok. Mengajarkan para santri untuk belajar hidup mandiri juga termasuk dalam strategi pengembangan SDM yang kami terapkan di Pondok Pesantren Assalam ini”.*²⁴

Selain itu ada strategi lain yang digunakan pengurus pesantren Assalam untuk menentukan calon pengurus baru seperti yang di paparkan narasumber berikut :

*“Pengasuh takan memberikan arahan dan juga bimbingan agar pembentukan kepengurusan berjalan dengan lancar dan kami juga memberikan fasilitas yang dibutuhkan”.*²⁵

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren Assalam menggunakan metode *coaching-conseling* dalam pengembangan sumber daya manusia.

²³Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma’ruf Siddq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

²⁴Wawancara dengan David Andika Pratama selaku ketua pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:00

²⁵Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma’ruf Siddq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

2) Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia

a) Penentuan kebutuhan

Setiap organisasi perlu menentukan analisa kebutuhan untuk menghadapi masalah-masalah yang dihadapi di waktu yang akan datang. Penentuan kebutuhan mutlak perlu didasarkan pada analisa yang tepat, analisa kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa setiap masalah yang ada di organisasi. Hal tersebut seperti yang dipaparkan oleh beberapa narasumber yang telah diwawancarai oleh peneliti sebagai berikut:

*“Sebelum membuat program kerja, kita akan melihat dulu tema atau dalam rangka apa acara ini diadakan. Setelah itu dalam menentukan program yang akan dilaksanakan pengurus akan melihat dulu apa yang dibutuhkan dari program kerja tersebut, berapa biaya atau anggaran yang akan dikeluarkan, sehingga program tersebut telaksana dengan baik”.*²⁶

*“Setelah menentukan program kerja, pengurus akan melakukan kesepakatan dengan anggota yang kemudian akan meminta arahan kepada pengurus pondok pesantren dan meminta persetujuan”.*²⁷

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan, bahwa langkah pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Assalam untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu penentuan kebutuhan. Penentuan kebutuhan didasarkan pada analisa setiap kebutuhan yang telah direncanakan sebelum kegiatan dimulai.

²⁶Wawancara dengan Raafi Prawira Setiamudo selaku sekretaris pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:30

²⁷Wawancara dengan David Andika Pratama selaku ketua pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:00

b) Penentuan sasaran

Setiap organisasi perlu menentukan sebuah sasaran, karena manfaat mengetahui sasaran dapat dikatakan sebagai tolak ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya program pengembangan dalam Pondok Pesantren Assalam. Hal tersebut seperti yang dipaparkan oleh beberapa narasumber yang telah diwawancarai oleh peneliti sebagai berikut:

“Setelah mengetahui dalam rangka program itu diadakan, maka langkah selanjutnya yaitu menentukan sasaran atau objek dari sebuah program tersebut. Dengan begitu akan lebih mudah untuk menentukan bagaimana kegiatan itu akan dikemas.”²⁸

“Untuk Pondok Pesantren Assalam ini penentuan sasarannya pasti ada, karena menentukan sebuah sasaran itu sangat penting, dan penentuan sasaran tersebut bisa menjadikan tolak ukur keberhasilan seorang pengurus pondok. Dimana sasaran itu disesuaikan dengan visi misi yang dimiliki Pondok Pesantren Assalam dan tidak bertolak belakang dengan itu. Menjadikan Peserta Didik Berakhlak Mulia, artistik, Kreatif, Inovatif serta Berwawasan Imtaq dan Iptek di santri Assalam.”²⁹

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan, bahwa penentuan sasaran yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Assalam untuk menentukan sasaran atau objek yang tepat untuk menjadikan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi misi yang ingin dicapai oleh seorang pengurus dan penentuan sasaran ini juga menjadi tolak ukur keberhasilan bagi seorang pengurus.

²⁸Wawancara dengan David Andika Pratama selaku ketua pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober pada pukul 16:00

²⁹Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma'ruf Siddiq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2023 pada pukul 16:00

c) Penentuan Program

Penentuan program dilakukan oleh setiap organisasi, karena sebuah organisasi pasti mempunyai program-program yang banyak, tentunya dalam organisasi tersebut akan menentukan program manakah yang pas dan bisa berpengaruh untuk perkembangan dari sebuah pengurus dan Pondok Pesantren Assalam Hal tersebut seperti yang dipaparkan oleh beberapa narasumber yang telah diwawancarai oleh peneliti sebagai berikut:

*“Agar tercapainya visi misi pondok Assalam, sehingga dibentuklah struktur organisasi untuk membuat dan menjalankan segala program kerja yang dibutuhkan pondok untuk mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia santri”.*³⁰

*“Program kerja yang dibuat sangat banyak, ada program kerja jangka pendek dan juga ada program kerja jangka Panjang. Program kerja jangka pendek itu yang biasa dilakukan sehari-hari seperti sholat berjamaah, mengaji dll. Program kerja jangka panjang contohnya LDK, perayaan hari besar Islam dll. Tapi dalam menjalankannya kita melihat dulu program kerja mana yang sesuai dan dibutuhkan melalui rapat pengurus. Rapat dilakukan oleh ketua dan seluruh anggota, setiap anggota dipersilahkan menyampaikan argument dan usulannya yang kemudian akan disaring dan disepakati. Setelah mendapatkan kesepakatan program apa yang akan dilaksanakan kemudia dari ketua akan meminta persetujuan dan pengesahan kepada pengasuh pondok”.*³¹

³⁰Wawancara dengan David Andika Pratama selaku ketua pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:00

³¹Wawancara dengan Raafi Prawira Setiamudo selaku sekretaris pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:30

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan, bahwa penentuan program yang dilakukan oleh Pondok Assalam yaitu dengan cara melakukan rapat dengan semua pengurus yang ada di pondok tersebut, contoh dari program yang dilakukannya seperti mendidik pengurus dalam mengembangkan sumber daya manusia santri.

d) Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah organisasi. Berhasil atau tidaknya akan menjadi penentu sebuah program itu dilaksanakan. Jadi program harus dirancang dengan apik mulai dari struktur organisasi dan rangkaian program agar dapat berjalan dengan lancar dan bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Seperti yang dipaparkan oleh beberapa narasumber yang telah diwawancarai oleh peneliti sebagai berikut:

“Sebelum kita menjalankan suatu program, tentu kita memerlukan sebuah struktur organisasi. Dalam pembuatan program kerja selalu ada penanggungjawabnya. Sehingga dari penanggungjawab itu dapat menjadi coordinator berjalannya program kerja yang tentunya dibantu oleh pengurus yang lain. Bagi yang melanggar akan mendapatkan sanksi yang sudah ditetapkan.”³²

“Menentukan coordinator dengan menyesuaikan dari perbidang setiap pengurus. Jadi setiap pengurus mendapat jobdisk masing-masing agar dengan sebaik mungkin sehingga dapat melatih sumber daya atau potensi seorang santri.”³³

“Dalam menjalankan sebuah program kerja, akan dilaksanakan semua anggota sesuai hasil rapat yang disepakati dan pengasuh senantiasa

³²Wawancara dengan David Andika Pratama selaku ketua pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:00

³³Wawancara dengan David Andika Pratama selaku ketua pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:00

memantau serta memberikan bimbingan agar program tersebut berjalan dengan lancar dan tujuannya tercapai. Dalam rapat juga membahas kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi ketika menjalankan program tersebut, makanya tak jarang kami juga membuat plan ke 2 jika terdapat masalah di tengah jalan untuk meminimalisir kegagalan program kerja tersebut.”³⁴

“Ada beberapa cara untuk menekankan kinerja pengurus dalam pelaksanaan program bisa berjalan dengan baik dan efektif yaitu 1) Menekankan kedisiplinan dari pengurus maupun santri, 2) Memantau terus pelaksanaan program kerja, dan 3) Mengajak santri untuk terus menjalankan peraturan-peraturan pondok.”³⁵

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan, bahwa pelaksanaan program yang telah disepakati oleh pengurus Pondok Pesantren Assalam merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan bagi semua pengurus Pondok Pesantren Assalam. Sebelum menjalankan program pengurus membuat struktur organisasi dan menentukan program dengan segala kemungkinan yang akan terjadi dengan sebaik mungkin agar pengurus dapat mengembangkan Sumber Daya manusianya.

e) Penilaian Pelaksanaan Program

Berhasil atau tidaknya suatu program akan ditentukan terhadap penilaian pelaksanaan program. Penilaian program di pondok pesantren Assalam akan dibahas bersama pengurus dan juga pengasuh. Penilaian tersebut merupakan hasil akhir dari semua langkah-langkah pengembangan sumber daya

³⁴Wawancara dengan Raafi Prawira Setiamudo selaku sekretaris pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:30

³⁵Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma’ruf Siddiq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

manusia karena dari penilaian ini Pondok Pesantren Assalam bisa dikatakan berhasil. Berikut paparan dari narasumber yang telah diwawancarai :

“Cara menilai kinerja pengurus yaitu dengan cara melakukan observasi dan mengawasi grafik pada setiap pengurus terkait kemajuan program kerja pada setiap bidang.”³⁶

“Setelah program kerja dilakukan, kami melakukan rapat evaluasi. Di dalam rapat evaluasi membahas tentang kendala-kendala yang terjadi selama menjalankan program. Rapat evaluasi kita lakukan dua kali antar pengurus kemudian nanti kita akan melakukan rapat lagi dengan pengasuh. Ketika rapat evaluasi dengan pengasuh kami menyampaikan hasil rapat yang telah dilakukan dengan pengurus dan kita mencari solusi bersama.”³⁷

“Dalam menyampaikan kendala-kendala atau permasalahan, dibicarakan dan didiskusikan dengan baik-baik bersama anggota pengurus dan tidak gegabah dalam menghadapi masalah yang ada. Menyampaikan dengan sikap yang tenang dan sikap toleransi sehingga semua anggota dapat menyampaikan dengan nyaman.”³⁸

“Tidak hanya setelah kegiatan atau perjalanan program, tapi setiap bulan kami rutin mengadakan rapat evaluasi bulanan dengan bermusyawarah seluruh anggota pengurus. Setelah adanya evaluasi diharapkan kegiatan atau program kerja kedepannya bisa lebih baik lagi, kekurangan-kekurangan yang

³⁶Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma'ruf Siddq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

³⁷Wawancara dengan Raafi Prawira Setiamudo selaku sekretaris pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:30

³⁸Wawancara dengan Raafi Prawira Setiamudo selaku sekretaris pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:30

ada bisa menjadi pelajaran untuk program kerja kedepannya”.³⁹

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian pelaksanaan program kerja dilakukan oleh pengurus pondok dan pengasuh pondok melalui rapat evaluasi. Dengan adanya rapat evaluasi program kerja bisa diketahui seberapa berhasilnya dan kendala-kendala yang dialami selama menjalankan program kerja dan kualitas kerja santri dalam melaksanakan tugasnya.

3) Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus

a) Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam strategi pengembangan SDM terdapat faktor-faktor penghambat. Faktor-faktor penghambat tersebut dapat membuat kurang maksimal hasil pencapaian dari pengembangan SDM. Jika pengurus dapat mengatasi penghambat tersebut, maka hasil pengembangan SDM tersebut dapat memaksimalkan hasil pencapaian. Hal ini sesuai dengan pemaparan dari beberapa narasumber sebagai berikut:

*“Kurang nya Kekompakan dari pengurus dalam menjalankan program kerja, sehingga tak jarang program kerja yang dijalankan hanya beberapa saja. karena tidak semua pengurus ikut terlibat dalam perealisasi program kerja.”*⁴⁰

“Fasilitas Pondok yang kurang seperti air yang tidak cukup ditambah masih banyaknya santri yang melakukan pemborosan penggunaan air dan mementingkan dirinya sendiri. Dalam masalah sandang atau pakaian yang seperti biasa terjadi di Pondok lain juga adalah santri

³⁹Wawancara dengan Raafi Prawira Setiamudo selaku sekretaris pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:30

⁴⁰Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma'ruf Siddiq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

banyak yang sering kehilangan seragam sekolah sehingga mengakibatkan santri tersebut tidak berangkat sekolah.”⁴¹

“Pengurus yang mempunyai komitmen tinggi, rasa tanggung jawab tinggi, dan mental yang bagus. Pengurus yang memiliki jiwa seperti itu ada, namun tidak banyak, sedangkan pekerjaannya banyak yang harus dilakukan dan menghadapi berbagai macam karakter orang. Dari sinilah mengapa kita membutuhkan orang yang punya mental yang kuat. Tetapi, ini juga menjadi salah satu factor penghambat kita, karena kita sulit mencari orang yang punya jiwa komitmen yang tinggi, penuh dengan rasa tanggung jawab, dan mental yang bagus.”⁴²

Dari pernyataan dari narasumber di atas dapat disimpulkan, bahwa faktor penghambat terdiri dari kurangnya kekompakan pengurus, fasilitas pondok yang kurang, dan kemampuan, mentalitas sumber daya manusia yang kurang.

b) Faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam strategi pengembangan SDM terdapat faktor-faktor pendukung. Faktor-faktor pendukung tersebut dapat membuat pencapaian pengembangan SDM yang maksimal. Hal ini sesuai dengan pemaparan dari beberapa narasumber sebagai berikut:

“Kedisiplinan selalu diterapkan di dalam Pondok Pesantren Assalam. Kedisiplinan adalah aspek yang harus dimiliki oleh setiap santri

⁴¹Wawancara dengan Raafi Prawira Setiamudo selaku sekretaris pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:30

⁴²Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma’ruf Siddiq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

*untuk membentuk sumber daya santri yang bagus.*⁴³

*“Dalam setiap melakukan kegiatan di Pondok Pesantren Assalam pengurusnya lebih mengutamakan keikhlasan dan kesabaran dalam menjalani setiap tugas meskipun terkadang merasa berat untuk ikhlas dan sabar. Namun ikhlas dan sabar merupakan hal yang sangat penting ketika orang ikhlas menjalani sebuah tugas dan sabar dalam menjalankannya tugas tersebut akan terasa lebih ringan dan ketika melaksanakannya tidak merasa terpaksa dan tanggungjawab meskipun itu adalah sebuah tugas yang mau tidak mau harus dijalankan.”*⁴⁴

*“Khidmah merupakan sikap yang ditanamkan dalam diri para pengurus dan santri. Sehingga tidak jarang pengurus berani menjalankan program kerja walaupun hanya beberapa anggota pengurus saja. Khidmah terhadap Romo Kyai yang menjadikan para pengurus mampu bekerja dengan maksimal dan efektif”*⁴⁵

Dari pernyataan dari narasumber di atas dapat disimpulkan, bahwa faktor pendukung meliputi kedisiplinan, keikhlasan, kesabaran, tanggung jawab, dan Khidmah.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus

Peneliti menyajikan data-data yang diperoleh dari lapangan, yaitu hasil wawancara dan observasi kemudian

⁴³Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma’ruf Siddq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

⁴⁴Wawancara dengan Raafi Prawira Setiamudo selaku sekretaris pengurus Pondok Pesantren Assalam pada tanggal 19 Oktober 2022 pada pukul 16:30

⁴⁵Hasil Wawancara dengan Bapak KH. Ma’ruf Siddq, selaku pengasuh pondok pesantren Assalam Kudus pada tanggal 16 Oktober 2022 pada pukul 16:00

membandingkan dengan teori yang ada. Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jaati Kudus memerlukan beberapa strategi dalam pengembangan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk lebih lanjutnya mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia berikut uraiannya.

a. Metode-metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) *Understudy*

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya harus didasarkan pada metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia harus ditetapkan sasaran, waktu, proses, dan metode pelaksanaannya, metode pengembangan sumber daya manusia diantaranya: *Understudy*, yaitu mempersiapkan peserta untuk melakukan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut nantinya akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya.

Menentukan program kerja dan penanggungjawabnya tidaklah sembarangan. Di Pondok Pesantren Assalam sendiri melalui beberapa aspek untuk menentukan kepengurusan mendatang. Dengan memberikan atau mengadakan Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) untuk para santri terutama calon pengurus. Dari situlah para pengurus diberikan bekal untuk kedepannya dalam mengatur segala program kerja atau segala kegiatan di Pondok.

Karena dengan mengetahui karakteristik dari calon pengurus lebih mudah dalam menjaring pengurus baru. Kebiasaan disini akan menjadi modal yang sangat penting bagi seorang pengurus untuk menjalankan seluruh rangkaian program kegiatan yang akan dilaksanakan di dalam maupun di luar pondok pesantren dan kebiasaan yang baik tersebut diharapkan dapat melekat pada pribadi pengurus.

Dalam pembuatan program kerja selalu ada penanggungjawabnya atau yang dikenal istilahnya di Pondok Pesantren Assalam adalah coordinator program kerja. Cara untuk menentukan coordinator program kerja adalah dengan menilai kinerja dan kemampuan pengurus tersebut. Dimulai dari

bagaimana aktivitas keseharian dari pengurus tersebut. Mulai dari kedisiplinan mengikuti kegiatan, tanggungjawab atas kewajibannya, serta keaktifan mengikuti kegiatan.

2) **Job Rotasi**

Konsep ini memiliki arti mempersiapkan atau menemukan seseorang yang bisa menggantikan orang tertentu dalam lingkup organisasi, sehingga terhindar dari penempatan yang salah sosok pemimpin atau anggota pengurus di masa depan. Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah demi pengembangan dan identifikasi seorang pengurus untuk diposisikan pada jabatan yang lebih baik dan tinggi, saat senior memasuki masa pensiun atau mengundurkan diri dari kepengurusan.

Hal ini juga dilakukan oleh kepengurusan Pondok Pesantren Assalam, baik kepengurusan umum pondok maupun kegiatan khusus pondok. Pengurus Pondok Pesantren Assalam melakukan pergantian kepengurusan setiap periodenya yaitu 1 (satu) tahun sekali. Dengan adanya kepengurusan baru akan memiliki tanggungjawab yang berbeda dari sebelumnya misal perubahan dari bidang satu ke bidang lainnya dari jabatan satu ke jabatan lainnya dan diharapkan bisa menjadi kepengurusan yang lebih baik. Dengan adanya program tersebut dapat mengetahui potensi yang dimiliki masing-masing pengurus, sehingga ketika hendak menentukan penanggungjawab kegiatan akan disesuaikan dengan potensi yang dimiliki oleh pengurus.

3) **Coaching Conseling**

Setiap perusahaan tentu paham bahwa *coaching* adalah salah satu upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mereka miliki. Karena bagaimanapun juga, SDM merupakan ujung tombak pencapaian tujuan. Pondok pesantren yang memiliki SDM berkualitas tentu akan bisa menjalankan roda kelangsungan program pondok dengan maksimal.

Sebaliknya, Pondok Pesantren yang tidak memperhatikan kualitas SDM dan membiarkan pengurus terus bekerja di bawah standar, serta enggan mendengarkan keluh-kesah, tentu bukan tempat yang menyenangkan. Agar pondok pesantren bisa

menciptakan rasa nyaman dan penuh semangat dalam menjalankan program kerja, diperlukan upaya langsung dari jajaran pengasuh. Dan upaya terbaik yang bisa dilakukan pondok pesantren, dengan memberikan pelatihan, pengarahan dan bimbingan yang dampaknya bisa dirasakan langsung oleh para pengurus.

Pelatihan dalam pengembangan SDM (*sumber daya manusia*) dalam sebuah pondok pesantren adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pengurus sehingga menghasilkan target yang telah direncanakan. Program ini sangat erat kaitannya dengan upaya yang terstruktur, sistematis, bertujuan untuk mencapai penguasaan keahlian (*skill*) dan kemampuan pada bidang kerja, pengetahuan seputar bidang pekerjaan yang tengah digeluti oleh seorang pengurus, dan *softskills* para pengurus.

Oleh karenanya, pengurus sebagai asset pondok pesantren harus mendapatkan kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*), sehingga setiap pengurus dalam sebuah pondok pesantren dapat menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada diri dirinya yang mungkin masih terpendam. Seyogyanya, bukan sebatas pengurus yang memiliki hak atas pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia, namun semua santri memiliki hak menerima sebuah pelatihan yang merupakan bagian dari Pendidikan.

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan mampu mempunyai jiwa yang sesuai dengan visi misi Pondok Pesantren Assalam mengembangkan pendidikan nasional yang menghasilkan manusia yang beriman dan bertaqwa, berbudi luhur, berkepribadian, mandiri, terampil, berdisiplin dan memiliki kesetiakawanan sosial serta berorientasi masa depan diantaranya adalah dengan diadakannya program LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan dan Pramuka).

a) Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK)

Selain kegiatan belajar mengajar, para santri Assalam Kudus juga disibukkan dengan beragam kegiatan, mulai dari kegiatan olahraga, seni, sampai kegiatan organisasi. Ada bermacam organisasi di

lingkup Ponpes ASSALAM Kudus yang bisa diikuti oleh para santri, diantaranya adalah Pengurus Pondok.

Kepengurusan dalam berbagai organisasi tersebut silih berganti tiap tahun, maka diperlukan regenerasi dan *transfer knowledge* dari pengurus lama ke pengurus baru. Latihan Dasar Kepemimpinan adalah salah satu upaya para pengurus lama untuk menularkan ilmu kepada para adik-adiknya. Tidak hanya itu, dengan adanya Latihan Dasar Kepemimpinan, diharapkan para pengurus baru mulai memupuk rasa kekeluargaan sebagai sesama anggota keluarga dalam organisasi. Dengan begitu, jalannya organisasi selama satu tahun ke depan bisa berjalan dengan baik dan harmoni dan dapat meningkatkan kinerja pengurus.

b) Program Kerja Pengurus

Di Pondok Pesantren Assalam memiliki program kerja yang banyak, program kerja jangka Panjang dan jangka pendek. Semua program kerja yang ada bertujuan untuk mengembangkan SDM dari pengurus. Mulai dari pembiasaan sholat berjamaah, tertib peraturan, ngaji kitab dan lainnya. Program kerja yang dilaksanakan diharapkan mampu menjadi sebuah kebiasaan dan mampu di terapkan di kehidupan sehari-hari baik ketika di pondok dan setelah menjadi alumni pondok.

Misal pemecahan masalah, menjadi contoh dengan akhlak yang baik, bertanggungjawab, disiplin, cinta kebersihan, dan peka terhadap lingkungan.

Coaching adalah bimbingan atau pelatihan yang diberikan Pondok Pesantren kepada para pengurus agar keterampilan mereka selama menjalankan program kerja dapat meningkat. Sebagai tindakan proaktif, *coaching* bertujuan agar para pengurus bisa makin memahami tuntutan pekerjaan yang berdampak pada tujuan pribadi atau tujuan profesional pondok pesantren. Melalui pelatihan, pengurus diharapkan bisa meningkatkan potensi dan kualitas diri supaya memberikan kinerja yang makin istimewa. Dalam penerapannya, *coaching* ini biasanya diberikan bersamaan dengan *counseling*.

Counseling biasanya merupakan upaya pengarahan, penyuluhan, sekaligus pemberian bantuan dari pengasuh pondok pesantren yang kepada para pengurus. Agar kedua hal ini bisa berkesinambungan, baik pelatihan dan penyuluhan, pondok pesantren akan menunjuk divisi khusus untuk bertanggung jawab dalam melaksanakannya.

Sesuai dengan hasil wawancara, hal inilah yang dilakukan oleh pengasuh pondok pesantren Assalam kepada pengurus ketika melaksanakan sebuah program kerja. Pengasuh pondok akan mengadakan rapat untuk memberikan arahan, masukan, dan bimbingan kepada pengurus seperti yang dipaparkan sebelumnya demi kelancaran dan berhasilnya pelaksanaan sebuah program kerja. Semisal ada masalah atau problem yang dihadapi, pengurus dan pengasuh akan mengadakan rapat evaluasi supaya bisa mencari solusi bersama. Sehingga dapat memberikan pembelajaran untuk program kerja kedepannya agar berjalan lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian akan melatih mental dari seorang pengurus dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki oleh seorang pengurus dengan pendampingan dari pengasuh Pondok pesantren Assalam.

b. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia

Karena pondok pesantren memiliki komponen yang memiliki fungsi sebagai mobilitas social terutama sebagai lembaga dakwah, maka pesantren dituntut untuk mengembangkan dirinya dan menangani masalah sumber daya manusia. Fungsinya sebagai lembaga dakwah tentunya harus diiringi dengan fungsinya sebagai pembebas dari keterbelakangan. Pondok pesantren Assalam Tanjungkarang memiliki langkah-langkah untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada narasumber:

1) Penentuan Kebutuhan

Pengembangan Sumber Daya Manusia didalam lingkungan pondok pesantren Assalam memerlukan sebuah organisasi yaitu pengurus. Dimana organisasi ini merupakan sebuah wadah bagi para santri untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia

santri. Langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia tidak bisa terlepas dengan kegiatan atau program kerja. Organisasi inilah yang pengembanan amanah Pondok Pesantren Assalam bertujuan untuk merealisasikan semua kegiatan yang telah direncanakan. Segala macam kegiatan tersebut ditentukan dengan kebutuhan dalam rangka apa acara itu akan dilakukan, berapa anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pengembangan organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis yaitu pengurus pondok pesantren Assalam dalam menentukan kebutuhan suatu program untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pengurus harus menentukan terlebih dahulu dalam rangka atau tema kegiatan apa yang akan dilaksanakan, kemudian menentukan berapa anggaran atau biaya yang akan dikeluarkan dalam menjalankan program tersebut. Sehingga perlunya perincian untuk mencegah terjadinya permasalahan yang terjadi dikemudian.

2) **Penentuan sasaran**

Manfaat mengetahui sasaran bagi para penyelenggara pengembangan tersebut ialah dapat lebih mudah menentukan bagaimana kegiatan tersebut akan dikemas dan bagaimana konsepnya. Hal tersebut juga dapat sebagai tolak ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya program pengembangan. Selain itu sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program yang akan digunakan. Hal tersebut seperti yang dipaparkan oleh narasumber yang telah diwawancarai oleh peneliti.

Sasaran atau objek dari sebuah program sangatlah penting. Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut keprilakuan. Berbagai sasaran Pondok Pesantren Assalam tersebut harus dinyatakan sejelas mungkin, baik bagi para pengasuh maupun bagi para pengurus.

Dari hal ini, apa yang dikemukakan oleh narasumber bahwa strategi pengembangan SDM di Pondok Pesantren Assalam yang menggunakan langkah

penentuan sasaran digunakan untuk pencapaian keberhasilan program kegiatan yang dilakukan.

3) **Penentuan Program**

Berdasarkan hasil wawancara kepada narasumber, dalam program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai, salah satu program yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh santri namun diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Pelaksana di Pondok Pesantren Assalam yaitu pengurus pondok.

Cara membuat program pengembangan SDM Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang dilakukan untuk program pengembangan SDM jangka waktu pendek maupun program pengembangan SDM jangka panjang. Dari penjelasan narasumber dapat ditarik kesimpulan bahwa SDM merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. SDM yang berkualitas akan membantu dalam pengelolaan organisasi sehingga organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. SDM berkualitas juga dapat melakukan berbagai macam tugas yang menyangkut kemajuan pondok pesantren meliputi bidang perencanaan dan operasional.

Dalam membuat program kerja, pengurus pondok Assalam menentukan dengan melihat dulu program apa yang dibutuhkan melalui rapat semua pengurus. Semua pengurus dipersilahkan untuk menyuarakan pendapat atau argumennya, kemudian akan disaring dan disepakati bersama. Program tersebut akan dilaporkan kepada pengasuh pondok untuk meminta persetujuan dan pengesahan.

4) **Pelaksanaan Program**

Dalam program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai, salah satu program yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh pekerja namun diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Dalam konteks ini yang dimaksud pekerja adalah pengurus.

Pelaksanaan program yang baik mempunyai tujuan untuk melaksanakan program pengembangan sumber

daya manusia dengan menggunakan beberapa metode untuk mempermudah pelaksanaan program yang telah direncanakan. Pelaksanaan program merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengurus dan beberapa rekan kerjanya untuk pencapaian hasil yang baik. Pelaksanaan program yang baik mempunyai tujuan untuk melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan beberapa metode untuk mempermudah pelaksanaan program yang telah direncanakan.

Melaksanakan sebuah program memerlukan organisasi untuk melaksanakan program kerja tersebut. Organisasi pelaksana di Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang adalah pengurus pondok. Kemudian dibentuklah struktur organisasi dan penentuan coordinator sebagai penanggungjawab program tersebut dan dibantu oleh seluruh pengurus yang lain. Dalam penentuan coordinator disesuaikan dengan bidang masing-masing. Setiap pengurus mempunyai jobdisk masing-masing dengan sebaik mungkin sesuai dengan hasil rapat sehingga dapat melatih sumber daya atau potensi yang dimiliki pengurus.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwa strategi pengembangan SDM di Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang yang menggunakan langkah pelaksanaan program digunakan untuk melaksanakan program pengembangan dengan menggunakan beberapa metode untuk mempermudah pelaksanaan program yang telah direncanakan karena pelaksanaan program merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan program tersebut.

5) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program pengembangan dikatakan berhasil apabila dalam diri pada peserta pengembangan tersebut terjadi suatu proses penilaian. Proses penilaian tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pula sikap, disiplin, dan etos kerja.

Evaluasi pengembangan SDM merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggungjawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Evaluasi program juga merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, penilaian pelaksanaan program pengurus pondok pesantren Assalam yang dilakukan setelah program tersebut direalisasikan. Rapat evaluasi dilakukan untuk membahas bagaimana program terlaksana, kendala atau permasalahan yang terjadi sehingga dapat dicarikan solusi agar kedepannya bisa terlaksana lebih baik. Rapat evaluasi merupakan strategi pengembangan SDM di Pondok Pesantren Assalam yang menggunakan langkah penilaian pelaksanaan program untuk peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin dari sikap disiplin, dan etos kerja.

2. **Analisis tentang faktor penghambat dan pendukung strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus**
 - a. **Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam strategi pengembangan SDM terdapat factor-faktor penghambat. Faktor-faktor penghambat tersebut dapat membuat kurang maksimal hasil pencapaian dari pengembangan SDM. Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada narasumber, berikut adalah factor-faktor penghambat di Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus :

- 1) Kurangnya Kekompakan

Kekompakan dalam suatu organisasai sangatlah penting. Organisasi yang baik salah satunya ditunjang dari kekompakan tim yang ada di dalam sebuah

organisasi tersebut, apapun itu organisasinya. Program kerja organisasi adalah program kerja yang harus dikerjakan secara bersama-sama (kerja sama).

Maka membangun kekompakan internal organisasi adalah hal yang terpenting jika kamu ingin organisasi kamu hidup dan eksis secara eksternal. Solidaritas tim adalah sebuah keniscayaan ketika menginginkan kerjasama itu tercapai. Dari tim yang solid, ia akan mampu bekerja sama untuk merealisasikan setiap program-program yang sudah direncanakan organisasi.

Namun pada kenyataannya kekompakan yang ada di kepengurusan Pondok Pesantren Assalam masih kurang. Sehingga tak jarang dalam pelaksanaan program masih dilakukan hanya dengan beberapa orang saja. Sehingga mengakibatkan kurang efektifnya pelaksanaan program kerja organisasi pengurus Pondok Pesantren Assalam.

2) Fasilitas pondok yang kurang

Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pengurus/santri baik dalam hubungan langsung dengan program kerja maupun untuk kelancaran program kerja. Fasilitas kerja yang tersedia sangat baik, sehingga dapat membuat pekerjaan sangat terbantu dengan adanya fasilitas kerja yang sesuai dan memadai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber ditemukan bahwa adanya fasilitas yang kurang seperti air. Setiap hari pasti membutuhkan air untuk mandi, mencuci baju, wudhu dll. Air yang tidak mencukupi mengakibatkan banyak santri yang tidak bisa mencuci bajunya. Sehingga pakaian/seragam sekolahnya santri Assalam sering kali hilang sehingga tidak bisa masuk sekolah. Padahal kita tahu kewajiban utama santri salah satunya adalah belajar/sekolah.

3) Kurangnya mentalitas sumber daya manusia.

Rendahnya mentalitas sumber daya manusia mengarah pada pelatihan moral. Pelatihan moral menjadi salah satu prioritas dalam setiap organisasi. Pelatihan tersebut bertujuan untuk membentuk SDM yang mempunyai optimisme, kejujuran, dan tanggung jawab pribadi untuk pengembangan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, rendahnya mentalitas SDM dapat diketahui dari tanggung jawab ketika menerima beban tugas yang harus dilakukan. Sumber Daya Manusia dapat diketahui dari optimisme, kejujuran, dan tanggung jawab pribadi untuk pengembangan organisasi. Pengurus pondok Assalam tidak jarang menjalankan program kerja dijalankan dengan hanya 1-2 pengurus saja, seperti yang dikatakan narasumber. Hal tersebut menunjukkan bahwa rasa tanggungjawab atau kurangnya mentalitas merupakan factor penghambat pengembangan Sumber Daya Manusia kepengurusan di Pondok Pesantren Assalam.

b. Faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Kedisiplinan

Disiplin merupakan karakter yang harus dibentuk pada pengurus untuk mentaati segala peraturan dan tidak melanggarnya, serta tepat waktu dalam melaksanakan hal apapun. Dengan terbentuknya sikap disiplin, pengurus mampu menampilkan pribadi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mampu mengarahkan dirinya sendiri untuk melakukan hal-hal yang positif serta disiplin akan melatih pengurus dalam menghadapi tuntutan yang ada di sekitar lingkungannya sehingga terbiasa hidup dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik dan bermanfaat.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis, pembentukan kedisiplinan di Pondok Pesantren Assalam adalah pembiasaan yang diterapkan melalui kegiatan sehari-hari yang ada di Pondok Pesantren Assalam. Kemudian ketika hendak merekrut anggota pengurus dilihat dari kedisiplinannya mengikuti kegiatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan factor pendukung pengembangan Sumber Daya Manusia.

2) Keikhlasan

Keikhlasan merupakan suatu bentuk pengelolaan emosi yang dibutuhkan oleh individu untuk menghadapi segala keadaan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, yang kemudian akan menimbulkan sikap taat. Selain itu, dengan adanya rasa keikhlasan

pengurus lebih mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Kerjanya lebih efektif dan mudah beradaptasi dengan segala situasi dan kondisi yang ada. Pengurus yang memiliki keikhlasan maka akan muncul ketaatan terhadap segala peraturan yang diberlangsungkan di Pondok Pesantren dan menjunjung tinggi nilai-nilai Pondok Pesantren.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis. Sehingga keikhlasan merupakan salah satu factor pendukung pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya pengurus dan umumnya untuk seluruh santri Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus.

3) Kesabaran

Sabar merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri. Makin tinggi kesabaran seseorang, makin kuat pula mental seseorang dalam menghadapi masalah. Berdasarkan hasil wawancara, kesabaran merupakan salah satu factor pendukung pengembangan SDM yang ada di Pondok Pesantren Assalam. Kesabaran dari masing-masing pengurus dalam menjalankan program kerja dan memberikan pelayanan yang baik terhadap permintaan dari masing-masing santri Assalam.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan usaha untuk mengontrol diri sendiri yang harus ditekankan setiap individu pengurus pada pencapaian usahanya sendiri dalam pengembangan pesantrennya. Tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri.

Berdasarkan hal tersebut, tanggungjawab merupakan salah satu factor dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Pondok Pesantren Assalam menilai tanggungjawab merupakan hal wajib yang harus tertanam di semua santri. Bertanggungjawab atas tugasnya dan harus menerima sanksi jika melanggar peraturan Pondok Pesantren Assalam. Sehingga kualitas Sumber Daya Manusia baik pengurus maupun seluruh santri menjadi SDM yang mumpuni.

5) Khidmah.

Bagi para santri, khidmah adalah cara untuk memperoleh barokah dari seorang guru atau kiai. Abuya Sayyid Muhammad bin Alawi al-Maliky mengatakan: “*Tsabatul ilmi bil mudzakaroh, wabarokatuhu bilkhidmah, wanaf’uhu biridho as-syaikh.*” (Melekatnya ilmu dengan cara mengulang-ulang pelajaran yang telah didapat, barokahnya ada di khidmah, sedang kemanfaatannya berada di rida seorang guru).

Jadi dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Assalam Tanjung Karang Jati Kudus sangat menjunjung tingkat sikap *Khidmah*. Perjuangan Kyai kepada santrinya begitu besar, sebagai santri selayaknya menghormati beliau-beliau. Khidmah adalah salah satu lantaran yang bisa dilakukan karena para ulama dan kyai sangat menganjurkan untuk Khidmah di Pondok Pesantren. Menghormati guru/kyai entah itu mendengarkan nasehat-nasehat beliau, melaksanakan segala perintah, dan menjauhi segala yang menyakiti perasaan guru/kyai, sebab tempat ridho dan barokahnya ilmu bagi santri adalah seorang guru/kyai.